

Instituto Superior Manuel Teixeira Gomes

**Relação entre o *Mobbing*, Intenções de Saída e Satisfação com a Vida em Trabalhadores
Nacionais e Migrantes**

Tamires Malini Gomes

Tese para a obtenção do grau de Mestre em Psicologia

Investigação apresentada ao Instituto Superior Manuel Teixeira Gomes para cumprimento dos requisitos necessários à obtenção do grau de Mestre em Psicologia do Trabalho e da Saúde Ocupacional, realizada sob a orientação científica da Professora Doutora Liliana Alexandra de Pinto Ferreira Pitacho.

Portimão

2022

Investigação defendida em provas públicas no Instituto Superior Manuel Teixeira Gomes, no dia 19 de maio de 2023, perante um júri nomeado pelo Despacho do Diretor nº 22/2023, com a seguinte composição: Presidente: Professora Doutora Marina Alexandra Diogo Carvalho, Professora catedrática do ISMAT; Professora orientadora: Professora Doutora Liliana Alexandra de Pinto Ferreira Pitacho, professora auxiliar convidada da ESCE do Instituto Politécnico de Setúbal; Arguente: Professor Doutor José Manuel Almeida Brites, professor auxiliar do ISMAT.

Resumo

Mobbing é um stressor extremo relacionado ao trabalho e representa um elevado risco para a saúde física, mental e psicológica dos trabalhadores. De acordo com a Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho cerca de metade dos trabalhadores considera comum o stress laboral no seu local de trabalho e referem entre as principais causas o assédio e a violência no trabalho. Atendendo à prevalência do *Mobbing* bem como as suas consequências nefastas para os trabalhadores a presente investigação visa um estudo abrangente sobre o *Mobbing* em Portugal, procurando comparar os valores percecionados de *Mobbing* pela população migrante com os percecionados pela população nacional. Adicionalmente pretende-se perceber o impacto do *Mobbing* na satisfação com a vida e com as intenções de saída da organização.

Para concretização do estudo contou-se com uma amostra de 150 participantes com idades compreendidas entre 19 e 65 anos de idade, sendo que desses participantes 22 não têm nacionalidade portuguesa.

O estudo permitiu-nos verificar que o *Mobbing* influencia a intenção de saída e que a satisfação com a vida é uma variável mediadora desta relação. Contudo, contrariamente ao esperado na presente investigação, a nacionalidade não influenciou o nível de *Mobbing* percecionado pelos participantes.

Por fim, realiza-se uma reflexão sobre os resultados obtidos, apresentando-se implicações teóricas e práticas e ainda as limitações do estudo, mas também são discutidas linhas de investigação futura sobre a temática.

Palavra-chave: *Mobbing*; Satisfação Laboral; População Nacional; Migrantes.

Abstract

Mobbing is an extreme work-related stressor and poses an elevated risk to the physical, mental and psychological health of workers. According to the European Agency for Safety and Health at Work, around half of workers consider work stress to be common in their workplace and refer to the main causes of harassment and violence at work. Given the prevalence of *Mobbing* as well as its harmful consequences for workers, the present investigation aims at a comprehensive study on *Mobbing* in Portugal, comparing the values perceived by *Mobbing* by the national population. Additionally, it is intended to understand the impact of *Mobbing* on satisfaction with life and with the intentions of leaving the organization.

To carry out the study, we had a sample of 150 participants aged between 19 and 65 years old, of which 22 participants do not have Portuguese nationality.

The study allowed us to verify that *Mobbing* influences the turnover intention and that life satisfaction is a mediating variable in this relationship. However, contrary to what was expected in the present investigation, nationality did not influence the level of *Mobbing* perceived by the participants.

Finally, a reflection is carried out on the results obtained, presenting theoretical and practical implications and also the limitations of the study, but also lines of future research on the subject are discussed.

Keywords: *Mobbing*; Job satisfaction; National Population; Migrants.

Índice

1. Introdução	5
2. Enquadramento Teórico	6
2.1. Mobbing no Local de Trabalho	6
2.2. Intenções de Saída	7
2.3. Satisfação com a Vida	7
3. Modelo De Investigação E Hipóteses	9
4. Método	11
4.1. Design	11
4.2. Amostra	11
4.3. Procedimento	12
4.4. Instrumentos de Avaliação	12
4.4.1. Escala Portuguesa de Mobbing	13
4.4.2. Escala de Intenções de Saída (EIS)	14
4.4.3. Escala de Satisfação com a Vida (SWLS)	14
5. Resultados	15
5.1. Estatística Descritiva das Variáveis em Estudo	15
5.2. Teste das Hipóteses de Investigação	16
6. Discussão	20
6.1. Implicações Teóricas e Práticas	21
6.2. Limitações e Estudos Futuros	22
7. Conclusão	23
Referências Bibliográficas	24
ANEXOS	28
ANEXO A – Questionário (Google Forms)	28
ANEXO B – Distribuição da Amostra	45
ANEXO C – Teste de Normalidade e Homogeneidade	46

1. Introdução

O *Mobbing* é um fenómeno tóxico que pode ser definido como um conjunto de humilhações, assédios e agressões ocorridos no local de trabalho de um indivíduo (Barreto, 2003). A exposição a estes comportamentos acarretam diversas consequências negativas aos seus trabalhadores, como por exemplo, um menor comprometimento organizacional e uma maior intenção de saída da organização (Nielsen & Einarse, 2012).

Apesar das diversas consequências relacionadas ao *Mobbing*, as investigações relacionadas a este conceito ainda são escassas, assim como as investigações que procuram comparar o *Mobbing* em trabalhadores nacionais e migrantes. Tendo isso em consideração, foi elaborada a seguinte questão de investigação: Será a satisfação com a vida uma variável mediadora da relação entre o *Mobbing* e as intenções de saída dos trabalhadores - Qual o papel da nacionalidade?

Este estudo tem como objetivo (1) Perceber a prevalência do fenómeno *Mobbing* em território nacional e a maior suscetibilidade ou não dos imigrantes; (2) Conhecer a relação entre o *Mobbing*, a satisfação com a vida e Intenção de Saída dos trabalhadores.

Mais concretamente, procurar-se-á compreender: 1) a relação entre o *Mobbing* e a Intenção de Saída; 2) a relação entre o *Mobbing* e a Satisfação com a Vida; 3) a relação entre a Satisfação com a Vida e a Intenção de Saída; 4) se a Satisfação com a Vida media o *Mobbing* e a Intenção de Saída; 5) e ainda, se a Nacionalidade do trabalhador (nacional ou imigrante) pode influenciar a sua perceção de *Mobbing*. Desta forma, a amostra utilizada para este estudo será dividida em dois grupos, uma com (1) trabalhadores migrantes¹ e outra com (2) trabalhadores nacionais.

A população migrante foi escolhida para a realização deste estudo, uma vez que têm grande impacto no nosso país. No ano de 2020, estima-se que tenham entrado em Portugal cerca de 67 160 indivíduos com o objetivo de residir por um período igual ou superior a um ano, sendo que deste total, 82% eram indivíduos em idade ativa, ou seja, com idades compreendidas entre os 15 e os 64 anos (INE, 2021).

Por outro lado, no ano de 2019, Portugal foi considerado o quarto país com maior proporção de idosos na União Europeia, com cerca de 20,6%, sendo ultrapassado apenas pela Grécia, Finlândia e a Itália (INE, 2021). Estes dados evidenciam a importância que a população

¹ Na literatura foi possível verificar que quando utilizamos o termo “*trabalhadores migrantes*” estamos a referir-nos “a pessoa que vai exercer, exerce ou exerceu uma atividade remunerada num Estado de que não é nacional” (Convenção Internacional sobre a Proteção dos Direitos de Todos os Trabalhadores Migrantes e dos Membros das suas Famílias, 1990).

migrante tem no mercado de trabalho do nosso país, assim como a pertinência em se realizarem estudos com esta amostra.

2. Enquadramento Teórico

2.1. *Mobbing* no Local de Trabalho

A definição de *Mobbing* não tem sido linear, depende do autor ou do país onde se manifesta. Inclusive, este fenómeno também pode ser conhecido como “assédio moral”, “*bullying* no local de trabalho”, “agressão psicológica”, “coação psicológica”, “assédio psicológico”, “psicoterror laboral”, entre outros (João, 2010).

Apesar das diversas terminologias, trata-se de um processo de intimidação onde a pessoa afetada acaba numa posição inferior e se torna alvo de atos sociais negativos sistemáticos e prolongados (Einarsen et al., 2003). Segundo Barreto (2003) consiste em uma série de humilhações, assédios e agressões, que perturbam emocionalmente as vítimas, causando-lhes medo de perder o emprego. Para Leymann (1996), um dos primeiros autores a estudar o assédio moral no trabalho, este fenómeno está relacionado ao exercício do poder, à restrição da autonomia e à estigmatização dos indivíduos, seja pela hierarquia organizacional ou por pares e iguais.

Ao longo da revisão de literatura foi possível verificar que os trabalhadores que são vítimas de *bullying* no local de trabalho são mais propensos a desenvolverem sintomas de mal-estar psicológico, como a ansiedade, depressão e falta de autoconfiança (Cortina & Magley, 2003). Para as suas vítimas, o trauma sofrido pode se tornar um obstáculo na procura de um novo emprego, tendo em conta que as vítimas por vezes “sentem-se incapazes de reunir energia suficiente para investir na procura de um novo emprego” (Hirigoyen, 2005).

Segundo a Organização Internacional do Trabalho (2011) “alguns grupos de mulheres enfrentam riscos significativos, em especial imigrantes e migrantes, trabalhadores domésticos e familiares, e trabalhadores informais que são menos cobertos por acordos de negociação ou legislação”, ou seja, as populações mais vulneráveis correm mais riscos de serem prejudicadas no momento da procura de emprego, seja a nível dos ordenados ou das condições de trabalho a que por vezes sujeitam-se, uma vez que podem concordar com determinadas condições precárias simplesmente por necessidade.

Alguns autores atribuem a responsabilidade de ocorrência deste fenómeno às próprias Organizações (Leymann, 1996). Para Piñuel (2001), por exemplo, as organizações nas quais o assédio moral ocorre são "tóxicas", uma vez que trabalhar nelas pode ser prejudicial à saúde dos seus trabalhadores. Locais de trabalho que não proporcionem um ambiente positivo e saudável aos seus trabalhadores, como a existência de lideranças abusivas, conflitos interpessoais e comportamentos de *bullying*, estão associados à baixa satisfação laboral e a um elevado nível de intenção de saída (Einarsen & Hoel, 2001).

2.2. Intenções de Saída

Quando falamos em intenções de saída estamos a referir-nos ao à probabilidade de um trabalhador de uma organização deixar o seu local de trabalho (Ngamkroeckjoti, et. al., 2012). A saída da organização pode ocorrer de forma voluntária, quando os trabalhadores se despedem, ou involuntária, como por exemplo, em caso de demissão solicitada ou de reforma. (Cascio, 1991).

