

Universidade do Minho
Escola de Economia e Gestão

Motivação Autónoma e Controlada e o Impacto no Desempenho
das Tarefas e Contextual: O caso dos Técnicos de Radiologia em Portugal

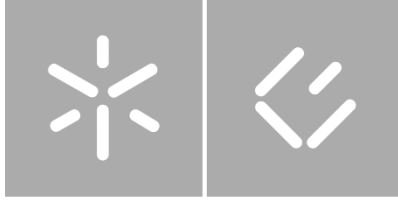
José Miguel Rodrigues Fernandes

UMinho | 2025

José Miguel Rodrigues Fernandes

**Motivação Autónoma e Controlada e o
Impacto no Desempenho das Tarefas e
Contextual: O caso dos Técnicos de
Radiologia em Portugal**

abril de 2025



Universidade do Minho
Escola de Economia e Gestão

José Miguel Rodrigues Fernandes

**Motivação Autónoma e Controlada e o
Impacto no Desempenho das Tarefas e
Contextual: O caso dos Técnicos de Radiologia
em Portugal**

Dissertação de Mestrado em Gestão de Unidades de
Saúde

Trabalho efetuado sob a orientação da **Professora
Doutora Íris Patrícia Teixeira Castro Neves Barbosa** e da
Professora Doutora Nazaré Glória Gonçalves Rego

DIREITOS DE AUTOR E CONDIÇÕES DE UTILIZAÇÃO DO TRABALHO POR TERCEIROS

Este é um trabalho académico que pode ser utilizado por terceiros desde que respeitadas as regras e boas práticas internacionalmente aceites, no que concerne aos direitos de autor e direitos conexos.

Assim, o presente trabalho pode ser utilizado nos termos previstos na licença abaixo indicada.

Caso o utilizador necessite de permissão para poder fazer um uso do trabalho em condições não previstas no licenciamento indicado, deverá contactar o autor, através do RepositóriUM da Universidade do Minho.

Licença concedida aos utilizadores deste trabalho



Atribuição-NãoComercial-SemDerivações

CC BY-NC-ND

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>

DECLARAÇÃO DE INTEGRIDADE

Declaro ter atuado com integridade na elaboração do presente trabalho académico e confirmo que não recorri à prática de plágio nem a qualquer forma de utilização indevida ou falsificação de informações ou resultados em nenhuma das etapas conducente à sua elaboração. Mais declaro que conheço e que respeitei o Código de Conduta Ética da Universidade do Minho.

"Nós somos o que fazemos repetidamente. A excelência, portanto, não é um ato, mas um hábito."

Aristóteles

AGRADECIMENTOS

Chegar ao fim desta etapa não teria sido possível sem o apoio e incentivo de pessoas fundamentais no meu percurso.

Em primeiro lugar, um profundo agradecimento à minha esposa pelo constante incentivo para regressar aos estudos e concluir esta tese e o grau de mestre. O teu apoio incondicional foi essencial para esta conquista. À nossa filha, que é e será sempre o nosso amor maior, a minha mais sincera dedicação.

Aos meus pais, pelo carinho, pelo exemplo e pelo suporte inestimável ao longo da minha vida.

Agradeço também às instituições que colaboraram na partilha do meu questionário para a recolha de dados, com uma menção especial ao SINDITE e à APIMR. Um reconhecimento especial ao Ricardo, pelo empenho incansável na divulgação do questionário.

À minha orientadora Professora Íris, pela disponibilidade, orientação e prontidão nas respostas ao longo deste percurso, não permitiu que eu perdesse o norte. À Professora Nazaré, o empenho, a confiança e todas as horas despendidas comigo, agradeço a oportunidade que me concedeu e a sugestão da Professora Íris como orientadora, decisão que muito contribuiu para o sucesso deste trabalho.

Por fim, um sincero agradecimento aos meus amigos e colegas de profissão, pelo apoio, partilha e motivação ao longo deste caminho.

A todos, o meu mais profundo reconhecimento e gratidão.

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

CFI- Comparative Fit Index / índice de Ajustamento Comparativo

IWPQ - Individual Work Performance Questionnaire

MAWS - Motivation at Work Scale

RMSEA - Root Mean Square Error of Approximation / Erro Quadrático Médio de Aproximação

SDT – Self Determination Theory

SNS – Serviço Nacional de Saúde

TAD - Teoria da Autodeterminação

TR – Técnicos de Radiologia

TSDT – Técnicos Superiores de Diagnóstico e Terapêutica

RESUMO

Título: Motivação Autónoma e Controlada e o Impacto no Desempenho das Tarefas e Contextual: O caso dos Técnicos de Radiologia em Portugal

Propósito: A motivação no trabalho é um fator determinante para o desempenho dos profissionais de saúde, particularmente em áreas altamente especializadas, como a Radiologia. Este estudo procura compreender de que forma a motivação – autónoma, controlada e desmotivação – está associada ao desempenho das tarefas e contextual dos Técnicos de Radiologia.

Metodologia: Foi realizado um estudo quantitativo, transversal, recorrendo ao Questionário de Desempenho no Trabalho e à Escala de Motivação no Trabalho. A amostra incluiu 176 Técnicos de Radiologia, com uma média de idade de 40,1 anos ($Dp = 10,1$ anos), a exercer funções em diversas instituições de saúde.

Resultados: Os resultados demonstraram que a motivação autónoma é o fator mais determinante para o desempenho no trabalho, estando positivamente associado tanto à execução das tarefas como ao desempenho contextual. Além disso, a motivação controlada revelou-se um fator estabilizador, associando-se a uma redução de comportamentos contraproducentes. Técnicos de Radiologia com maior antiguidade na profissão e formação académica avançada apresentam melhores resultados no desempenho contextual.

Implicações: Os resultados deste estudo reforçam a importância de estratégias organizacionais que promovam a motivação autónoma, incentivando a participação ativa dos profissionais e o reconhecimento das suas competências. Além disso, destaca-se a necessidade de um equilíbrio entre autonomia e suporte organizacional para reduzir comportamentos contraproducentes e melhorar o desempenho dos Técnicos de Radiologia.

Palavras-chave: Motivação no trabalho, desempenho profissional, Técnicos de Radiologia, motivação autónoma, motivação controlada.

ABSTRACT

Title: Autonomous and Controlled Motivation and Their Impact on Task and Contextual Performance: The Case of Radiology Technicians in Portugal

Purpose: Work motivation is a key factor in the performance of healthcare professionals, particularly in highly specialized fields such as Radiology. This study aims to understand how different types of motivation—autonomous, controlled, and demotivation—are associated with task and contextual performance among Radiology Technicians.

Methodology: A quantitative, cross-sectional study was conducted using the Individual Work Performance Questionnaire and the Motivation at Work Scale. The sample consisted of 176 Radiology Technicians, with a mean age of 40.1 years (SD = 10.1 years), working in various healthcare institutions.

Results: Findings indicate that autonomous motivation is the most significant factor influencing work performance, being positively associated with both task execution and contextual performance. Additionally, controlled motivation emerged as a stabilizing factor, contributing to a reduction in counterproductive work behaviors. Radiology Technicians with more years of experience and holding advanced degrees demonstrating higher levels of contextual performance.

Implications: These results highlight the importance of organizational strategies that foster autonomous motivation, encouraging active professional engagement and recognition of individual competencies. Furthermore, findings emphasize the need for a balance between autonomy and organizational support to minimize counterproductive behaviors and enhance the overall performance of Radiology Technicians.

Keywords: Work motivation, job performance, Radiology Technicians, autonomous motivation, controlled motivation.