Segundo Kumar (2012), este a intenção de saída voluntária afeta a produtividade, o produto e a qualidade do serviço prestado por uma organização e, além disso o elevado nível de intenção de saída pode acarretar prejuízos para as organizações, devido aos altos custos envolvidos no recrutamento e treinamento de novos trabalhadores. (Wöcke & Heymann, 2012).

Uma das causas prováveis associadas à intenção e saída é a insatisfação laboral. Esta relação tem sido descrita por vários autores (eg.: Fried, et. al., 2008; Judge, et. al., 2001) que argumentam que quanto maior for o nível de insatisfação de um trabalhador maior é a intenção de saída do mesmo. Adicionalmente quando as organizações têm trabalhadores insatisfeitos, isso pode acarretar diversas consequências negativas para as instituições, uma vez que o desempenho dos seus trabalhadores irá diminuir e, conseqüentemente, a sua produtividade também, o que acaba por afetar os objetivos e metas da organização.

2.3. Satisfação com a Vida

De acordo com Albuquerque e Troccoli (2004), a satisfação com a vida pode ser definida como sendo "*um julgamento cognitivo*" de determinadas áreas da vida de um indivíduo, como por exemplo, na saúde, no trabalho, nas condições da habitação, nas relações

interpessoais, entre outras. Ou seja, este conceito varia de acordo com as circunstâncias de vida e os padrões impostos pelo indivíduo.

Esta definição vai de encontro à de outros autores como Shin e Johnson (1978), que definem este conceito como "uma avaliação global da qualidade de vida de uma pessoa de acordo com seus critérios escolhidos", assim como Martins, Santos e Andrade (2015), que acreditam que a satisfação com a vida é pretendida por todos os indivíduos, em qualquer momento da sua vida, mas principalmente na velhice. Tendo ainda em conta, que para alcançá-la é necessário dar importância aos fatores pessoais, sociais e psicológicos.

Na revisão e literatura realizada observou-se também que o conceito de Satisfação com a Vida muitas vezes surge como sinónimo de conceitos como a "*felicidade*" e o "*bem-estar subjetivo*". Porém segundo a autora Veenhoven (1996), é mais vantajoso utilizar o conceito de Satisfação com a Vida ao invés do termo "*felicidade*" ou "*bem-estar subjetivo*", uma vez que isto permite enfatizar o carácter subjetivo do conceito, além de referir-se a uma avaliação da vida ao invés de sentimentos atuais ou sintomas psicossomáticos específicos do indivíduo.

Em comparação, para Giacomoni (2004) a satisfação com a vida é um dos principais componentes cognitivos do bem-estar subjetivo, sendo que este "componente está relacionado aos aspetos racionais e intelectuais, enquanto o componente afetivo envolve os componentes emocionais" (Matta, Bizarro & Reppold, 2009). Ou seja, apesar das diferenças nas diversas definições, podemos verificar que se trata de uma avaliação subjetiva feita pelo indivíduo acerca das diversas áreas da sua vida ou então da sua vida em geral.

Uma avaliação global da vida envolve vários critérios relevantes para o indivíduo, como por exemplo, o quão bem este se sente, o quão as suas expectativas são atendidas e o quão desejáveis vários fatores são considerados (Veenhoven, 1996). Quanto mais alta for o nível de satisfação maior é a qualidade de vida dos indivíduos.

Segundo Calixto e Martins (2010), existem cinco fatores preditores do nível da satisfação com a vida, nomeadamente, as variáveis sociodemográficas, os relacionamentos sociais, a personalidade, o coping e, por fim, a autoestima. Em relação á dimensão cognitiva necessário ter em consideração, a idade, o género e a escolaridade, uma vez que estes princípios provocam um aumento do nível de satisfação (Banhato, Ribeiro e Guedes, 2018).

3. Modelo De Investigação E Hipóteses

A revisão da literatura anteriormente descrita suporta a pertinência em se promover o estudo acerca do *Mobbing* e da Satisfação Laboral aplicados tanto à população migrante quanto à população portuguesa. Foram formuladas as seguintes hipóteses para este estudo:

H1: O *Mobbing* tem uma relação positiva significativa com a Intenção de saída dos trabalhadores;

Segundo Quine (2001), os trabalhadores que são alvos de *bullying* no local de trabalho apresentam maiores valores de intenções de saída quando comparados a trabalhadores que não sofreram *bullying*. A intenção de saída de um trabalhador está positivamente correlacionada a stressores do seu local de trabalho (Carlson & Thompson, 1995).

H2: O *Mobbing* tem uma relação negativa significativa com a satisfação pessoal dos trabalhadores;

Em um estudo realizado por Cerci & Dumludag (2019), foi possível verificar que o *Mobbing* tem um efeito negativo na satisfação com a vida e na satisfação com o trabalho, além de ter diversas consequências para as suas vítimas, tais como, isolamento social, problemas a nível familiar e a nível financeiro, devido ao absentismo (Nielsen & Einarsen, 2012).

H3: A satisfação com a vida dos trabalhadores tem uma relação negativa significativa com a intenção de saída.

Na literatura, é possível verificar que trabalhadores que apresentam maiores níveis de satisfação laboral demonstram ter maiores níveis de bem-estar físico e psicológico (Newsham, et. al., 2009), além de maiores níveis de satisfação com a vida, uma vez que os indivíduos que estão satisfeitos profissionalmente são mais suscetíveis a estarem satisfeitos em outros domínios da vida em geral (Rice et al, 1980) e, conseqüentemente, apresentam menores valores de intenção de saída.

H4: A satisfação com a vida dos trabalhadores medeia a relação entre o *Mobbing* e a intenção de saída dos trabalhadores;

Como já foi referido anteriormente, o *Mobbing* e as Intenções de Saída de uma organização estão correlacionadas. Os trabalhadores que sofrem com conflitos interpessoais, comportamentos de *bullying*, entre outros, são mais suscetíveis a apresentarem maior intenções de saída (Einarsen & Hoel, 2001; Quine, 2001; Carlson & Thompson, 1995), enquanto

indivíduos que apresentam maiores níveis de satisfação laboral demonstram ter maiores níveis de bem-estar físico e psicológico (Newsham, et. al., 2009), assim como maiores níveis de satisfação com a vida (Rice et al, 1980), são mais suscetíveis a apresentarem menores valores de intenções de saída.

H5: A percepção de *Mobbing* varia em função da nacionalidade dos indivíduos.

Segundo Hirigoyen (2002), a maioria das vítimas de *Mobbing* são indivíduos sem apoio e/ou solitárias, como por exemplo, indivíduos solteiros, viúvos ou divorciados. Apesar do autor não falar diretamente da nacionalidade, a população migrante poderá enquadrar-se, uma vez que são indivíduos que muitas vezes estão sozinhos em outros países e não têm uma rede de suporte social ou familiar.

Em um estudo desenvolvido por May (1992), com o objetivo de avaliar a percepção parental das redes de suporte social, assim como avaliar a percepção parental de comportamentos de procura de ajuda, foi possível verificar que os resultados obtidos relativamente ao suporte emocional, ajuda instrumental e suporte social global, foram significativamente menores quando comparados a uma amostra não migrante.

Recorrendo à literatura, foi possível verificar ainda que a percepção de suporte social, ameniza eventos stressores do dia-a-dia dos trabalhadores, influencia o bem-estar laboral de forma positiva, para além de contribuir significativamente para o desempenho e a efetividade organizacional (Seidl & Tróccoli, 2006). Sendo assim, podemos partir do pressuposto que é expectável que a população migrante apresente valores mais elevados de *Mobbing* e, conseqüentemente, de intenções de saída quando comparado com a população nacional.

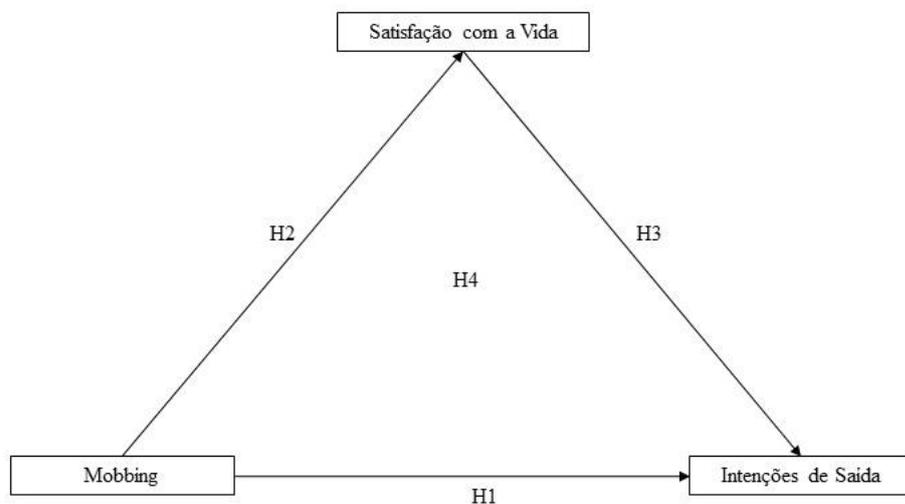


Figura 1 - Modelo de Investigação

4. Método

4.1. Design

O estudo aqui apresentado assenta no paradigma Pós-Positivista e terá um carácter quantitativo, descritivo e correlacional, uma vez que o seu principal objetivo é descrever as variáveis assim como a sua relação, nomeadamente, o *Mobbing*, as Intenções de Saída e a Satisfação com a Vida, assim como comparar os dados entre dois grupos distintos, ou seja, a População Nativa e a População Migrante.

4.2. Amostra

Participaram neste estudo 150 indivíduos: 104 (69,3%) do sexo feminino e 46 (30,7%) do sexo masculino, com idades compreendidas entre os 19 e os 65 anos de idade. A nível das habilitações literárias foi possível verificar que 1 indivíduo somente Sabe Ler e Escrever (0,7%), 4 frequentaram somente o Ensino Básico (Até ao 9º ano ou Equivalente) (2,7%), 52 o Ensino Secundário (Até ao 12º ano ou Equivalente) (34,7%), 50 a Licenciatura (33,3%), 12 a Pós-Graduação (8%), 26 o Mestrado (17,3%) e, por fim, 5 o Doutoramento (3,3%).

A nível do país de origem, foi possível verificar que 128 dos participantes são de nacionalidade portuguesa (85,3%), 12 são originários do Brasil (8%), 1 é da Ucrânia (0,7%), 3 da Angola (2%) e 6 de Outros (4%). Também foi possível averiguar que 67 indivíduos eram Solteiros (44,7%), 69 eram Casados ou encontravam-se em uma União de Facto (46%), 11 eram Divorciados (7,3%) e 3 eram Viúvos (2%). Já a nível do tipo de contrato de trabalho, pôde-se observar que nos últimos 6 meses 17 indivíduos afirmaram não ter nenhum tipo de Contrato de Trabalho (11,3%), 89 afirmaram ter um Contrato Sem Termo (59,3%) e, por fim, 44 afirmaram ter um Contrato a Termo Certo (29,3%).

Tabela 1

<u>Dados Sociodemográficos</u>		Percentagem
Género do Participante	Feminino	104 (69,3%)
	Masculino	46 (30,7%)
Habilitações Literárias	Sabe Ler e Escrever	1 (0,7%)
	Ensino Básico (Até ao 9ºano ou Equivalente)	4 (2,7%)
	Ensino Secundário (Até ao 12º ou Equivalente)	52 (34,7%)
	Licenciatura	50 (33,3%)
	Pós-Graduação	12 (8%)
País de Origem	Mestrado	26 (17,3%)
	Doutoramento	5 (3,3%)
	Portugal	128 (85,3%)
	Brasil	12 (8%)

	Ucrânia	1 (0,7%)
	Angola	3 (2%)
	Outros	6 (4%)
Estado Civil	Solteiro(a)	67 (44,7%)
	Casado(a)/União de Facto	69 (46%)
	Divorciado(a)	11 (7,3%)
	Viúvo(a)	3 (2%)
Tipo de Contrato	Não tem Contrato de Trabalho	17 (11,3%)
	Contrato Sem Termo	89 (59,3%)
	Contrato a Termo Certo	44 (29,3%)

4.3. Procedimento

Para a realização do presente estudo foi desenvolvida a técnica de amostragem “Bola de Neve” que tem como objetivo chegar a um maior número participantes. Num primeiro momento será realizada a solicitação para utilização dos instrumentos já referenciados.

O questionário utilizado para a presente investigação, bem como o projeto da mesma foi submetido à comissão científica de Psicologia no ISMAT. O questionário integra o consentimento informado, a recolha de dados sociodemográficos e os instrumentos apresentados de seguida. Este questionário foi distribuído em várias plataformas online, *Google Forms*. Foi também enviado para diversas instituições apoio ao migrante, quando estas solicitações ficaram sem resposta.

Para a participação ser elegível, estes trabalhadores têm de cumprir 3 premissas, nomeadamente, (1) Estar ou ter estado, nos 6 meses anteriores à realização deste estudo, a prestar algum serviço a outrem, (2) Ter entre os 18 e os 65 anos de idade, e por fim, (3) Ser residente em Portugal Continental.

Após o período de recolha de dados os mesmos foram analisados utilizando o SPSS (Statistical Package for Social Sciences).

4.4. Instrumentos de Avaliação

Para a realização será utilizado um questionário com 4 dimensões, a primeira parte comporta por questões sociodemográficas e três instrumentos de avaliação, nomeadamente, a *Escala Portuguesa de Mobbing*, desenvolvida por Vaz Serra et al, (2005), a Escala de Intenções de Saída, desenvolvida por Bozeman e Perrewé (2001) e adaptada para a população portuguesa por Bártole-Ribeiro (2018) e, por fim, a Escala de Satisfação com a Vida (SWLS), desenvolvida por Diener et. al. (1985) e adaptada para a população portuguesa por Simões (1992).

4.4.1. Escala Portuguesa de Mobbing

Como já foi referido anteriormente, a *Escala Portuguesa de Mobbing* foi o instrumento selecionado para avaliar o *Mobbing* no local de trabalho. Esta medida é um instrumento de autoavaliação, composta por 27 itens, que é utilizado para avaliar a perceção dos trabalhadores acerca deste fenómeno. O seu formato de resposta é de tipo Likert, podendo variar entre “1”, nunca me aconteceu nos últimos 12 meses, e “5”, acontece-me todos os dias.

Esta escala é constituída por 8 dimensões, nomeadamente, (1) Depreciação e desconfiança², (2) Pressão ligada às tarefas³, (3) Ofensas à dignidade e capacidades do indivíduo⁴, (4) Agressão verbal e inibição direta⁵, (5) Isolamento e ostracização⁶, (6) Ofensas à qualidade profissional⁷, (7) Exigências que afetam a saúde do indivíduo⁸, e por fim, (8) Ofensas à situação de vida⁹.

No seu estudo original, o instrumento obteve um Alfa de Cronbach de .896. “Este valor baixou sempre quando à escala foi excluído algum dos itens selecionados, evidenciando (...) a importância que cada um deles tem como elemento contributivo para uma boa homogeneidade.” (Vaz Serra et al., 2005). Na presente investigação a escala apresenta um bom ajustamento do modelo visível pelos resultados obtidos quer no teste de esfericidade de Bartlett ($\chi^2(351) = 4080.088$; $p < .001$) e da estatística de Kaiser-Meyer-Olkin (KMO = .859). No presente estudo foram tidos em conta os 27 itens da escala original tal como recomendado pelos autores uma vez apresentam todos uma carga fatorial adequada (>.5), contudo, ao nível da estrutura fatorial da escala os resultados identificaram 6 fatores e, não 5 como no original da escala. Optou-se, então por utilizar apenas a medida total da escala que representa uma variância explicada de 77.61%. Adicionalmente apresenta níveis elevados de consistência interna (α -cronbach=.95)

² Esta dimensão é constituída pelos itens 14, 15, 23, 24, 25 e 26.

³ Esta dimensão é constituída pelos itens 10, 18, 19, 20 e 21.

⁴ Esta dimensão é constituída pelos itens 04, 06, 16 e 18.

⁵ Esta dimensão é constituída pelos itens 01, 03, 04, 07 e 08.

⁶ Esta dimensão é constituída pelos itens 02, 05 e 18.

⁷ Esta dimensão é constituída pelos itens 17, 19 e 22.

⁸ Esta dimensão é constituída pelos itens 06, 09 e 12.

⁹ Esta dimensão é constituída pelos itens 22 e 27.

4.4.2. Escala de Intenções de Saída (EIS)

Para o devido efeito será utilizada a escala de Intenções de Saída desenvolvida originalmente por Bozeman & Perrewé (2001) e traduzida e adaptada mais recentemente para a população portuguesa por Bártolo-Ribeiro (2018).

Esta escala, na sua última versão, é composta por 8 itens e respondida numa escala tipo Likert de 5 pontos em que 1 corresponde a “Não se aplica rigorosamente nada a mim (0%)” e 5 corresponde a “Aplica-se totalmente a mim (100%)”.

Na presente investigação a escala apresenta bons indicadores psicométricos demonstrados pelos resultados obtidos no teste de esfericidade de Bartlett ($\chi^2(15) = 624,900$; $p < .001$) e na estatística de Kaiser-Meyer-Olkin ($KMO = .835$). Durante a análise realizada foram tidos em conta somente 6 itens da escala original, uma vez que segundo os autores “A análise global dos resultados evidencia boas qualidades psicométricas da escala quando tomamos em consideração os seis itens” (Bártolo-Ribeiro, 2018), sendo assim foram eliminados os itens 4 e 7. Ao nível da estrutura fatorial da escala os resultados identificaram somente 1 fator, sendo que no estudo original “A Análise Fatorial Exploratória efetuada aos oito itens revelou uma estrutura de dois fatores com tendência para a solução uni-fatorial” (Bártolo-Ribeiro, 2018). A medida total da escala representa uma variância explicada de 67,84%. Adicionalmente apresenta níveis elevados de consistência interna (α -cronbach=.90)

4.4.3. Escala de Satisfação com a Vida (SWLS)

Para avaliar a perceção dos indivíduos acerca do seu nível de satisfação com a vida, foi utilizada a Escala de Satisfação com a Vida, originalmente desenvolvida por Diener, Emmons, Larsen e Griffin (1985) e validada para a população portuguesa, primeiramente por Neto, Barros & Barros (1990) e posteriormente por Simões (1992).

Na sua versão original, este instrumento é constituído por sete itens, tendo um formato de resposta de tipo Likert com sete pontos, sendo que 1 corresponde a *Discordo Totalmente* e 7 a *Concordo Totalmente*. O valor do *Alfa de Cronbach* obtido no estudo original foi de 0.87.

Na versão validada para a população portuguesa, esta escala é constituída somente por 5 itens, com um formato de resposta de tipo Likert com cinco pontos, sendo que 1 corresponde a *Discordo Muito* e 5 a *Concordo Muito*. Na versão adaptada, foi possível verificar que o valor do *Alfa de Cronbach* obtido foi de 0.89.

Na presente investigação, a escala de Intenções de Saída apresenta um bom ajustamento do modelo devido aos resultados obtidos tanto no teste de esfericidade de Bartlett (χ^2 (10) =55.960; $p < .001$) quanto na estatística de Kaiser-Meyer-Olkin (KMO =.870). No presente estudo foram tidos em conta os 5 itens da escala adaptada tal como recomendado pelos autores uma vez apresentam todos uma carga fatorial adequada ($>.5$), ao nível da estrutura fatorial da escala os resultados identificaram somente um fator que representa uma variância explicada de 74.83%. Adicionalmente apresenta níveis elevados de consistência interna (α -cronbach=.92)

5. Resultados

5.1. Estatística Descritiva das Variáveis em Estudo

Para análise dos dados da presente investigação utilizou-se o software SPSS IBM versão 28, para a análise descritiva e correlacional dos dados recolhidos e ao Process (Hayes) para testar o modelo de mediação (M4).

Numa fase inicial da análise realizou-se o estudo descritivo das variáveis presentes nesta investigação, nomeadamente o *Mobbing*, as Intenções de Saída e a Satisfação com a Vida (Tabela 2). Foi possível verificar que a variável *Mobbing* ($M=5.98$; $DP=12.89$) apresenta valores significativamente inferiores $t(148)=-13.149$; $p<.001$) ao ponto de corte da Escala (19) e além disso apenas 8,1% dos participantes apresentam um valor superior a 19. Para Serra e colegas (2005), autores da escala, um valor global superior a 19 é indicativo de uma situação de *Mobbing*”.

De seguida, foi realizada o estudo da distribuição da amostra da variável Intenções de Saída, onde foi possível verificar que os resultados não se encontram significativamente abaixo ($t(149)=-1.939$; $p<.054$) do ponto médio da Escala (2.5), ou seja, não podemos afirmar que os participantes deste estudo apresentam baixos ou elevados níveis de intenções de saída, os participantes encontram-se na média da escala ($M=2.31$; $DP=1.22$).

Por último, para a variável Satisfação com a Vida, verificou-se que os resultados se encontram significativamente acima ($t(149)=11.341$; $p<.001$) do ponto médio da Escala utilizada (3.5), o que evidencia que os participantes deste estudo apresentam valores acima da média no que diz respeito à Satisfação com a Vida ($M=4.86$; $DP=1.47$). Dito isto, podemos concluir que foi possível verificar que de forma global os participantes do estudo apresentam, baixos valores de perceção de *Mobbing*, elevada Satisfação com a Vida, e valores na média para a variável Intenções de Saída.