ÍNDICE

AGRADECIMENTOS.....	v
LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS.....	vi
RESUMO	vii
ABSTRACT	viii
ÍNDICE DE FIGURAS.....	x
ÍNDICE DE TABELAS.....	x
ÍNDICE DE GRÁFICOS	xii
CAPÍTULO 1 – INTRODUÇÃO	13
CAPÍTULO 2 - REVISÃO DA LITERATURA	17
2.1 Motivação no trabalho	17
2.1.2. Teoria dos 2 fatores de Herzberg	25
2.1.2. Teoria da Regulação Emocional de James Gross.....	27
2.3. A Importância da Motivação para o Desempenho no Trabalho	32
2.4. Estudos sobre a motivação dos Técnicos de Radiologia Portugueses	35
CAPÍTULO 3: ENQUADRAMENTO TEÓRICO E HIPÓTESES	37
CAPÍTULO 4: METODOLOGIA	42
4.1. Questão de investigação e objetivos do estudo	42
4.2. Tipo de Estudo.....	43
4.3. Estratégia de Investigação.....	43
4.4. Instrumentos de Recolha de Dados	44
4.4.1. Motivação no Trabalho	45
4.4.2. Desempenho no Trabalho	47
4.4.3. Pré-teste do Questionário	49
4.5. Métodos de Recolha de Dados.....	49
4.6. População, Amostra, Tamanho Amostral e Poder Estatístico	50
4.7. Métodos de Análise de Dados.....	50
4.8. Questões Éticas	53
CAPÍTULO 5 – RESULTADOS	55
5.1. Análise Descritiva	56
5.1.1. Escala de Motivação no Trabalho (MAWS)	58
5.1.2. Questionário de Desempenho no Trabalho (IWPQ)	61
5.1.3. Correlações entre construtos	64
5.2. Regressão Linear Múltipla	66

CAPÍTULO 6 – DISCUSSÃO	93
7. CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	101
7.1 Conclusões e contributos do estudo	101
7.2 Limitações do estudo e sugestões para investigação futura.....	103
8. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	105
APÊNDICES	114
APÊNDICE 1 - QUESTIONÁRIO.....	115
APÊNDICE 2 – CORRELAÇÕES ENTRE AS DIFERENTES VARÁVEIS.....	120

ÍNDICE DE FIGURAS

FIGURA 1 - Continuum da motivação - processo de internalização e integração da motivação, baseado em Deci e Ryan (2017)	23
FIGURA 2 - Resumo fatores que influenciam a motivação de acordo com a Teoria de Herzberg, baseado em Ribeiro (2020)	25
FIGURA 3 - Resumo das estratégias de Regulação Emocional, baseado em Gross (2007)	29
FIGURA 4 - MAWS, retirado de D'Alleva (2023, p.6)	46
FIGURA 5 - IWPQ, retirado de Koopmans (2016, p. 612).....	48
FIGURA 6 - Frequência relativa das respostas da MAWS.....	60
FIGURA 7 - Frequência relativa das respostas do IWQP	63

ÍNDICE DE TABELAS

TABELA 1 - ANÁLISE DE CONSISTÊNCIA INTERNA	56
TABELA 2 - FREQUÊNCIA DA ESCALA DE MOTIVAÇÃO NO TRABALHO (MAWS)	59
TABELA 3 - FREQUÊNCIA DO QUESTIONÁRIO DE DESEMPENHO NO TRABALHO (IWPQ)	61
TABELA 4 - RESUMO DAS RELAÇÕES ENTRE OS DIFERENTES CONSTRUTOS	65
TABELA 5 - TESTE HIPÓTESE H1A	67
TABELA 6 - COEFICIENTES DE REGRESSÃO PARA CADA VARIÁVEL PREDITORA PARA H1A.....	67
TABELA 7 - RESULTADOS DA ANÁLISE DE VARIÂNCIA (ANOVA) PARA O MODELO H1A.....	67
TABELA 8 - TESTE HIPÓTESE H1B	69
TABELA 9 - RESULTADOS DA ANÁLISE DE VARIÂNCIA (ANOVA) PARA O MODELO H1B.....	69
TABELA 10 - COEFICIENTES DE REGRESSÃO PARA CADA VARIÁVEL PREDITORA PARA H1B.....	69
TABELA 11 - COEFICIENTES DE REGRESSÃO PARA CADA VARIÁVEL PREDITORA PARA H1C.....	71
TABELA 13 - TESTE HIPÓTESE H1C.....	71
TABELA 12 - RESULTADOS DA ANÁLISE DA VARIÂNCIA (ANOVA) PARA O MODELO H1C	71

TABELA 14 - TESTE HIPÓTESE H1D.....	73
TABELA 15 - RESULTADOS DA ANÁLISE DE VARIÂNCIA (ANOVA) PARA O MODELO H1D	73
TABELA 16 - COEFICIENTES DE REGRESSÃO PARA CADA VARIÁVEL PREDITORA PARA H1D.....	73
TABELA 17 - TESTE HIPÓTESE H2.....	75
TABELA 18 - COEFICIENTES DE REGRESSÃO PARA CADA VARIÁVEL PREDITORA PARA H2.....	75
TABELA 19 - RESULTADOS DA ANÁLISE DE VARIÂNCIA (ANOVA) PARA O MODELO H2	75
TABELA 20 - TESTE HIPÓTESE 3	77
TABELA 21 - COEFICIENTES DE REGRESSÃO PARA CADA VARIÁVEL PREDITORA PARA H3.....	77
TABELA 22 - RESULTADOS DA ANÁLISE DE VARIÂNCIA (ANOVA) PARA O MODELO H3	77
TABELA 23 - TESTE HIPÓTESE H4.....	79
TABELA 24 - RESULTADOS DA ANÁLISE DE VARIÂNCIA (ANOVA) PARA O MODELO H4	79
TABELA 25 - COEFICIENTES DE REGRESSÃO PARA CADA VARIÁVEL PREDITORA PARA H4.....	79
TABELA 26 - TESTE HIPÓTESE H5.....	81
TABELA 27 - COEFICIENTES DE REGRESSÃO PARA CADA VARIÁVEL PREDITORA PARA H5.....	81
TABELA 28 - RESULTADOS DA ANÁLISE DE VARIÂNCIA (ANOVA) PARA O MODELO H5	81
TABELA 29 - TESTE HIPÓTESE H6.....	83
TABELA 30 - COEFICIENTES DE REGRESSÃO PARA CADA VARIÁVEL PREDITORA PARA H6.....	83
TABELA 31 - RESULTADOS DA ANÁLISE DE VARIÂNCIA (ANOVA) PARA O MODELO H6	83
TABELA 32 - TESTE HIPÓTESE H7.....	85
TABELA 33 – COEFICIENTES DE CORRELAÇÃO ENTRE A IDADE, A MOTIVAÇÃO NO TRABALHO E O DESEMPENHO NO TRABALHO	85
TABELA 34 - TESTE HIPÓTESE H8.....	87
TABELA 35 – COMPARAÇÃO DE GRUPOS DO GÊNERO MASCULINO E DO GÊNERO FEMININO RELATIVAMENTE A MOTIVAÇÃO NO TRABALHO E DESEMPENHO NO TRABALHO	87
TABELA 36 - TESTE HIPÓTESE H9.....	89
TABELA 37 - COMPARAÇÃO DE GRUPOS COM DIFERENTES GRAUS DE HABILITAÇÕES ACADÉMICAS RELATIVAMENTE A MOTIVAÇÃO NO TRABALHO E DESEMPENHO NO TRABALHO	89
TABELA 38 - TESTE HIPÓTESE H10.....	91
TABELA 39 - COMPARAÇÃO DE GRUPOS COM E SEM FILHOS RELATIVAMENTE A MOTIVAÇÃO NO TRABALHO E DESEMPENHO NO TRABALHO	91
TABELA 40 - RESULTADOS HIPÓTESES.	94

ÍNDICE DE GRÁFICOS

GRÁFICO 1 - FREQUÊNCIA ABSOLUTA DAS IDADES DOS PARTICIPANTES.....	56
GRÁFICO 2 - FREQUÊNCIA RELATIVA DO SETOR DE ATIVIDADE.....	57
GRÁFICO 3 - FREQUÊNCIA RELATIVA DO GÊNERO DOS PARTICIPANTES.....	57
GRÁFICO 4 - FREQUÊNCIA ABSOLUTA DA DISPERSÃO GEOGRÁFICA	58

CAPÍTULO 1 – INTRODUÇÃO

No setor da saúde, as instituições enfrentam desafios significativos para manter a acessibilidade e qualidade dos cuidados prestados, o que exige transformações organizacionais e melhorias no desempenho dos seus profissionais (Krijgsheld, 2022). Nesse sentido, assegurar que os colaboradores permanecem motivados no cumprimento das suas funções representa um dos principais desafios de uma gestão de recursos humanos eficaz, a qual deve ir além da simples administração de tarefas e contratos, focando-se na valorização das pessoas (Roos, 2022). Tal vai ao encontro do defendido por Pereira et al. (2022, p. 483):

Os recursos humanos são o bem mais valioso de uma empresa. Ao contrário dos ativos físicos, as pessoas têm as suas necessidades individuais que devem ser atendidas e os seus hábitos devem ser geridos, de forma a contribuírem para o crescimento e desenvolvimento da organização onde operam.