Tabela 2: Estatística Descritiva das Variáveis em Estudo

		<i>Mobbing</i>	Intenções de Saída	Satisfação com a Vida
N	Válido	149	150	150
	Omisso	1	0	0
	Média	5,9799	2,3067	4,8587
	Erro Desvio	12,08666	1,22095	1,46723
	Mínimo	,00	1,00	1,00
	Máximo	101,00	5,00	7,00

5.2. Teste das Hipóteses de Investigação

Com o objetivo de estudar a relação entre as variáveis em estudo realizou-se um teste correlacional bivariado entre as variáveis (Tabela 3). Podemos então verificar que tal como esperado existe uma correlação positiva significativa entre o *Mobbing* e a intenção de saída ($r=.497$; $p<.001$). Pode-se, então, confirmar que a H1 (O *Mobbing* tem uma relação positiva significativa com a intenção de saída) foi corroborada. Ou seja, quanto maior for a perceção de *Mobbing* por parte dos trabalhadores maior será a sua intenção de saída.

Por oposição, mas também de acordo com a literatura e com o esperado, o *Mobbing* apresenta uma correlação negativa significativa com a variável Satisfação com a Vida ($r=-.345$; $p<.001$), ou seja, quanto mais o indivíduo experienciar situações de *Mobbing* no seu dia-a-dia menor será a sua perceção de satisfação com a vida. Ou seja, H2 (O *Mobbing* tem uma relação negativa significativa com a satisfação com a vida dos trabalhadores) foi corroborada.

Ainda no que concerne à relação entre as variáveis verifica-se que a satisfação com a vida tem uma correlação significativa negativa com as intenções de saída ($r=-.381$; $p<.001$), ou seja, quanto maior for a satisfação com a vida dos trabalhadores menor será as suas intenções de saída. Assim, tal como com as hipóteses anteriores, considera-se que H3 (A satisfação com a vida dos trabalhadores tem uma relação negativa significativa com as intenções de saída) foi corroborada.

Tabela 3: Teste de Correlações entre as Variáveis em Estudo

		<i>Mobbing</i>	Intenções de Saída	Satisfação com a Vida
<i>Mobbing</i>	Correlação de Pearson	1	,497**	-,345**
	Sig. (2 extremidades)		<,001	<,001
	N	149	149	149
Intenções de Saída	Correlação de Pearson	,497**	1	-,381**
	Sig. (2 extremidades)	<,001		<,001
	N	149	150	150
Satisfação com a Vida	Correlação de Pearson	-,345**	-,381**	1
	Sig. (2 extremidades)	<,001	<,001	
	N	149	150	150

** . A correlação é significativa no nível 0,01 (2 extremidades).

Posteriormente procedeu-se ao teste de regressão linear com recurso ao método Enter para verificar se a perceção de *Mobbing* é preditora da intenção de saída dos trabalhadores. Foi validado o pressuposto de independência com a estatística de Durbin-Watson ($d=1.83$) e o VIF para diagnosticar a multicolinearidade ($VIF=1.00$) e, considerou-se para todas as análises uma probabilidade de erro tipo I (α) de .10. Este teste permitiu, então, verificar que a perceção de *Mobbing* é um fator predito das intenções de saída dos trabalhadores ($\beta=.497$; $t(147)=6.944$) e, verifica-se, também que este é um modelo se encontra ajustado e significativo ($F(1, 147)=48.215$; $p<.001$; $R_a^2=.242$), sendo que o *Mobbing* explica em 24.2% as intenções de saída dos trabalhadores.

Adicionalmente, recorreu-se à regressão linear múltipla para verificar se o modelo explicativo das intenções de saída para além da perceção de *Mobbing* poderia incluir a satisfação com a vida. Assim recorreu-se ao método Stepwise com os seguintes níveis e significância, $\alpha=.05$ para o valor “Entry” e $\alpha=.10$ para “Removal”. Tal como anteriormente recorreu-se ao teste de Durbin-Watson para validar o pressuposto da independência ($d=1.87$) e VIF para diagnosticar a multicolinearidade ($VIF=1.14$). O teste permitiu verificar que quer a perceção de *Mobbing* ($\beta=.497$; $t(146)=6.944$) quer a satisfação com a vida ($\beta=-.225$; $t(146)=-3.038$) são preditores significativos da intenção de saída dos trabalhadores. O modelo final

ajustado ($IS^{10} = 2.942 + .042 M^{11} - .185 SV^{12}$) é significativo ($F(1, 146)=9.229$; $p<.001$; $R_a^2=.282$) e explica 28.2% da variação observada na variável intenção de saída.

Com estes resultados avançou-se o teste do efeito de mediação da relação entre *Mobbing* e intenção de saída pela satisfação com a vida. Os efeitos diretos e indiretos dos preditores sobre a variável intenção de saída foram calculados com recurso ao modelo 4 do PROCESS, recorrendo ao procedimento de amostragem bootstraps (5000) com intervalos de confiança de 95%, que permitiu gerar intervalos de confiança para os efeitos calculados. A regra de decisão de aceitar ou rejeitar a mediação baseou-se na avaliação desses intervalos. A regra afirma que, se a confiança intervalo inclui valor zero, o efeito mediador deve ser rejeitado, caso contrário deve ser aceite (Hayes, 2018).

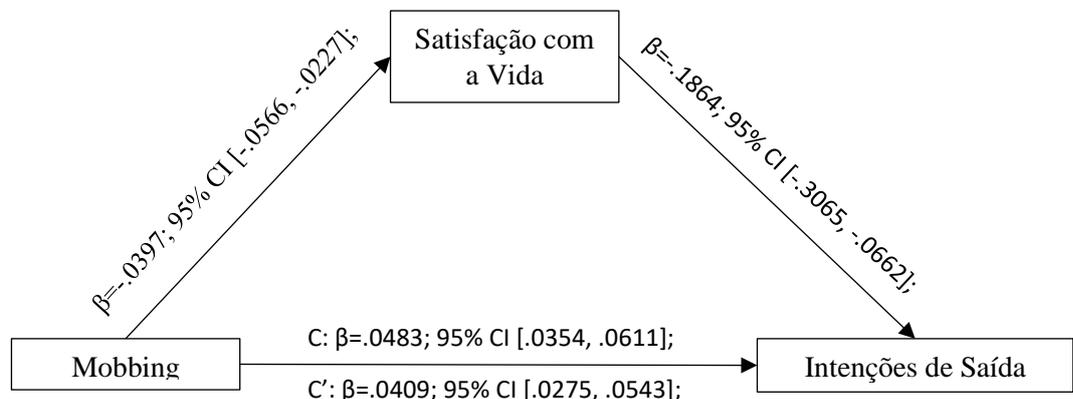


Figura 2: Modelo de Mediação com Modelo 4 do PROCESS

Como podemos verificar pelos resultados apresentados, o efeito do Mobbing na satisfação com a vida foi significativo ($\beta=-.0397$; 95% CI [-.0566, -.0227]; $t=-4.6320$; $p<.001$; $R^2= .126$), sendo que explica 12.6% da variação desta variável.

Também o efeito da satisfação com a vida na variável intenções de saída é significativo ($\beta=-.1864$; 95% CI [-.3065, -.0662]; $t=-3.0651$; $p=.002$).

Por sua vez, o efeito total, representado pelo efeito do *Mobbing* nas intenções de saída, sem o mediador também é significativo ($\beta=.0483$; 95% [.0354, .0611]; $t=7.4131$; $p<.001$; $F(1, 148)=54.9540$; $p<.001$; $R2=.2708$) e, explica 27.1% da variação desta variável.

¹⁰ IS = Intenções de Saída

¹¹ M= Mobbing

¹² SV= Satisfação com a Vida

Importa agora perceber o efeito indireto, ou seja, o efeito do *Mobbing* na intenção de saída dos trabalhadores controlado pela variável mediadora. Tal como podemos verificar pelos resultados, o efeito indireto também é significativo ($\beta=.0074$; 95% [.0019, .0143]) e mais pequeno que o efeito total do *Mobbing* nas intenções de saída dos trabalhadores. Isto permite-nos afirmar que a satisfação com a vida é uma variável mediadora da relação entre o *Mobbing* e as intenções de saída, corroborando-se a H4 (A satisfação com a vida dos trabalhadores media a relação entre o *Mobbing* e a intenção de saída dos trabalhadores). Esta mediação explica 31.5% da variação da intenção de saída dos trabalhadores ($F(2, 147)=33.7329$; $p<.001$, $R^2=.3146$). Contudo, esta mediação é apenas parcial, pois, o efeito direto do *Mobbing* nas intenções de saída dos trabalhadores, mesmo na presença da variável mediadora, continua a ser significativo ($\beta=.0409$; 95% CI [.0275, .0543]; $t=6.0310$; $p<.001$). Ou seja, apesar de mediar a relação entre o *Mobbing* e as intenções de saída dos colaboradores, a satisfação com a vida tem apenas um efeito parcial. Isto significa que no caso dos trabalhadores que apresentam níveis mais elevados de satisfação com a vida existe uma possibilidade de diminuir a sua intenção de saída quando são vítimas de *Mobbing* e comparando com outros trabalhadores com baixos níveis de satisfação com a vida, mas não elimina essa tendência.

Por fim, procurou-se compreender se a distribuição das variáveis em estudo eram ou não influenciadas pela nacionalidade dos participantes. Posto isto, prosseguiu-se à realização de um teste de normalidade e de homogeneidade com o objetivo de verificar os pressupostos necessários para a execução de um teste paramétrico ou não paramétrico, sendo possível averiguar para a variável *Mobbing* a amostra não segue uma distribuição normal, porém é homogénea (ANEXO C).

Portanto, foi possível verificar que a amostra não segue o pressuposto da normalidade e uma vez que vamos avaliar duas amostras independentes, população nacional e população migrantes, foi utilizado o teste não paramétrico de Wilcoxon-Mann-Whitney para $\alpha=.05$.

Tabela 4

<i>Estatísticas de teste^a</i>	
	<i>Mobbing</i>
U de Mann-Whitney	1370,000
Wilcoxon W	9498,000
Z	-,149
Significância Sig. (2 extremidades)	,881

a. Variável de Agrupamento: Nacionalidade

Os resultados permitem-nos concluir que a variável nacionalidade não tem influência sobre a percepção de *Mobbing* dos participantes. Ou seja, os resultados obtidos para a variável *Mobbing* não variam em função da nacionalidade do respondente ($U=1370.00$; $W=9498.00$; $p=.881$). Posto isto, conclui-se que H5 (A percepção de *Mobbing* varia em função da nacionalidade dos indivíduos) foi refutada, ou seja, a nacionalidade não influencia nos níveis de percepção de *Mobbing*. Ou seja, contrariamente ao esperado os participantes migrantes ($M=8.18$; $DP=12.10$) não apresentam uma média significativamente superior aos participantes nacionais ($M=5.59$; $DP=12.09$).

6. Discussão

O presente estudo teve como objetivos principais perceber a prevalência do fenómeno *Mobbing* em território nacional e a maior suscetibilidade ou não dos imigrantes e, ainda, estudar a relação entre o *Mobbing*, a satisfação com a vida e a Intenção de Saída dos trabalhadores.