A motivação no contexto de trabalho é um conceito central no estudo do comportamento organizacional, tendo sido amplamente investigado devido ao seu impacto nas atitudes e no desempenho dos trabalhadores (Cunha et al., 2016). Apesar da ausência de uma definição universalmente aceite, a motivação pode ser entendida como uma força interna que impulsiona o indivíduo a agir, influenciando a direção, intensidade e persistência do seu comportamento (Locke & Latham, 2004). De acordo com Dias et al. (2017), a motivação no trabalho traduz-se na disposição para investir um esforço significativo na concretização dos objetivos organizacionais, estando esta associada à satisfação de necessidades individuais.

De acordo com Deci et al. (2017), a motivação é dividida em três categorias principais no que respeita ao grau de autonomia: motivação autónoma, motivação controlada e desmotivação. A motivação autónoma surge do alinhamento com valores pessoais e promove maior envolvimento e desempenho; a motivação controlada resulta de pressões externas, podendo levar a menor satisfação e maior desgaste; e a

desmotivação reflete a falta de intenção de agir, associando-se a menor envolvimento e comportamentos contraproducentes.

Por sua vez, o desempenho dos colaboradores é determinante para o sucesso organizacional. O desempenho no trabalho é um conceito multidimensional que abrange comportamentos que impactam os objetivos organizacionais (Campbell, 1990; Austin & Villanova, 1992). De acordo com Koopmans et al. (2012), divide-se em desempenho das tarefas, relacionado com a execução eficiente das funções; desempenho contextual, que inclui comportamentos que favorecem o ambiente organizacional; e comportamentos contraproducentes, que prejudicam a organização, como absentismo e conflitos.

No setor da saúde, estudos demonstram que profissionais com elevados níveis de motivação apresentam melhor desempenho (Dias et al., 2017). Porém, as pesquisas sobre motivação e desempenho profissional na área da saúde tendem a concentrar-se em médicos e enfermeiros, descurando outras categorias (e.g., Ilyas et al., 2022; Bernalles-Turpo et al., 2022; Isaacs et al., 2020). Face a esta lacuna, o presente estudo direciona-se para os Técnicos de Radiologia (TR), tendo como propósito principal avaliar a relação entre o desempenho no trabalho e a motivação, nos seus diferentes tipos, destes profissionais. Pretende-se, pois, responder à questão:

Qual a relação entre a motivação Autónoma e Controlada e o desempenho de Tarefas e Contextual dos Técnicos de Radiologia?

Os objetivos propostos para este trabalho são:

- Analisar a relação entre a motivação autónoma e o desempenho das tarefas dos Técnicos de Radiologia.
- Examinar a relação da motivação controlada no desempenho contextual dos Técnicos de Radiologia.
- Avaliar a relação entre a desmotivação e os comportamentos contraproduativos nos Técnicos de Radiologia.
- Identificar as variáveis motivacionais que mais contribuem para a melhoria do desempenho global dos Técnicos de Radiologia.

- Analisar a relação das variáveis sociodemográficas, como género, idade e anos de trabalho, na motivação e desempenho dos Técnicos de Radiologia.

Para responder a estes objetivos, foram inquiridos 176 Técnicos de Radiologia que desempenham funções em unidades de saúde distribuídas por várias regiões de Portugal. Como instrumentos de recolha de dados primários foram aplicados o Questionário de Desempenho no Trabalho (IW PQ) – que permite uma análise objetiva e padronizada do desempenho laboral, abrangendo desempenho das tarefas, desempenho contextual e comportamentos contraproduativos – e a Escala de Motivação no Trabalho (MAWS) – dada a sua adequação em distinguir as diferentes formas de motivação (autónoma, controlada e desmotivação).

A presente dissertação está organizada em seis capítulos, estruturados de forma a garantir um desenvolvimento lógico e coerente da investigação.

O Capítulo 1 – Introdução apresenta o enquadramento do estudo, contextualizando a importância da motivação e do desempenho dos profissionais do setor da saúde.

No Capítulo 2 – Revisão de Literatura, procede-se à análise dos contributos teóricos e pesquisas anteriores sobre motivação no trabalho, desempenho, e relação entre a motivação e o desempenho.

O Capítulo 3 – Enquadramento Teórico e Hipóteses estabelece as bases conceptuais do estudo, delimitando os principais constructos e articulando-os com a evidência empírica. Com base nesta fundamentação, são formuladas as hipóteses de investigação que orientam a análise dos dados.

O Capítulo 4 – Metodologia descreve o tipo de estudo e a estratégia de investigação adotada, detalhando os instrumentos de recolha de dados, os critérios de amostragem e a análise estatística realizada.

No Capítulo 5 – Resultados são apresentados os dados obtidos, incluindo a análise descritiva e inferencial, permitindo uma interpretação quantitativa da relação entre motivação e desempenho dos Técnicos de Radiologia.

O Capítulo 6 – Discussão confronta os resultados do estudo com a literatura existente, identificando convergências, divergências e implicações para a prática profissional.

Por fim, o Capítulo 7 – Considerações Finais sintetiza as principais conclusões do estudo, apresentando também recomendações para a gestão, bem como as limitações da investigação e sugestões para estudos futuros.

CAPÍTULO 2 - REVISÃO DA LITERATURA

O presente capítulo tem como objetivo analisar os conceitos e explorar as teorias relevantes para o desenvolvimento da presente investigação. Este capítulo está estruturado em quatro subcapítulos: motivação no trabalho; desempenho organizacional; a importância da motivação para o desempenho no trabalho; e estudos sobre a motivação dos Técnicos de Radiologia portugueses.

2.1 Motivação no trabalho

O conceito de motivação tem origem no latim “*movere*”, que significa mover (Kreitner & Kinicki, 1998), remetendo para a ideia de impulso para a ação. A motivação pode ser entendida como um fator que leva os indivíduos a superar expectativas, impulsionados por influências internas e externas, numa busca contínua pela melhoria (Torrington et al., 2009).

Diferentes autores apresentam perspetivas complementares sobre a motivação, destacando a sua importância na orientação e manutenção do comportamento humano. Para Ryan & Deci (2020), trata-se de um processo dinâmico, que influencia a direção, intensidade e persistência dos esforços para atingir um objetivo, sendo um conceito central na compreensão do comportamento. De forma semelhante, Baron (1991) descreve a motivação como uma combinação de forças internas que iniciam, direcionam e sustentam o comportamento dos indivíduos na procura dos seus objetivos.

Já Locke e Latham (2004) enfatizam o desejo de alcançar um objetivo, considerando que este se associa a um esforço contínuo e persistente para a sua concretização. Por outro lado, Adair (2011) destaca que a motivação não se restringe apenas a fatores positivos, como reconhecimento e progressão na carreira, mas inclui também motivações negativas, como o medo, que podem igualmente impulsionar a ação.

Dessa forma, verifica-se que a motivação é um conceito multifacetado, abrangendo impulsos internos e externos, fatores positivos e negativos, e que desempenha um papel

fundamental na regulação do comportamento e na concretização de objetivos (Ryan & Deci, 2020).

Por sua vez, a motivação no trabalho, de acordo com Pinder (1998), é um conjunto de forças internas e externas ao indivíduo que impulsionam o início de comportamentos relacionados com o trabalho, determinando a sua forma, direção, intensidade e duração. Esta definição destaca a natureza dinâmica da motivação, influenciada tanto por fatores individuais como pelo ambiente organizacional.

Complementando esta perspetiva, Van den Broeck et al. (2021) sugerem que a motivação no trabalho resulta frequentemente da combinação entre motivação intrínseca e extrínseca, sendo moldada não apenas pelas características individuais do trabalhador, mas também pelo contexto laboral. Assim, a motivação não é um conceito isolado, mas sim um processo interativo entre o profissional e o meio onde se insere.

Layek et al. (2024) enfatizam que dentro do contexto organizacional, a motivação dos colaboradores surge como um elemento essencial para impulsionar o esforço individual e orientar a energia dos trabalhadores na prossecução dos objetivos da organização. Ao integrar diferentes perspetivas, fica evidente que a motivação não apenas afeta o comportamento individual, mas também se reflete no sucesso organizacional. Os indivíduos tendem, assim, a aumentar o seu empenho nas tarefas laborais com o objetivo de satisfazer determinadas necessidades ou desejos (Beardwell & Claydon, 2007).

De acordo com Deci & Ryan (2000) no âmbito da psicologia organizacional, a motivação como força mobilizadora é frequentemente categorizada em dois tipos principais: motivação intrínseca e extrínseca. A motivação intrínseca envolve o empenho em atividades pelo próprio prazer e interesse, desempenha um papel fundamental no ambiente de trabalho, especialmente em tarefas que requerem complexidade e criatividade (Amabile & Pratt, 2016; Deci & Ryan, 2000).

Olafsen & Deci (2020) sugerem que a motivação intrínseca não só eleva o bem-estar dos trabalhadores, como também contribui para o desenvolvimento de um ambiente organizacional mais satisfatório e positivo, promovendo o compromisso e a satisfação

das necessidades psicológicas essenciais, como a autonomia e a competência. Ryan & Deci (2020) afirmam que a motivação intrínseca se torna mais forte em ambientes onde o colaborador sente que tem controle sobre as suas atividades e se sente competente.

Em contraste, a motivação extrínseca refere-se à realização de tarefas com o objetivo de obter recompensas externas ou evitar consequências negativas (Deci & Ryan, 2000; Howard et al., 2016). Amabile & Pratt (2016) descrevem a motivação extrínseca como a predisposição para realizar uma tarefa devido a incentivos externos, como recompensas materiais, metas organizacionais ou feedback. Embora eficaz em determinados contextos, a dependência exclusiva da motivação extrínseca pode reduzir o compromisso a longo prazo e afetar o bem-estar dos trabalhadores, como sugerido por Deci et al. (2017).

Segundo Cunha et al. (2016), a principal vantagem da motivação intrínseca é a sua sustentabilidade ao longo do tempo, enquanto a motivação extrínseca tende a desaparecer assim que o estímulo externo deixa de existir. No entanto, os mesmos autores alertam que, dado que os estímulos e comportamentos evoluem continuamente, algo que hoje motiva intrinsecamente um indivíduo pode perder esse efeito no futuro, à medida que as suas percepções e interesses se transformam ou quando esse estímulo deixa de ser um fator diferenciador. Por exemplo, um aumento salarial pode inicialmente funcionar como um fator motivador, mas com o tempo, a pessoa normaliza essa condição e o impacto motivacional reduz-se.

A motivação no trabalho não se limita à distinção entre intrínseca e extrínseca, mas resulta da interação entre ambos os fatores (Van den Broeck et al., 2021). Estes autores destacam que a motivação é influenciada simultaneamente pelo contexto organizacional e pelas características individuais do trabalhador. Para um desempenho eficaz, é essencial manter um equilíbrio entre motivação intrínseca e extrínseca, garantindo envolvimento e produtividade no ambiente profissional (Van den Broeck et al., 2021).

Howard et al. (2016) exploraram a estrutura contínua da motivação no trabalho, propondo um modelo bifatorial que considera tanto a motivação intrínseca como a

extrínseca. Estes autores revelaram que a interação entre estas formas de motivação tem um impacto direto no comportamento e desempenho dos trabalhadores, defendendo que um equilíbrio entre a motivação intrínseca e extrínseca é essencial para o sucesso profissional (Howard et al., 2016).

Van den Broeck et al. (2021) revisitaram a aplicação da Teoria da Autodeterminação, desenvolvida na década de 70 por Deci & Ryan, observando que a satisfação das necessidades de autonomia, competência e relacionamento é fundamental para que os trabalhadores desenvolvam uma motivação intrínseca robusta, contribuindo para um ambiente organizacional positivo e produtivo. Este equilíbrio entre as formas de motivação não só favorece o desempenho técnico, mas também o comportamento cooperativo e o apoio entre colegas, ambos cruciais para o funcionamento eficaz das equipas de trabalho (Van den Broeck et al., 2021).

De seguida serão abordadas três teorias basílicas da motivação no trabalho: a Teoria da Autodeterminação (proposta por Deci & Ryan), a Teoria dos 2 fatores de Herzberg, e a Teoria da Regulação Emocional de James Gross. Estas teorias foram selecionadas pela sua relevância na análise de fatores motivacionais que influenciam o desempenho em tarefas e em contextos específicos, como é o caso dos profissionais de saúde.

2.1.1. Teoria da Autodeterminação (Deci & Ryan)

A Teoria da Autodeterminação (TAD), desenvolvida por Deci & Ryan, é amplamente reconhecida como uma abordagem abrangente para compreender a motivação humana, enfatizando que a qualidade da motivação é tão relevante quanto a sua intensidade (Deci et al., 2017). Os autores defendem que a motivação varia no grau de autonomia e autodeterminação.

Segundo Deci & Ryan (2008), a motivação pode ser decomposta em categorias amplas de segunda ordem, como motivação autónoma (que engloba a regulação identificada, integrada e intrínseca) e motivação controlada (que combina a regulação externa e introjetada) e desmotivação. Cada uma destas categorias representa um tipo diferente de relação entre o indivíduo e as suas atividades, com implicações distintas para o desempenho e o bem-estar (Deci et al., 2017).

A motivação autónoma caracteriza-se pelo envolvimento em atividades por razões internas, como satisfação pessoal e alinhamento com valores individuais (Deci et al., 2017). Inclui a regulação intrínseca, baseada no prazer e no interesse genuíno, a regulação integrada que ocorre quando as atividades têm um significado pessoal e são consistentes com os valores centrais do indivíduo; e a regulação identificada que está presente quando o indivíduo se identifica com o comportamento realizado, considerando-o pessoalmente importante. A motivação autónoma promove um elevado envolvimento, satisfação e desempenho de qualidade, sendo comum em profissionais que encontram propósito e entusiasmo nas suas tarefas (Deci & Ryan, 2000; Olafsen & Deci 2020). Em contextos de saúde, Ng et al. (2012) demonstraram, numa meta-análise internacional, que profissionais motivados autonomamente prestam cuidados mais empáticos e precisos, promovendo a humanização no atendimento. Ng et al. (2012) destacam que a motivação autónoma está associada a uma melhor qualidade do atendimento.

A motivação controlada resulta de pressões externas, como recompensas, punições ou aprovação social (Deci et al., 2017). Este tipo de motivação divide-se em regulação externa, onde o comportamento é impulsionado por fatores externos, como recompensas ou punições e regulação introjetada, onde o indivíduo age para evitar sentimentos negativos como culpa (Cunha et al., 2016). Embora possa ser eficaz a curto prazo, a motivação controlada está associada a menor satisfação e maior desgaste emocional (Deci & Ryan, 2017; Howard et al., 2016). Gagné & Deci (2017) apontam que a motivação controlada está ligada a elevados níveis de stress e menor satisfação, especialmente em contextos de alta pressão. Da mesma forma, Bakker & Demerouti (2017) concluíram que a motivação controlada aumenta a vulnerabilidade ao burnout e reduz o envolvimento profissional, comprometendo tanto o desempenho dos trabalhadores como a satisfação dos pacientes. Gagné & Deci (2017) alertam para os riscos da motivação controlada, uma vez que apesar de gerar resultados imediatos, compromete o bem-estar profissional a longo prazo.