Verificou-se que existe uma baixa prevalência de *Mobbing* na amostra do estudo atendendo aos valores baixos encontrados nesta variável. Adicionalmente, não se verificou que a nacionalidade influencie esta percepção. Ou seja, contrariamente ao esperado na investigação os trabalhadores migrantes apesar de apresentarem níveis mais elevados de *Mobbing* que os participantes nacionais, esta diferença não é estatisticamente significativa. Este resultado pode dever-se a vários fatores que podem ter condicionado a percepção. Nomeadamente, o baixo número de participantes migrantes no estudo, apesar do elevado esforço para recolher dados junto desta população, incluindo contactos com instituições de apoio aos migrantes que ficaram sem resposta. Adicionalmente, os participantes migrantes tinham várias origens, nomeadamente, Alemã, Angolana, Brasileira, Cabo Verdiana, Ucrânia, Romena, entre outras.

O facto de serem poucos os participantes e de nacionalidades tao distintas não permitiu agrupar, por exemplo em países de língua oficial portuguesa e outros, o que poderia trazer diferenças aos resultados finais. Por outro lado, a elevada escolaridade da população migrante também poderá influenciar.

No que respeita à relação entre as variáveis em estudo, verifica-se o *Mobbing* prediz a intenção de saída dos trabalhadores. Este resultado vai ao encontro da literatura, por exemplo, Yildiz (2018) afirma que trabalhadores que são expostos a situações de *Mobbing* experienciam sérios problemas psicológicos, o que pode resultar na intenção de saída dos trabalhadores. Da

mesma forma que, também indo ao encontro da literatura, foi possível verificar que indivíduos que são vítimas de *Mobbing* sentem-se infelizes e emocionalmente sozinhos e, portanto, têm um baixo nível de satisfação com a vida (Cakir, 2006 como citado em Yavuzer & Civilidag, 2014, p.117), logo, o *Mobbing* prediz a satisfação com a vida. Estes resultados permitem, então, verificar que ao estarem expostos a situações de *Mobbing* os trabalhadores ficam fragilizados do ponto de vista emocional, existindo por consequência quebras na sua satisfação com a vida e, no que concerne às consequências organizacionais aumentam a sua intenção de saída.

Adicionalmente, a satisfação com a vida medeia a relação entre o *Mobbing* e a intenção de saída dos trabalhadores, ou seja, quando um trabalhador é vítima de *Mobbing* e decresce a sua satisfação com a vida aumenta a probabilidade de querer sair voluntariamente da organização.

6.1. Implicações Teóricas e Práticas

No que diz respeito às implicações teóricas a presente investigação contribui para a literatura sobre as intenções de saída dos trabalhadores, contribuindo com um modelo explicativa da sua variabilidade em contexto laboral, e que deve ser equacionada em investigações futuras. Por outro lado, contribui também para a literatura sobre *Mobbing* identificando a satisfação com a vida como uma variável consequente, mas também mediadora. Além disso, contribui também para os estudos sobre o *Mobbing* quer em Portugal quer na população migrante que, salvo melhor análise, é bastante diminuta.

Do ponto de vista das implicações para a práticas, as intenções de saída são um tema que tem preocupado académicos, mas sobretudo gestores organizacionais (Lee, et al. 2018) e, neste sentido esta investigação acarreta dados para uma reflexão sobre consequências organizacionais e indivíduos do *Mobbing*, mas para o planeamento de intervenções ao nível da prevenção das intenções de saída e consequentemente do *turnover* organizacional. Ou seja, para além do *Mobbing* estar associado a questões legais, motivo pelo qual deverá existir uma atenção e prevenção das organizações sobre o fenómeno, este tem implicações sobre a intenção de saída dos trabalhadores, que ao se converter em *turnover* voluntário acarreta custos elevadíssimos para as organizações (Dhanpat, et al, 2018). Ao prevenir, identificar e resolver questões de *Mobbing* as organizações estão igualmente a prevenir os elevados índices de intenção de saída dos trabalhadores, mas também a prevenir situações degradantes para a saúde mental dos mesmos.

Adicionalmente, criar nas organizações estratégias que promovam de forma global a satisfação dos trabalhadores com a vida poderá servir de um fator protetor para as situações e intenção de saída desencadeadas por *Mobbing*, contribuindo a organização para a promoção da saúde mental e bem-estar psicológicos dos seus trabalhadores, mas também ganhando tempo para combater situações de *Mobbing* sem perda ou com perda reduzida de efetivos.

6.2. Limitações e Estudos Futuros

Por fim, foram delineadas algumas limitações encontradas ao longo do estudo, assim como, algumas recomendações para futuros estudos que possam vir a ser realizados.

Uma das limitações encontradas inicialmente foi a dimensão do Questionário de recolha de dados publicado (ANEXO A). No total, o Questionário ficou com uma dimensão de 50 itens referentes ao Questionário Sociodemográfico (10 itens), a Escala Portuguesa de *Mobbing* (27 itens), a Escala de Intenções de Saída (8 itens) e, por fim, a Escala de Satisfação com a Vida (5 itens). Este fator pode ter contribuído para a dificuldade sentida na recolha de dados, uma vez que pode ter desmotivado alguns indivíduos a participarem no estudo devido à sua dimensão.

Uma das recomendações para estudos futuros referentes a esta problemática é desenvolver e validar uma versão reduzida da Escala Portuguesa de *Mobbing* ou desenvolver e validar uma nova escala que avalie esta temática para a população portuguesa.

Outro fator que pode ter condicionado o preenchimento do Questionário de recolha de dados para a população migrante foi o facto do questionário ter sido disponibilizado somente em português, dificultando o preenchimento e a devida compreensão dos seus itens para indivíduos migrantes que não sejam fluentes na língua portuguesa. Uma recomendação para ultrapassar esta adversidade em futuros estudos pode ser disponibilizar também uma versão do Questionário em inglês.

Outro fator que foi limitante durante o desenvolvimento deste trabalho, deve-se ao tamanho da amostra recolhida e ao facto da amostra migrante ser reduzida. No total foi recolhida uma amostra de 150 indivíduos, dos quais 128 são nacionais e somente 22 são migrantes.

Adicionalmente, e após reflexão sobre a literatura existente, os dados obtidos e a atualidade, para futuros estudos seria interessante avaliar se o conflito entre a Rússia e a Ucrânia influencia de alguma forma o *Mobbing* em migrantes russos ou vindos de países de Leste

Europeu, uma vez que “No ranking de países com uma imagem mais negativa da Rússia, Portugal aparece em terceiro lugar (79%), apenas superado pela Polónia (87%) e pela Ucrânia (80%)”(Oliveira, 2022).

Por outro lado, seria também interessante verificar se outras variáveis, como o suporte social e familiar, influenciam ou não a perceção de *Mobbing* e acima de tudo a relação entre este e as intenções de saída dos trabalhadores, isto propondo que a diferença poderá não residir na nacionalidade, mas sim na rede de suporte que o trabalhador poderá ou não ter, deixando-o mais ou menos predisposto a estas situações. E, ainda, procurar uma amostra que permite verificar se existem diferenças significativas entre nacionais, migrantes originários dos PALOP (Países Africanos de Língua Oficial Portuguesa) e migrantes não originários dos PALOP.

7. Conclusão

De forma a concluir, foi possível constatar que o estudo realizado cumpriu parcialmente os objetivos a que se propôs. Contudo nem todas as hipóteses colocadas foram corroboradas, uma vez que não foram encontradas evidências estatisticamente significativas entre a população nacional e a população migrante, porém, verificou-se que as variáveis em estudo, nomeadamente, o *Mobbing*, as Intenções de Saída e a Satisfação com a Vida se influenciam entre si. Isto, permite-nos compreender melhor estas variáveis e a importância em promover-se uma maior conscientização acerca dos perigos do *Mobbing* para a saúde do trabalhador (Cortina & Magley, 2003), mas também para o funcionamento organizacional, destacando-se a importância em promover-se um ambiente de trabalho positivo para todos.

Referências Bibliográficas

- Agência europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho (2014). European opinion polls on safety and health at work. <https://osha.europa.eu/en/facts-and-figures/european-opinion-polls-safety-and-health-work>, consultado em janeiro 2022.
- Albuquerque, A. S., & Tróccoli, B. T. (2004). Desenvolvimento de Uma Escala de Bem-Estar Subjetivo. *Psicologia: Teoria E Pesquisa*, 20(2), 153-164. doi: 10.1590/S0102-37722004000200008
- Aristidou, L., Mpouzika, M., Papathanassoglou, E., Middleton, N. & Karanikola, M., (2020). Association Between Workplace *Bullying* Occurrence and Trauma Symptoms Among Healthcare Professionals in Cyprus. *Front Psychol.*; 11: 575623 doi: 10.3389/fpsyg.2020.575623
- Banhato, E. F. C., Ribeiro, P. C. C., & Guedes, D. V. (2018). Satisfação com a vida em idosos residentes na comunidade. *Revista Hospital Universitário Pedro Ernesto*, 17(2), 16-24. doi: 10.12957/rhupe.2018.40807
- Barreto, M. (2003). *Violência, saúde e trabalho: Uma jornada de humilhações*. São Paulo, SP: EDUC.
- Bártolo-Ribeiro, R. (2018). Desenvolvimento e Validação de uma Escala de Intenções de Saída Organizacional. In M. Pereira, I. M. Alberto, J. J. Costa, J. T. Silva, C. P. A. Albuquerque, M. J. S. Santos, M. P. Vilar, & T. M. D. Rebelo. (Eds.), *Diagnóstico e Avaliação Psicológica: Atas do 10º Congresso da AIDAP/AIDEP* (pp. 378-390). ISBN: 978-989-20-9329-1 / 978-989-20-9341-3
- Calixto, E., & Martins, H. (2010). Os Fatores Bio-Psico-Sociais na Satisfação com a Vida de Idosos Institucionalizados. *Actas do VII Simpósio Nacional de Investigação em Psicologia* (pp. 510-522). Portugal: Universidade do Minho
- Carlson, B. C., & Thompson, J. A. (1995). Job burnout and job leaving in public school teachers: Implications for stress management. *International Journal of Stress Management*, 2(1), 15-29. doi: <http://dx.doi.org/10.1007/BF01701948>
- Cascio, W. (1991). *Costing human resources: The financial impact of behavior in organizations* (3rd ed.). Boston, Massachusetts: PWS-KENT Publishing.
- Cerci, P. A., Dumludag, D., (2019). Life Satisfaction and Job Satisfaction among University Faculty: The Impact of Working Conditions, Academic Performance and Relative Income. *Social Indicators Research*. doi:10.1007/s11205-018-02059-8
- Coetzee, M., & van Dyk, J. (2018). Workplace *bullying* and turnover intention: Exploring work engagement as a potential mediator. *Psychological Reports*, 121(2), 375–392. <https://doi.org/10.1177/0033294117725073>
- Cortina, L. M., & Magley, J. (2003). Raising voice, risking retaliation: Events following interpersonal mistreatment in the workplace. *Journal of Occupational Health Psychology*, 8(4), 247–265. doi:10.1037/1076-8998.8.4.247.