Quanto à desmotivação, Deci & Ryan defendem que se caracteriza pela ausência de intenção ou esforço para realizar uma tarefa, frequentemente associada à perceção de

falta de competência ou de sentido da atividade (D'Alleva et al., 2023). Esta condição está relacionada com baixos níveis de envolvimento, aumento de comportamentos contraproducentes e diminuição da qualidade do trabalho (Gagné et al., 2015; Bernales-Turpo et al., 2022). Em contexto hospitalar, Bernales-Turpo et al. (2022) destacam que a desmotivação compromete a segurança do paciente, uma vez que profissionais desmotivados demonstram maior propensão a erros e menor compromisso com a equipa.

A TAD veio desafiar a conceção anteriormente aceite de que a motivação intrínseca e extrínseca eram conceitos independentes e mutuamente exclusivos (Cunha et al., 2016). Deci et al (2017) propuseram que a motivação não deve ser vista como uma dicotomia, mas sim como um continuum, no qual diferentes formas de motivação se encontram organizadas segundo o grau de autodeterminação subjacente às ações dos indivíduos (Olafsen & Deci, 2020).

Nesta perspetiva, a TAD considera o ser humano como um agente ativo, orientado para o crescimento pessoal e dotado de um interesse natural para explorar o ambiente e adquirir novos conhecimentos e competências (Cunha et al., 2016). Segundo Deci et al. (2017), esta predisposição intrínseca do indivíduo para a aprendizagem e desenvolvimento desempenha um papel fundamental na aquisição de competências cognitivas, emocionais, motoras e sociais, promovendo simultaneamente o bem-estar psicológico.

O continuum da motivação proposto por Deci et al. (2017) organiza-se em diferentes estadios de regulação, que se entende como o processo pelo qual os indivíduos controlam e dirigem o seu comportamento, variando no grau de autodeterminação (Deci & Ryan, 2000, 2017). Tal como identificado na figura 1, este processo vai desde formas mais externas e controladas até formas mais internas e autónomas de motivação.

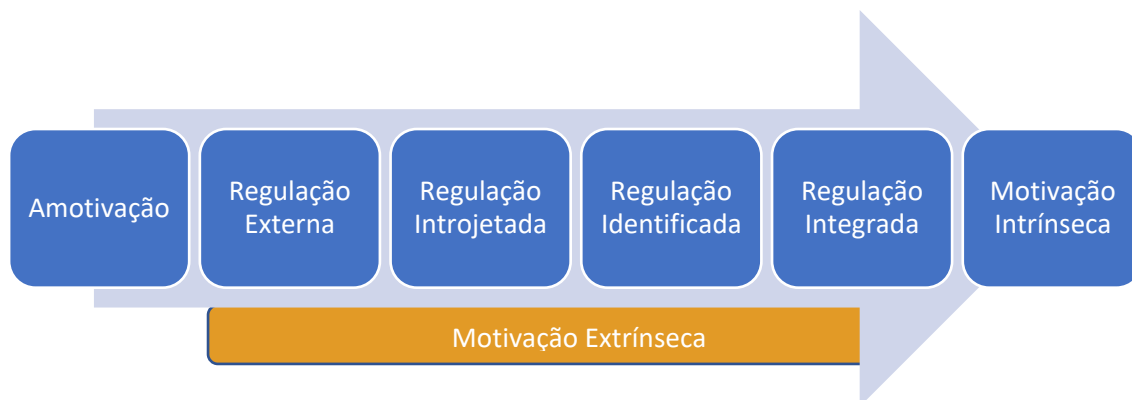


Figura 1 - Continuum da motivação - processo de internalização e integração da motivação, baseado em Deci & Ryan (2017).

Este continuum inicia-se com a amotivação, caracterizada pela ausência de intenção ou razão para agir. Segue-se a regulação externa, onde o comportamento é impulsionado por fatores externos, como recompensas ou punições. Na regulação introjetada, a motivação advém de pressões internas, como o desejo de evitar sentimentos de culpa ou alcançar aprovação pessoal. Já na regulação identificada, o indivíduo passa a reconhecer e valorizar a importância da atividade, demonstrando um maior grau de autonomia. A regulação integrada ocorre quando a motivação extrínseca é plenamente assimilada pelo indivíduo e alinhada com os seus valores e necessidades. Finalmente, a motivação intrínseca representa o nível mais elevado de autodeterminação, onde as ações são realizadas pelo prazer e interesse inerentes à própria atividade. Neste continuum, a motivação extrínseca pode ser progressivamente internalizada e transformada em motivação autónoma, à medida que o indivíduo atribui um maior sentido pessoal às suas ações (Deci et al., 2017).

De acordo com Olafsen & Deci (2020), para que este processo de internalização ocorra de forma eficaz, a TAD defende que é essencial satisfazer três necessidades psicológicas básicas: (i) autonomia, que corresponde ao sentimento de controlo sobre as próprias ações, i.e., de que os comportamentos de alguém são congruentes com os próprios interesses e valores autênticos do indivíduo, distinguindo-se da independência (ou autoconfiança); (ii) competência, que se relaciona com a capacidade de enfrentar desafios eficazmente, relacionada com a necessidade básica de sentir eficácia e maestria; e (iii) relacionamento, que envolve a existência de conexões significativas com

os outros, respeitando pois ao sentimento de pertença e relevância entre os outros (Deci et al., 2017).

Ambientes que apoiam estas necessidades através de delegação de responsabilidades, feedback positivo e boas relações interpessoais promovem maior empenho e compromisso organizacional. Em contraste, a frustração destas necessidades está frequentemente associada a níveis elevados de stress, burnout e comportamentos contraproducentes, como o absentismo (Ryan & Deci, 2020). Tal foi constatado durante a pandemia de COVID-19, segundo estudo de Ilyas et al. (2022), onde se verificou que médicos e enfermeiros com maior suporte institucional apresentavam maior envolvimento no trabalho e menor incidência de burnout, reforçando a importância de um ambiente motivador, especialmente em momentos de crise. Por sua vez, Gagné et al. (2015) reforçam que a ausência de suporte às necessidades psicológicas básicas aumenta a probabilidade de rotatividade e abandono da profissão, tornando o ambiente de trabalho menos coeso e produtivo.

A TAD é vista como apresentando elevada relevância na gestão organizacional, fornecendo estratégias eficazes para promover um ambiente de trabalho mais saudável e produtivo (Van den Broeck et al., 2021). Porém, a estrutura motivacional que esta defende não é consensual na literatura. Vários investigadores agruparam as regulações externa e introjetada numa única categoria de motivação controlada, e combinaram a regulação identificada com a motivação intrínseca numa categoria de motivação autónoma (e.g., Vansteenkiste et al., 2004). Em contraste com a motivação controlada e a desmotivação, a motivação autónoma tem sido associada aos resultados comportamentais, atitudinais e afetivos mais desejáveis (Deci & Ryan, 2008). No entanto, pode ser mais adequado utilizar os fatores individuais de primeira ordem (regulação externa, introjetada, identificada e motivação intrínseca), uma vez que estes subtipos de motivação podem ter efeitos distintos em diferentes domínios, como o ambientalismo (Pelletier et al., 1998) e a política (Koestner et al., 1996).

Apesar destas visões críticas e propostas alternativas à TAD, atendendo à aplicação desta teoria em estudos incidentes sobre profissionais de saúde, entendeu-se que seria

relevante considerá-la para a presente investigação sobre a relação entre motivação e desempenho dos profissionais da Radiologia em Portugal.

2.1.2. Teoria dos 2 fatores de Herzberg

A Teoria dos 2 fatores, desenvolvida por Herzberg (1968), defende que a satisfação e a insatisfação no trabalho são influenciadas por dois tipos distintos de fatores: motivacionais e de higiene (Ribeiro, 2020), conforme evidenciado na figura 2. Os fatores motivacionais, como a realização, o reconhecimento, a natureza do trabalho, a responsabilidade e as oportunidades de crescimento, são intrínsecos e têm impacto direto na satisfação e motivação dos trabalhadores. Estes elementos estão relacionados com o conteúdo das tarefas e promovem o crescimento pessoal e profissional, gerando maior envolvimento e compromisso com as atividades (Herzberg, 1968; Bakker & Demerouti, 2017).

Em contraste, os fatores de higiene, como o salário, a segurança no emprego, as condições de trabalho, as relações interpessoais, as políticas organizacionais e a supervisão, são extrínsecos e estão associados ao contexto em que o trabalho é realizado (Ribeiro, 2020). Embora a presença destes fatores seja essencial para evitar a insatisfação, não são suficientes para promover motivação ou empenho duradouro. De notar, ainda, que a ausência de fatores de higiene gera insatisfação, mas a sua presença apenas reduz desconfortos, sem impactar positivamente o envolvimento dos trabalhadores, isto é, sem os motivar (Herzberg, 1968; Platis et al., 2020).

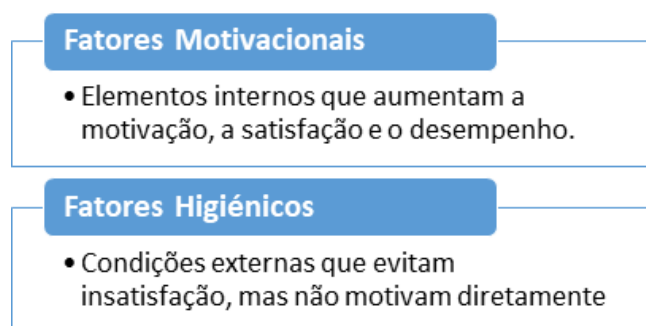


Figura 2 - Resumo fatores que influenciam a motivação de acordo com a Teoria de Herzberg, baseado em Ribeiro (2020).

Estes princípios evidenciam a necessidade de os gestores abordarem tanto os fatores motivacionais como os de higiene para criar um ambiente de trabalho equilibrado e motivador. Enquanto os fatores de higiene previnem insatisfação, os fatores motivacionais são essenciais para inspirar e manter altos níveis de motivação, desempenho, satisfação e inovação nas equipas.

Karaferis et al. (2022) aplicaram a Teoria dos 2 fatores de Herzberg num estudo realizado num hospital público na Grécia, onde foram distribuídos 3.278 questionários entre médicos, enfermeiros e outros profissionais de saúde, com o objetivo de avaliar os fatores que influenciam a motivação e o empenho dos profissionais de saúde em contextos de crise. Os autores mostraram que os fatores extrínsecos como o salário, as políticas organizacionais, a segurança no emprego e as condições de trabalho foram considerados mais importantes para a motivação dos profissionais em tempos de adversidade, com prioridade face aos fatores intrínsecos, como o reconhecimento e o desenvolvimento pessoal. Para Karaferis et al. (2022), embora os fatores intrínsecos continuassem a ser valorizados, os profissionais de saúde privilegiaram aspetos que lhes proporcionavam segurança e estabilidade financeira. Estes autores concluíram, então, que para manter o empenho e a satisfação no trabalho em períodos desafiantes, as organizações de saúde devem focar-se no reforço dos fatores higiénicos, como melhores condições salariais e segurança laboral, para responder diretamente às necessidades imediatas dos profissionais (Karaferis et al., 2022).

Por sua vez, Platis et al. (2020), no âmbito do seu estudo conduzido num hospital grego, evidenciaram a importância dos relacionamentos interpessoais e do apoio social no ambiente de trabalho, especialmente o relacionamento com colegas. Estes fatores foram classificados como "fatores de higiene" segundo a Teoria de Herzberg e, embora não motivem diretamente, contribuem para reduzir a insatisfação quando presentes. Por outro lado, Platis et al. (2020) referem que a falta de recursos e condições de trabalho inadequadas são associados à insatisfação. A melhoria no ambiente colaborativo entre os profissionais e a garantia de recursos adequados surgem, assim, como fundamentais para reduzir a insatisfação e aumentar o desempenho e o bem-estar dos profissionais de saúde (Platis et al., 2020).

Isaacs et al. (2020), num estudo conduzido através de entrevistas a 12 médicos internos nos Estados Unidos, destacaram que a motivação e a satisfação com o ambiente de trabalho são influenciadas por fatores motivacionais e fatores de higiene. Isaacs et al. (2020) alegam que entre os fatores motivacionais (que impulsionam a realização pessoal e a satisfação) estão a supervisão de qualidade e as oportunidades de aprendizagem clínica, ambos cruciais para o desenvolvimento e motivação dos profissionais de saúde. Os mesmos autores alegam que, em contraste, os fatores higiénicos (associados a condições que evitam a insatisfação, mas não promovem a motivação diretamente) incluem o apoio à saúde mental e a gestão do stress. A ausência de políticas adequadas para apoio psicológico e a sobrecarga laboral geraram desmotivação, impactando negativamente a experiência profissional dos profissionais de saúde.

Os estudos conduzidos por Isaacs et al. (2020), Platis et al. (2020) e Karaferis et al. (2022) reforçam, pois, a aplicabilidade da teoria de Herzberg ao contexto das organizações de saúde, evidenciando que enquanto os fatores motivacionais aumentam a satisfação, os fatores higiénicos devem ser geridos para evitar desmotivação. Deste modo, entendeu-se que seria relevante considerar esta teoria na presente investigação sobre a relação entre a motivação e o desempenho dos profissionais de Radiologia em Portugal.

2.1.3. Teoria da Regulação Emocional de James Gross

A Teoria da Regulação Emocional, proposta por James Gross, destaca como os indivíduos gerem as suas emoções para lidar com as exigências de diferentes situações, influenciando diretamente a sua saúde mental e o seu desempenho (Ochsner, 2005). De acordo com Mocaiber et al. (2008), a regulação emocional é essencial para a interação social e pode ser modulada por diferentes estratégias. A teoria de Gross identifica duas estratégias principais de regulação emocional: a Reavaliação Cognitiva e a Supressão Expressiva (Gross, 2007). Esta teoria sublinha que a escolha da estratégia de regulação emocional tem implicações significativas para o bem-estar psicológico e o desempenho, sendo a Reavaliação Cognitiva frequentemente considerada uma abordagem mais adaptativa e eficaz (Mocaiber et al., 2008).

A Reavaliação Cognitiva é uma estratégia proativa que ocorre antes da ativação completa da resposta emocional. Envolve reinterpretar ou reavaliar uma situação de forma a alterar a sua carga emocional (Gross, 1998). Por exemplo, um indivíduo pode encarar um evento stressante como uma oportunidade de aprendizagem, em vez de uma ameaça, o que reduz a ansiedade e promove respostas emocionais mais positivas. Esta abordagem está associada a resultados favoráveis, como melhor saúde emocional, maior resiliência e melhor desempenho em contextos exigentes (Gross, 2007; John & Gross, 2004) e fortemente correlacionada com a motivação autónoma, pois permite que os indivíduos percecionem os desafios laborais de forma mais positiva e alinhada com os seus valores internos (Deci & Ryan, 2000; Olafsen & Deci, 2020). Quando um profissional reinterpreta uma situação exigente como uma oportunidade de crescimento, em vez de um obstáculo, reforça a sua perceção de autonomia e competência, necessidades psicológicas fundamentais para sustentar a motivação autónoma (Deci et al., 2017; Van den Broeck et al., 2016).

A Supressão Expressiva ocorre após a ativação emocional e implica inibir a expressão visível das emoções (Gross, 1998). Embora possa ser útil em contextos onde a expressão emocional não seja apropriada, esta estratégia tende a gerar maior desgaste emocional e está associada a consequências negativas, resultando a longo prazo em efeitos adversos, como o aumento do desgaste emocional (Gross, 2007). A Supressão Expressiva relaciona-se com a motivação controlada, uma vez que os indivíduos recorrem a esta estratégia para atender a exigências externas ou normas sociais, em vez de expressarem as suas emoções de forma autêntica (Deci & Ryan, 2000; Howard et al., 2016). Este controlo externo ou autoimposto gera uma dissonância emocional, provocado pela diferença entre as emoções sentidas e as emoções expressadas (Grandey, 2000), o que pode reduzir a satisfação no trabalho e aumentar o stress (Olafsen & Deci, 2020). A longo prazo, este estado pode gerar desmotivação, prejudicando o bem-estar e o desempenho profissional (Gagné & Deci, 2017; Howard et al., 2016).