- Dhanpat, N., Nodau, F., Lugisani, P., MaboJane, R., & Phiri, M. (2018). Exploring Employee retention an intention to leave within a call centre. *SA Journal of Human Resource Management*, 16(0), 1-13. doi:10.4102/sajhrm.v16i0.905
- Einarsen, S., & Hoel, H. (2001). *The Negative Acts Questionnaire: Development, Validation and Revision of a Measure of Bullying at Work*. 10th European Congress on Work and Organizational Psychology, Prague, 16-19.
- Einarsen, S., Hoel, H., Zapf, D. & Cooper, C., (2003). *Bullying and Emotional Abuse in the Workplace. International perspectives in research and practice*. London: Taylor y Francis Books Ltd. Doi: <https://doi.org/10.1201/9780203164662>
- Fried, Y., Shiron, A. Gilboa, S. & Cooper. C. L. (2008). The mediating effects of Job Satisfaction and Propensity to Leave on Role Stress – Job Performance Relationship: Combining meta-analysis and structural equation modeling. *International Journal of Stress Management*, 15 (4), 305- 328. Doi: <https://doi.org/10.1037/a0013932>
- Giacomoni, C., (2004). Bem-estar subjetivo: em busca da qualidade de vida. *Temas em Psicologia da SBP*— Vol. 12, no 1, 43– 50. ISSN 1413-389X.
- Hayes, A. F. (2018). *Introduction to mediation, moderation, and conditional process analysis: A regression-based approach* (2nd ed.). In Methodology in the Social Sciences series. Guilford Press. <https://www.afhayes.com/introduction-to-mediation-moderation-and-conditional-process-analysis.html>
- Hassan, R., (2014). Factors Influencing Turnover Intention among Technical Employees in information Technology Organization: A Case of XYZ (M) SDN. BHD. *International Journal of Arts and Commerce*. ISSN 1929-7106
- Hirigoyen, M. (2002). *O Assédio no Trabalho: Como distinguir a verdade*. Lisboa: Editora Pergaminho.
- Instituto Nacional de Estatística. (2021, Nov. 16). *Estatísticas Demográficas 2020*.
- Veenhoven, R. (1996). The study of life satisfaction. In W. E. Saris, R. Veenhoven, A. C. Scherpenzeel, & B. Bunting (Eds.), *A comparative study of satisfaction with life in Europe* (pp. 11-48). Budapest: Eotvos University Press.
- João, A., (2010). Mobbing, Relações Interpessoais e Satisfação Laboral. *International Journal of Developmental and Educational Psychology: INFAD. Revista de Psicología*, Vol. 1, Nº. 1, 2010, págs. 399-406. ISSN 0214-9877.
- Judge, A., Thoresen, J., Bono, E. & Patton, K. (2001). The Job Satisfaction – Job Performance Relationship: A Qualitative and Quantitative Review. *Psychological Bulletin*, 127 (3), 376-407. doi: 10.1037/0033-2909.127.3.376
- Kumar, R., Ramendran, C. & Yacob, P., (2012). A study on turnover intention in Fast food industry: Employees’ fit to the organizational culture and the important of their commitment. *International Journal-Academy Research in Business & Social Science*, Vol. 2, Issue 5.

- Lee, T.W., Hom, P., Eberly, M., & Li, J. (2018). Managing employee retention and turnover with 21st century ideas. *Organizational Dynamics*, 47,88-98. doi:10.1016/j.orgdyn.2017.08.004
- Leymann, H., (1996). The content and development of mobbing at work University of Umeå, Sweden. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, v. 5, n. 2, p.165-184. Doi: <https://doi.org/10.1080/13594329608414853>
- Long, C., Perumal, P., & Ajagbe, M. (2012b). The impact of human resource management practices on employees' turnover intention: A conceptual model. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*, 4, 629-641. Retrieved from: <https://journal-archieives19.webs.com/629-641.pdf>
- Maia, J., (2015). Bem-Estar Psicológico e Satisfação com a Vida em Pessoas Adultas e Idosas. (Dissertação de Mestrado – Universidade dos Açores). Retrieved from: <http://hdl.handle.net/10400.3/3509>
- Martins, R., Santos, P., & Andrade, A. (2015). Satisfação com a vida em idosos: prevalência e determinantes. *Gestão e Desenvolvimento*, 23, 107-123. Doi: <https://doi.org/10.7559/gestaoedesenvolvimento.2015.274>
- Matta, A., Bizarro, L. & Reppold, C., (2009). Crenças irracionais, ajustamento psicológico e satisfação de vida em estudantes universitários. *Psico-USF*, v. 14, n.1, p.71-81, jan./abr.
- May, K. M. (1992). Middle-Eastern immigrant parent's social networks and help seeking for child health care. *Journal of Advanced Nursing*, 17 (8), 905-912. doi: 10.1111/j.1365-2648.1992.tb02017.x
- Ministério Público. Convenção Internacional sobre a Proteção dos Direitos de Todos os Trabalhadores Migrantes e dos Membros das suas Famílias (1990). <https://gddc.ministeriopublico.pt/sites/default/files/convencaomigrantes.pdf>, consultado em Janeiro de 2022
- Newsham, G., Brand, J. Donnelly, C., Veitch, J., Aries, M. & Charles. K. (2009). Linking indoor environment conditions to Job Satisfaction: A field study. *Building Research & Information*, 37 (2), 129-147. doi: 10.1080/09613210802710298
- Nielsen, M. B., & Einarsen, S. (2012). Outcomes of exposure to workplace *bullying*: A meta-analytic review. *Work & Stress*, 26, 309–332. doi: <https://doi.org/10.1080/02678373.2012.734709>
- Ngamkroekjoti, C., ounprechavanit, P. & Kijboonchoo, T., (2012). *Determinant Factors of Turnover Intention: A case study of Air Conditioning Company in Bangkok, Thailand*. International Conference of Trade, Tourism and Management, pp: 21-22. Retrieved from: <https://repository.au.edu/handle/6623004553/2091>
- 6Organização Internacional do Trabalho (International Labour Organization – ILO) *Gender-based violence in the world of work: overview and selected bibliography / International Labour Office*. – Genebra: ILO, 2011. ISBN 978-92-2-124704-3
- Piñuel, I., (2001). *Cómo Sobrevivir al Acoso Psicológico*. Santander: Sal Terrae.

- Quine, L. (2001). Workplace *bullying* in nurses. *Journal of Health Psychology*, 6(1), 73-84. DOI: 10.1177/135910530100600106
- Rice, R. W., Near, J. P. & Hunt, R. G. (1980). The Job-Satisfaction/Life-Satisfaction Relationship: A Review of Empirical Research. *Basic and Applied Social Psychology*, 1 (1), 37-64. DOI: https://doi.org/10.1207/s15324834basp0101_4
- Reppold, C., Kaiser, V., Zanon, C., Hutz, C., Casanova, J. & Almeida, L., (2019). Escala de Satisfação com a Vida: Evidências de Validade e Precisão Junto de Universitários Portugueses. *Revista De Estudos E Investigación En Psicología Y Educación*. ISSN: 1138-1663; eISSN: 2386-7418, Vol. 6, No. 1, 15-23. DOI: <https://doi.org/10.17979/reipe.2019.6.1.4617>
- Seidl, E. M. F. & Tróccoli, B.T., (2006). Desenvolvimento de escala para avaliação do suporte social em HIV/Aids. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, v. 22, n. 3, p. 317-326. DOI: <https://doi.org/10.1590/S0102-37722006000300008>
- Shin, D. & Johnson, D., (1978). Avowed happiness as an overall assessment of the quality of life. *Social Indicators Research* 5, 475–492 (1978). DOI: <https://doi.org/10.1007/BF00352944>
- Woëcke, A., & Heymann, M. (2012). Impact of demographic variables on voluntary labour turnover in South Africa. *The International Journal of Human Resource Management*, 23(16), 3479–3494. DOI: <http://dx.doi.org/10.1080/09585192.2011.639028>.
- Vaz Serra, A., Ramalheira, C., Moura-Ramos, M., Homem, T., 2005. A “Escala Portuguesa de *Mobbing*”. *Psiquiatria Clínica*, 26, (3), pp. 189-211.
- Yavuzer, Y. & Civilidag, A., (2014). Mediator Role of Depression on the Relationship Between *Mobbing* and Life Satisfaction of Health Professionals. *Düşünen Adam The Journal of Psychiatry and Neurological Sciences*. 27:115-125. DOI: 10.5350/DAJPN2014270203
- Yildiz, S. M. (2018). An empirical analysis of the leader-member exchange and employee turnover intentions mediated by *mobbing*: Evidence from sport organizations. *Economic Research - Ekonomska Istraživanja*, 31(1), 480-497. DOI: 10.1080/1331677X.2018.1432374

ANEXOS

ANEXO A – Questionário (*Google Forms*)

04/02/22, 13:03

A relação entre a Percepção de Mobbing e a Satisfação com a Vida e com a Intenção de Saída dos colaboradores - Qual o pa...

A relação entre a Percepção de Mobbing e a Satisfação com a Vida e com a Intenção de Saída dos colaboradores - Qual o papel da Nacionalidade?

Venho por este meio convidá-lo(a) a participar de um estudo acerca da percepção do Mobbing, da Satisfação com a Vida e das Intenções de Saída em trabalhadores residentes em Portugal.

Leia cuidadosamente a informação que se segue e não hesite em contactar em caso de dúvidas pelo e-mail tamiresmalini@hotmail.com.

A sua participação neste estudo é voluntária e pode retirar-se a qualquer altura, ou recusar participar, sem que tal facto tenha qualquer tipo de consequências. Qualquer informação recolhida será confidencial e não será revelada a terceiros, os dados recolhidos, que não o(a) identificam individualmente, serão guardados e processados em computador.

Com os resultados deste estudo, será realizado um artigo científico para a obtenção do grau de Mestre em Psicologia do Trabalho e da Saúde Ocupacional.

Obrigado(a)!

*Obrigatório

Questionário Sociodemográfico

1. Idade *

2. Género *

Marcar apenas uma oval.

1.Feminino

2.Masculino

04/02/22, 13:03 A relação entre a Percepção de Mobbing e a Satisfação com a Vida e com a Intenção de Saída dos colaboradores - Qual o pa...

3. País de Origem *

Marcar apenas uma oval.

- 1. Portugal
- 2. Brasil
- 3. Reino Unido
- 4. Cabo Verde
- 5. Roménia
- 6. Ucrânia
- 7. Itália
- 8. China
- 9. França
- 10. Índia
- 11. Angola
- 12. Outro

4. Estado Civil *

Marcar apenas uma oval.

- 1. Solteiro
- 2. Casado(a)/União de Facto
- 3. Divorciado(a)
- 4. Viúvo

04/02/22, 13:03 A relação entre a Percepção de Mobbing e a Satisfação com a Vida e com a Intenção de Saída dos colaboradores - Qual o pa...

5. Habilitações Literárias *

Marcar apenas uma oval.

- 1.Sabe ler e escrever
- 2.Ensino Primário (até ao 4º ano ou equivalente)
- 3.Ensino Básico (Até ao 9º ano ou equivalente)
- 4.Ensino Secundário (Até ao 12º ano ou equivalente)
- 5.Licenciatura
- 6.Pós-Graduação
- 7.Mestrado
- 8.Doutoramento

6. Está ou esteve, nos últimos 6 meses, a desempenhar alguma profissão? *

Marcar apenas uma oval.

- 1.Sim
- 2.Não

7. Tipo de contrato atual ou dos últimos 6 meses: *

Marcar apenas uma oval.

- 1.Não tive contrato de trabalho
- 2.Contrato sem termo
- 3.Contrato a termo certo

8. Há quanto tempo está/estive empregado ? *

9. Qual é/foi a função que desempenha? *

04/02/22, 13:03

A relação entre a Percepção de Mobbing e a Satisfação com a Vida e com a Intenção de Saída dos colaboradores - Qual o pa...

10. Mora em Portugal Continental? *

Marcar apenas uma oval.

- 1.Sim
 2.Não

Escala
Portuguesa
de
Mobbing

Cada uma das frases que a seguir é apresentada serve para avaliar aspetos relacionados com o seu ambiente de trabalho. Representam situações concretas que podem ocorrer a qualquer pessoa. Não há respostas certas ou erradas. Há apenas a sua resposta. Responda de forma honesta e espontânea. Assinale com uma cruz (x) no círculo respetivo aquela que se aproxima mais daquilo que realmente lhe acontece. Para cada item, assinale a resposta que melhor se aplica ao seu caso.

11. 1.Colocam-me a trabalhar num local em que fico isolado dos outros. *

Marcar apenas uma oval.

- 1.Nunca me aconteceu nos últimos 12 meses.
 2.Aconteceu-me pelo menos 3 vezes nos últimos 3 meses.
 3.Acontece-me pelo menos 2 vezes por mês.
 4.Acontece-me pelo menos 1 dia por semana.
 5.Acontece-me todos os dias.

12. 2.Nos contactos de trabalho ignoram-me por completo. *

Marcar apenas uma oval.

- 1.Nunca me aconteceu nos últimos 12 meses.
 2.Aconteceu-me pelo menos 3 vezes nos últimos 3 meses.
 3.Acontece-me pelo menos 2 vezes por mês.
 4.Acontece-me pelo menos 1 dia por semana.
 5.Acontece-me todos os dias.

04/02/22, 13:03

A relação entre a Percepção de Mobbing e a Satisfação com a Vida e com a Intenção de Saída dos colaboradores - Qual o pa...

13. 3.O meu chefe só fala comigo aos berros. *

Marcar apenas uma oval.

- 1.Nunca me aconteceu nos últimos 12 meses.
- 2.Aconteceu-me pelo menos 3 vezes nos últimos 3 meses.
- 3.Acontece-me pelo menos 2 vezes por mês.
- 4.Acontece-me pelo menos 1 dia por semana.
- 5.Acontece-me todos os dias.

14. 4.Andam sempre a dizer que o que faço nunca está perfeito. *

Marcar apenas uma oval.

- 1.Nunca me aconteceu nos últimos 12 meses.
- 2.Aconteceu-me pelo menos 3 vezes nos últimos 3 meses.
- 3.Acontece-me pelo menos 2 vezes por mês.
- 4.Acontece-me pelo menos 1 dia por semana.
- 5.Acontece-me todos os dias.

15. 5.Põem-me sozinho num canto, onde não me dão nada para fazer. *

Marcar apenas uma oval.

- 1.Nunca me aconteceu nos últimos 12 meses.
- 2.Aconteceu-me pelo menos 3 vezes nos últimos 3 meses.
- 3.Acontece-me pelo menos 2 vezes por mês.
- 4.Acontece-me pelo menos 1 dia por semana.
- 5.Acontece-me todos os dias.

04/02/22, 13:03

A relação entre a Percepção de Mobbing e a Satisfação com a Vida e com a Intenção de Saída dos colaboradores - Qual o pa...

16. 6.Andam sempre a mudar as tarefas que tenho para fazer, sem ter um trabalho fixo que oriente. *

Marcar apenas uma oval.

- 1.Nunca me aconteceu nos últimos 12 meses.
 2.Aconteceu-me pelo menos 3 vezes nos últimos 3 meses.
 3.Acontece-me pelo menos 2 vezes por mês.
 4.Acontece-me pelo menos 1 dia por semana.
 5.Acontece-me todos os dias.

17. 7.No meu trabalho nunca me deixam ter qualquer iniciativa pessoal. *

Marcar apenas uma oval.

- 1.Nunca me aconteceu nos últimos 12 meses.
 2.Aconteceu-me pelo menos 3 vezes nos últimos 3 meses.
 3.Acontece-me pelo menos 2 vezes por mês.
 4.Acontece-me pelo menos 1 dia por semana.
 5.Acontece-me todos os dias.

18. 8.O meu chefe diz mal de mim em frente das outras pessoas. *

Marcar apenas uma oval.

- 1.Nunca me aconteceu nos últimos 12 meses.
 2.Aconteceu-me pelo menos 3 vezes nos últimos 3 meses.
 3.Acontece-me pelo menos 2 vezes por mês.
 4.Acontece-me pelo menos 1 dia por semana.
 5.Acontece-me todos os dias.

04/02/22, 13:03

A relação entre a Percepção de Mobbing e a Satisfação com a Vida e com a Intenção de Saída dos colaboradores - Qual o pa...

19. 9.Põem-me a desempenhar tarefas para as quais não estou preparado. *

Marcar apenas uma oval.

- 1.Nunca me aconteceu nos últimos 12 meses.
- 2.Aconteceu-me pelo menos 3 vezes nos últimos 3 meses.
- 3.Acontece-me pelo menos 2 vezes por mês.
- 4.Acontece-me pelo menos 1 dia por semana.
- 5.Acontece-me todos os dias.

20. 10.Têm-me feito promessas de trabalho que nunca cumprem. *

Marcar apenas uma oval.

- 1.Nunca me aconteceu nos últimos 12 meses.
- 2.Aconteceu-me pelo menos 3 vezes nos últimos 3 meses.
- 3.Acontece-me pelo menos 2 vezes por mês.
- 4.Acontece-me pelo menos 1 dia por semana.
- 5.Acontece-me todos os dias.

21. 11.Andam sempre a pressionar-me para que acabe tudo mais depressa. *

Marcar apenas uma oval.

- 1.Nunca me aconteceu nos últimos 12 meses.
- 2.Aconteceu-me pelo menos 3 vezes nos últimos 3 meses.
- 3.Acontece-me pelo menos 2 vezes por mês.
- 4.Acontece-me pelo menos 1 dia por semana.
- 5.Acontece-me todos os dias.

04/02/22, 13:03

A relação entre a Percepção de Mobbing e a Satisfação com a Vida e com a Intenção de Saída dos colaboradores - Qual o pa...

22. 12.Ninguém me avisa quando há mudanças nas tarefas a realizar. *

Marcar apenas uma oval.

- 1.Nunca me aconteceu nos últimos 12 meses.
- 2.Aconteceu-me pelo menos 3 vezes nos últimos 3 meses.
- 3.Acontece-me pelo menos 2 vezes por mês.
- 4.Acontece-me pelo menos 1 dia por semana.
- 5.Acontece-me todos os dias.

23. 13.Dão-me a entender que sou um incompetente. *

Marcar apenas uma oval.

- 1.Nunca me aconteceu nos últimos 12 meses.
- 2.Aconteceu-me pelo menos 3 vezes nos últimos 3 meses.
- 3.Acontece-me pelo menos 2 vezes por mês.
- 4.Acontece-me pelo menos 1 dia por semana.
- 5.Acontece-me todos os dias.

24. 14.No meu emprego impedem os meus colegas de falar comigo. *

Marcar apenas uma oval.

- 1.Nunca me aconteceu nos últimos 12 meses.
- 2.Aconteceu-me pelo menos 3 vezes nos últimos 3 meses.
- 3.Acontece-me pelo menos 2 vezes por mês.
- 4.Acontece-me pelo menos 1 dia por semana.
- 5.Acontece-me todos os dias.

04/02/22, 13:03

A relação entre a Percepção de Mobbing e a Satisfação com a Vida e com a Intenção de Saída dos colaboradores - Qual o pa...

25. 15.Sinto que me querem pôr fora do emprego. *

Marcar apenas uma oval.

- 1.Nunca me aconteceu nos últimos 12 meses.
- 2.Aconteceu-me pelo menos 3 vezes nos últimos 3 meses.
- 3.Acontece-me pelo menos 2 vezes por mês.
- 4.Acontece-me pelo menos 1 dia por semana.
- 5.Acontece-me todos os dias.

26. 16.Andam a dizer que sou desarranjado da cabeça. *

Marcar apenas uma oval.

- 1.Nunca me aconteceu nos últimos 12 meses.
- 2.Aconteceu-me pelo menos 3 vezes nos últimos 3 meses.
- 3.Acontece-me pelo menos 2 vezes por mês.
- 4.Acontece-me pelo menos 1 dia por semana.
- 5.Acontece-me todos os dias.

27. 17.O meu chefe ameaça que me há de fazer a vida negra. *

Marcar apenas uma oval.

- 1.Nunca me aconteceu nos últimos 12 meses.
- 2.Aconteceu-me pelo menos 3 vezes nos últimos 3 meses.
- 3.Acontece-me pelo menos 2 vezes por mês.
- 4.Acontece-me pelo menos 1 dia por semana.
- 5.Acontece-me todos os dias.

04/02/22, 13:03

A relação entre a Percepção de Mobbing e a Satisfação com a Vida e com a Intenção de Saída dos colaboradores - Qual o pa...

28. 18.Dão-me coisas para fazer que só servem para me diminuir aos olhos dos outros. *

Marcar apenas uma oval.

- 1.Nunca me aconteceu nos últimos 12 meses.
 2.Aconteceu-me pelo menos 3 vezes nos últimos 3 meses.
 3.Acontece-me pelo menos 2 vezes por mês.
 4.Acontece-me pelo menos 1 dia por semana.
 5.Acontece-me todos os dias.

29. 19.Acusam-me de faltas de que ninguém faz queixa. *

Marcar apenas uma oval.

- 1.Nunca me aconteceu nos últimos 12 meses.
 2.Aconteceu-me pelo menos 3 vezes nos últimos 3 meses.
 3.Acontece-me pelo menos 2 vezes por mês.
 4.Acontece-me pelo menos 1 dia por semana.
 5.Acontece-me todos os dias.

30. 20.Tenho provas de que ninguém tem confiança em mim. *

Marcar apenas uma oval.

- 1.Nunca me aconteceu nos últimos 12 meses.
 2.Aconteceu-me pelo menos 3 vezes nos últimos 3 meses.
 3.Acontece-me pelo menos 2 vezes por mês.
 4.Acontece-me pelo menos 1 dia por semana.
 5.Acontece-me todos os dias.

04/02/22, 13:03

A relação entre a Percepção de Mobbing e a Satisfação com a Vida e com a Intenção de Saída dos colaboradores - Qual o pa...