A teoria proposta por Gross assume, ainda, que a Reavaliação Cognitiva atua num estágio inicial e preventivo da resposta emocional, enquanto a Supressão Expressiva ocorre após a ativação emocional (Mocaiber et al., 2008), conforme resumido na figura

3. De notar que Lee & Jang (2019) defendem que a Reavaliação Cognitiva está positivamente associada a emoções como orgulho e alegria, enquanto a Supressão se correlaciona com níveis elevados de ansiedade e frustração. Sugerem, ainda que a Reavaliação pode atuar como um fator protetor contra a exaustão emocional, enquanto a Supressão pode contribuir para o esgotamento.

Estratégia	Descrição	Associação
Reavaliação Cognitiva	• Estratégia proativa • Antes da resposta emocional • Reinterpretar/reavaliar a situação	•Motivação Autónoma
Supressão Expressiva	• Estratégia reativa • Modificar a reação emocional • Maior desgaste emocional	•Motivação Controlada •Ao longo do tempo gera Desmotivação

Figura 3 - Resumo das estratégias de Regulação Emocional, baseado em Gross (2007).

Na área da saúde, a aplicação da estratégia de regulação emocional de Gross foi explorada por Lundin et al. (2018) num estudo realizado no Reino Unido com 34 médicos recém-formados. Os resultados desta investigação mostraram que: estes profissionais recorriam frequentemente à Reavaliação Cognitiva e à Supressão Expressiva, especialmente em situações desafiadoras e de grande impacto emocional; a Reavaliação ajudou a reduzir o impacto de emoções negativas durante situações de alta pressão; enquanto a Supressão foi menos eficaz em situações de stress. O estudo sugere, pois, que a Reavaliação pode ser uma estratégia crucial para o bem-estar e adaptação ao ambiente de trabalho médico (Lundin et al., 2018).

No contexto de serviços de urgência nos Estados Unidos, Isbell et al. (2020) estudaram o papel das estratégias de Regulação Emocional com base na Teoria de Gross, numa amostra composta por 86 médicos e enfermeiros, destacando como estas estratégias influenciam a tomada de decisão e a segurança do paciente. O estudo revelou que os profissionais de saúde utilizam frequentemente estratégias como Supressão Expressiva e Reavaliação Cognitiva para lidar com as emoções intensas do ambiente de elevada pressão vivido nos serviços de urgência. A Reavaliação mostrou-se eficaz na redução de emoções negativas e na manutenção do foco clínico, enquanto a Supressão foi associada a um impacto emocional negativo. Os autores do estudo concluíram, assim, que a

regulação emocional pode desempenhar um papel importante na melhoria da segurança do paciente, especialmente em ambientes de emergência (Isbell et al., 2020).

Tendo em conta estes estudos realizados na área da saúde, entendeu-se útil considerar a Teoria da Regulação Emocional de James Gross como parte da moldura teórica da presente investigação incidente nos Técnicos de Radiologia.

2.2 Desempenho no trabalho

A dinâmica competitiva do mercado de trabalho atual exige que as organizações adotem estratégias eficazes para maximizar o potencial dos seus colaboradores e otimizar o seu desempenho global (Fagundes et al., 2018). De acordo com Srivastava e Pathak (2019), a vantagem competitiva das organizações depende, em grande medida, do desempenho individual dos trabalhadores, uma vez que é através dele que os objetivos organizacionais são concretizados.

O desempenho organizacional corresponde, assim, à qualidade e quantidade de trabalho desenvolvido pelos colaboradores, influenciando diretamente a concretização dos objetivos estratégicos da organização (Nguyen et al., 2020). De acordo com Vuong et al. (2020), é essencial adotar práticas que clarifiquem a direção da organização e os recursos necessários para alcançar os seus objetivos. Apesar de ser um conceito de definição complexa, é entendido que o desempenho organizacional se baseia na comparação entre os resultados alcançados e as metas previamente estabelecidas para um determinado período (Brito & Oliveira, 2016).

Para Behrman & Perreault (1982), o desempenho no trabalho reflete as ações dos colaboradores, independentemente da compensação financeira recebida, sendo influenciado por fatores como conhecimento, competências e aptidões, fundamentais para uma execução eficaz das funções.

Segundo Ziviani et al. (2019), o desempenho do trabalhador está associado à combinação de competências técnicas e comportamentais, sendo estruturado em três áreas principais: (i) o desempenho das tarefas, relacionado com a produção e entrega

de bens e serviços; (ii) o desempenho contextual, que engloba comportamentos que ultrapassam as exigências contratuais, como a cidadania organizacional; e (iii) os comportamentos contraproducentes, que prejudicam o ambiente de trabalho e o bem-estar organizacional. Estas dimensões do desempenho são analisadas nas alíneas seguintes.

a) Desempenho das tarefas

De acordo com Motowidlo e Van Scotter (1994), o desempenho das tarefas diz respeito à execução eficaz das atividades centrais do trabalho, podendo apresentar diferenças consoante a função desempenhada dentro da empresa.

Para Goodman & Svyantek (1999), o desempenho das tarefas está intimamente ligado à execução das funções específicas que foram atribuídas ao colaborador, refletindo a capacidade do colaborador de realizar as suas responsabilidades de maneira eficaz. Está, assim, relacionado com a qualidade e a quantidade de trabalho realizado, a competência com que o colaborador realiza as suas funções e a sua capacidade de cumprir as metas estabelecidas (Borman et al., 1995; Motowidlo e Van Scotter, 1994).

b) Desempenho contextual

O desempenho contextual engloba atividades complementares que favorecem o ambiente de trabalho e facilitam o desempenho das tarefas (Motowidlo e Van Scotter, 1994). Este tipo de comportamento está ligado à disposição individual do trabalhador e inclui ações como colaboração com colegas, voluntariado e persistência, sendo influenciado pelo grau de ajuste entre o colaborador e a cultura organizacional (Borman & Motowidlo, 1993; Motowidlo & Van Scotter, 1994; Borman et al., 1995). Este conceito foi introduzido por Borman & Motowidlo (1993), que argumentaram que o desempenho contextual é essencial para a eficácia organizacional, pois melhora a coesão e o funcionamento geral da equipa.

Ross (2022) faz referência ao desempenho contextual e afirma que o desempenho das organizações depende não apenas do esforço individual de cada funcionário, mas

também de quanto os funcionários cooperam entre si. Já Christen et al. (2006) verificaram que um maior esforço e competência dos trabalhadores contribuem para um desempenho superior. Outras investigações indicam que o nível de envolvimento dos funcionários tem um impacto significativo no desempenho global (Carrell & Elbert, 1974; Konya et al., 2016; Marcus & Gopinath, 2017; Kalia & Bhardwaj, 2019).

c) Comportamentos contraprodutivos

Motowidlo e Van Scotter (1994) referem os comportamentos contraprodutivos como as ações que não estão diretamente relacionadas com as tarefas, mas que afetam negativamente a organização e o ambiente de trabalho. Estes comportamentos podem incluir desonestidade, sabotagem ou desrespeito pelas normas da empresa, comportamentos agressivos ou desrespeitosos para com os colegas ou a organização (Motowidlo & Van Scotter, 1994; Borman et al., 1995).

Borman & Motowidlo (1993) sugerem que quando um colaborador exhibe comportamentos que não apenas afetam o seu desempenho individual, mas também prejudicam a moral da equipa e violam as normas culturais ou éticas da organização, a coesão do grupo e a produtividade global da organização podem ser significativamente comprometidas.