31. 21.Não me atribuem funções ou tarefas que me têm prometido. *

Marcar apenas uma oval.

- 1.Nunca me aconteceu nos últimos 12 meses.
- 2.Aconteceu-me pelo menos 3 vezes nos últimos 3 meses.
- 3.Acontece-me pelo menos 2 vezes por mês.
- 4.Acontece-me pelo menos 1 dia por semana.
- 5.Acontece-me todos os dias.

32. 22.Dizem-me que, se me sinto mal no meu emprego, me vá embora. *

Marcar apenas uma oval.

- 1.Nunca me aconteceu nos últimos 12 meses.
- 2.Aconteceu-me pelo menos 3 vezes nos últimos 3 meses.
- 3.Acontece-me pelo menos 2 vezes por mês.
- 4.Acontece-me pelo menos 1 dia por semana.
- 5.Acontece-me todos os dias.

33. 23.Os meus chefes e colegas não têm consideração por mim. *

Marcar apenas uma oval.

- 1.Nunca me aconteceu nos últimos 12 meses.
- 2.Aconteceu-me pelo menos 3 vezes nos últimos 3 meses.
- 3.Acontece-me pelo menos 2 vezes por mês.
- 4.Acontece-me pelo menos 1 dia por semana.
- 5.Acontece-me todos os dias.

04/02/22, 13:03

A relação entre a Percepção de Mobbing e a Satisfação com a Vida e com a Intenção de Saída dos colaboradores - Qual o pa...

34. 24.Andam sempre a vigiar-me como se fosse um inimigo. *

Marcar apenas uma oval.

- 1.Nunca me aconteceu nos últimos 12 meses.
- 2.Aconteceu-me pelo menos 3 vezes nos últimos 3 meses.
- 3.Acontece-me pelo menos 2 vezes por mês.
- 4.Acontece-me pelo menos 1 dia por semana.
- 5.Acontece-me todos os dias.

35. 25.Tratam-me mal porque há outros que querem o meu lugar. *

Marcar apenas uma oval.

- 1.Nunca me aconteceu nos últimos 12 meses.
- 2.Aconteceu-me pelo menos 3 vezes nos últimos 3 meses.
- 3.Acontece-me pelo menos 2 vezes por mês.
- 4.Acontece-me pelo menos 1 dia por semana.
- 5.Acontece-me todos os dias.

36. 26.Por vezes elogiam os outros só para provar que não me apreciam. *

Marcar apenas uma oval.

- 1.Nunca me aconteceu nos últimos 12 meses.
- 2.Aconteceu-me pelo menos 3 vezes nos últimos 3 meses.
- 3.Acontece-me pelo menos 2 vezes por mês.
- 4.Acontece-me pelo menos 1 dia por semana.
- 5.Acontece-me todos os dias.

04/02/22, 13:03

A relação entre a Percepção de Mobbing e a Satisfação com a Vida e com a Intenção de Saída dos colaboradores - Qual o pa...

37. 27.Dão-me a entender que a minha vida privada não importa para nada. *

Marcar apenas uma oval.

- 1.Nunca me aconteceu nos últimos 12 meses.
- 2.Aconteceu-me pelo menos 3 vezes nos últimos 3 meses.
- 3.Acontece-me pelo menos 2 vezes por mês.
- 4.Acontece-me pelo menos 1 dia por semana.
- 5.Acontece-me todos os dias.

Escala de
Intenções
de Saída

No questionário seguinte pretendemos recolher a percepção que tem de si relativamente a diferentes aspetos relacionados a sua situação profissional. Não existem respostas certas ou erradas. É de primordial importância que responda de forma espontânea e sincera.

Nas questões seguintes, assinale, colocando uma cruz (X) no número correspondente ao quanto cada uma das afirmações se aplica a si, de acordo com a seguinte chave de resposta:

38. 1.Estou a pensar permanecer nesta organização o máximo de tempo possível. *

Marcar apenas uma oval.

- 1.Não se aplica rigorosamente nada a mim (0%);
- 2.Aplica-se pouco (25%);
- 3.Aplica-se em parte a mim (50%)
- 4.Aplica-se muito (75%);
- 5.Aplica-se totalmente a mim (100%).

39. 2. É muito provável que num futuro próximo venha a sair desta organização. *

Marcar apenas uma oval.

- 1.Não se aplica rigorosamente nada a mim (0%);
- 2.Aplica-se pouco (25%);
- 3.Aplica-se em parte a mim (50%)
- 4.Aplica-se muito (75%);
- 5.Aplica-se totalmente a mim (100%).

04/02/22, 13:03 A relação entre a Percepção de Mobbing e a Satisfação com a Vida e com a Intenção de Saída dos colaboradores - Qual o pa...

40. 3. Se pudesse, sairia desta empresa hoje. *

Marcar apenas uma oval.

- 1. Não se aplica rigorosamente nada a mim (0%);
- 2. Aplica-se pouco (25%);
- 3. Aplica-se em parte a mim (50%)
- 4. Aplica-se muito (75%);
- 5. Aplica-se totalmente a mim (100%).

41. 4. Vou manter-me nesta organização por mais de um ano. *

Marcar apenas uma oval.

- 1. Não se aplica rigorosamente nada a mim (0%);
- 2. Aplica-se pouco (25%);
- 3. Aplica-se em parte a mim (50%)
- 4. Aplica-se muito (75%);
- 5. Aplica-se totalmente a mim (100%).

42. 5. Estou a pensar deixar esta organização num futuro próximo. *

Marcar apenas uma oval.

- 1. Não se aplica rigorosamente nada a mim (0%);
- 2. Aplica-se pouco (25%);
- 3. Aplica-se em parte a mim (50%)
- 4. Aplica-se muito (75%);
- 5. Aplica-se totalmente a mim (100%).

04/02/22, 13:03

A relação entre a Percepção de Mobbing e a Satisfação com a Vida e com a Intenção de Saída dos colaboradores - Qual o pa...

43. 6. Atualmente, estou ativamente à procura de outro emprego noutra organização. *

Marcar apenas uma oval.

1. Não se aplica rigorosamente nada a mim (0%);
2. Aplica-se pouco (25%);
3. Aplica-se em parte a mim (50%)
4. Aplica-se muito (75%);
5. Aplica-se totalmente a mim (100%).

44. 7. Estou a pensar ficar nesta organização por mais algum tempo. *

Marcar apenas uma oval.

1. Não se aplica rigorosamente nada a mim (0%);
2. Aplica-se pouco (25%);
3. Aplica-se em parte a mim (50%)
4. Aplica-se muito (75%);
5. Aplica-se totalmente a mim (100%).

45. 8. Se puder, permanecerei nesta organização o máximo de tempo possível. *

Marcar apenas uma oval.

1. Não se aplica rigorosamente nada a mim (0%);
2. Aplica-se pouco (25%);
3. Aplica-se em parte a mim (50%)
4. Aplica-se muito (75%);
5. Aplica-se totalmente a mim (100%).

**Escala de
Satisfação
com a
Vida
(SWLS)**

Mais a baixo, encontrarás cinco frases, com que poderás concordar ou discordar. Assinale com uma cruz (x) no círculo respetivo aquela que se aproxima mais daquilo que realmente lhe acontece. Para cada item, assinale a resposta que melhor se aplica ao seu caso.

04/02/22, 13:03

A relação entre a Percepção de Mobbing e a Satisfação com a Vida e com a Intenção de Saída dos colaboradores - Qual o pa...

46. 1. A minha vida parece-se, em quase tudo, com o que eu desejaria que ela fosse. *

Marcar apenas uma oval.

1. Discordo Muito.
 2. Discordo um Pouco.
 3. Não Concordo Nem Discordo.
 4. Concordo um Pouco.
 5. Concordo Muito.

47. 2. As minhas condições de vida são muito boas. *

Marcar apenas uma oval.

1. Discordo Muito.
 2. Discordo um Pouco.
 3. Não Concordo Nem Discordo.
 4. Concordo um Pouco.
 5. Concordo Muito.

48. 3. Estou satisfeito com a minha vida. *

Marcar apenas uma oval.

1. Discordo Muito.
 2. Discordo um Pouco.
 3. Não Concordo Nem Discordo.
 4. Concordo um Pouco.
 5. Concordo Muito.

04/02/22, 13:03

A relação entre a Percepção de Mobbing e a Satisfação com a Vida e com a Intenção de Saída dos colaboradores - Qual o pa...

49. 4. Até agora, tenho conseguido as coisas importantes da vida, que eu desejaria.

*

Marcar apenas uma oval.

- 1. Discordo Muito.
- 2. Discordo um Pouco.
- 3. Não Concordo Nem Discordo.
- 4. Concordo um Pouco.
- 5. Concordo Muito.

50. 5. Se eu pudesse recomeçar a minha vida, não mudaria quase nada. *

Marcar apenas uma oval.

- 1. Discordo Muito.
- 2. Discordo um Pouco.
- 3. Não Concordo Nem Discordo.
- 4. Concordo um Pouco.
- 5. Concordo Muito.

Obrigado(a) Pela Sua Participação!

Este conteúdo não foi criado nem aprovado pela Google.

Google Formulários

ANEXO B – Distribuição da Amostra

Tabela 5

<i>Distribuição da Amostra</i>							
	t	df	Valor de Teste = 19		Diferença média	95% Intervalo de Confiança da Diferença	
			Significância			Inferior	Superior
			Unilateral p	Bilateral p			
<i>Mobbing</i>	- 13,149	148	<,001	<,001	- 13,02013	- 14,9768	-11,0634

Tabela 6

<i>Distribuição da Amostra</i>							
	t	df	Valor de Teste = 2.5		Diferença média	95% Intervalo de Confiança da Diferença	
			Significância			Inferior	Superior
			Unilateral p	Bilateral p			
Intenções de Saída	- 1,939	149	,027	,054	-,19333	-,3903	,0037

Tabela 7

<i>Distribuição a Amostra</i>							
	t	df	Valor de Teste = 3.5		Diferença média	95% Intervalo de Confiança da Diferença	
			Significância			Inferior	Superior
			Unilateral p	Bilateral p			
Satisfação com a Vida	11,341	149	<,001	<,001	1,35867	1,1219	1,5954

ANEXO C – Teste de Normalidade e Homogeneidade

Tabela 8

<i>Testes de Normalidade</i>							
	Nacionalidade	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
		Estatística	gl	Sig.	Estatística	gl	Sig.
<i>Mobbing</i>	Portuguesa	,322	127	<,001	,466	127	<,001
	Estrangeira	,285	22	<,001	,725	22	<,001

a. Correlação de Significância de Lilliefors

Tabela 9

<i>Teste de Homogeneidade de Variância</i>						
		Estatística de		gl1	gl2	Sig.
		Levene				
<i>Mobbing</i>	Com base em média	2,125	1	147	,147	
	Com base em mediana	1,191	1	147	,277	
	Com base em mediana e com gl ajustado	1,191	1	147,000	,277	
	Com base em média aparada	2,262	1	147	,135	