2.3. A Importância da Motivação para o Desempenho no Trabalho

A motivação no trabalho é entendida como um fator essencial para promover o bom desempenho dos profissionais de saúde, influenciando diretamente a qualidade dos cuidados prestados, a eficiência das equipas e o bem-estar dos utentes (Wulandari & Dara, 2023) e profissionais motivados tendem a apresentar melhores níveis de desempenho, maior compromisso organizacional e menor incidência de absentismo (Deci et al., 2017). Esta relação é particularmente relevante em contextos de grande exigência emocional onde a motivação impacta diretamente a forma como os profissionais executam as suas funções (Gagné & Deci, 2017).

Dada a relevância da motivação para o desempenho no trabalho, diversos estudos centraram-se na identificação dos fatores que a influenciam, bem como nas estratégias que podem ser adotadas para a sua promoção especificamente nos profissionais de saúde.

Fatores como uma supervisão de qualidade, benefícios financeiros, formação contínua e oportunidades de desenvolvimento profissional desempenham um papel-chave na motivação dos trabalhadores e, conseqüentemente, no seu desempenho (Karaferis et al., 2022).

A implementação de estratégias organizadas para promover a motivação dos profissionais de saúde revelou-se benéfica na melhoria da qualidade dos cuidados prestados (Pelayo-Terán et al., 2023). Um ambiente de trabalho favorável, caracterizado por boas condições físicas e psicológicas e uma carga de trabalho equilibrada, melhora o bem-estar dos trabalhadores e aumenta a eficácia dos serviços de saúde (Wulandari & Dara, 2023).

A motivação autónoma tem sido amplamente associada a um desempenho mais eficiente, sustentável e satisfatório, uma vez que os profissionais se sentem internamente motivados para realizar as suas funções (Wulandari & Dara, 2023). De acordo com Sandrin et al. (2021), ambientes que favorecem a autonomia dos profissionais promovem um melhor desempenho das tarefas, maior envolvimento organizacional e uma melhor capacidade de resposta aos desafios profissionais.

A relação entre motivação autónoma e desempenho contextual também é evidente, pois profissionais motivados autonomamente apresentam um maior compromisso com a organização e adotam comportamentos proativos, melhorando a qualidade dos serviços prestados e fortalecendo as relações interpessoais no trabalho (Veenstra et al., 2020). Adicionalmente, equipas que trabalham num contexto de elevado suporte e autonomia mantêm a motivação autónoma ao longo do tempo, o que reduz a fadiga e melhora a satisfação profissional (Sandrin et al., 2021).

Duprez et al. (2019) sugerem ainda que a motivação autónoma pode influenciar o desempenho na relação com os pacientes. Estes autores referem que profissionais que

se sentem autonomamente motivados prestam um suporte mais estruturado e atencioso aos doentes, promovendo um melhor atendimento e maior humanização dos cuidados (Duprez et al., 2019).

Por outro lado, a motivação controlada pode impulsionar o desempenho a curto prazo, mas apresenta limitações em termos de compromisso duradouro e bem-estar (Deci et al., 2017). Esta forma de motivação pode ser eficaz para garantir a realização de tarefas essenciais, mas não promove envolvimento genuíno no trabalho, podendo levar ao aumento da fadiga emocional e do stress (Gagné & Deci, 2017).

A motivação controlada está também associada a um impacto ambivalente no desempenho contextual pois, embora possa garantir que os trabalhadores cumpram as suas obrigações, pode também levar a uma menor expressão de preocupações e sugestões, prejudicando a inovação e a cooperação dentro das equipas de trabalho (Veenstra et al., 2020).

A desmotivação representa um fator de risco significativo para o desempenho dos profissionais de saúde, estando associada a um menor compromisso organizacional e a uma maior incidência de comportamentos contraproduativos (Bernales-Turpo et al., 2022). Profissionais desmotivados apresentam maior propensão para erros e menor envolvimento com os pacientes, comprometendo a qualidade dos cuidados prestados (Murcho & Pacheco, 2020).

A desmotivação não afeta apenas o desempenho das tarefas, mas também a saúde mental dos profissionais, estando fortemente relacionada com níveis elevados de burnout, exaustão emocional e maior taxa de rotatividade no setor da saúde (Gagné et al., 2015). De acordo com Murcho e Pacheco (2020), trabalhadores com altos níveis de desmotivação demonstram uma redução da realização pessoal e um desempenho significativamente inferior.

Estudos indicam que a falta de suporte às necessidades psicológicas básicas, como autonomia, competência e relacionamento interpessoal, pode aumentar a desmotivação e comprometer tanto o desempenho individual quanto a coesão das equipas (Gagné et al., 2015).

2.4. Estudos sobre a motivação dos Técnicos de Radiologia Portugueses

Sousa (2022) desenvolveu o estudo intitulado "Fatores motivacionais dos Técnicos de Radiologia em Portugal", onde investigou as principais fontes de motivação entre Técnicos de Radiologia em várias unidades de saúde portuguesas. Nas suas conclusões destacou as relações interpessoais, as condições de trabalho e a remuneração como os elementos considerados mais importantes pelos profissionais. Sousa (2022) sublinhou que o apoio entre colegas contribui para um ambiente de trabalho positivo, fator que se revelou fundamental para manter os níveis de motivação e reduzir o stresse associado ao trabalho.

O estudo de Sousa (2022) sugere, ainda, que os profissionais em início de carreira ou em transição para etapas mais estáveis enfrentam desafios específicos relacionados com a motivação, possivelmente influenciados por fatores como expectativas profissionais, reconhecimento no trabalho e equilíbrio entre a vida pessoal e profissional. O estudo destacou ainda que os Técnicos de Radiologia mais jovens demonstraram maior prevalência de motivação intrínseca, enquanto os profissionais mais velhos enfatizaram a importância de fatores extrínsecos, como a segurança financeira e o reconhecimento por parte dos superiores e colegas. Estes resultados sugerem que as necessidades motivacionais variam consoante a idade e as etapas da carreira, o que aponta para a importância de políticas institucionais adaptadas a diferentes perfis etários. Apesar de não explorar em detalhe a relação entre idade e motivação, Sousa (2022) recomendou que estudos futuros aprofundem esta correlação, considerando as especificidades das diferentes fases da vida profissional dos Técnicos de Radiologia.

Além disso, um estudo publicado pela Associação Portuguesa de Imagiologia Médica e Radioterapia (APIMR) em 2021 abordou o impacto da pandemia de COVID-19 no bem-estar psicológico dos Técnicos de Radiologia, com foco específico nas taxas de burnout – um fenómeno caracterizado por exaustão emocional, despersonalização e diminuição do senso de realização profissional. Os resultados deste estudo mostraram que aproximadamente 80% dos Técnicos de Radiologia apresentaram um risco elevado para o desenvolvimento de sintomas de exaustão crónica e desgaste emocional. A dimensão

da exaustão emocional foi particularmente prevalente, refletindo o peso psicológico de trabalhar em ambientes de alto risco de contaminação e sob pressão intensa. Este estudo reforçou a necessidade urgente de desenvolver medidas de suporte à saúde mental dos Técnicos de Radiologia, enfatizando a importância de práticas de monitorização regular do bem-estar e motivação destes profissionais. Apesar desta relação não ser o tema do presente estudo, pelos seus resultados conhece-se que a elevada taxa de desgaste emocional evidencia a necessidade de implementação de estratégias que promovam a motivação autónoma e reduzam a desmotivação.

Outro estudo relevante é o intitulado "A adaptação do Técnico de Radiologia às novas tecnologias", conduzido por Felício e Rodrigues (2010). Embora o foco principal não tenha sido a motivação, o estudo analisou o impacto das variáveis demográficas, incluindo a idade, no processo de adaptação tecnológica, oferecendo conclusões importantes sobre como a idade pode influenciar a motivação para a aprendizagem e a atualização profissional. Os resultados mostraram que os Técnicos de Radiologia mais jovens apresentaram níveis mais elevados de motivação intrínseca, destacando o interesse pessoal pelo desenvolvimento profissional e a satisfação em dominar novas competências. Por outro lado, os Técnicos de Radiologia mais velhos relataram níveis mais elevados de motivação extrínseca, impulsionada pela necessidade de se manterem competitivos no mercado de trabalho e pela segurança no emprego.

Com base na literatura consultada, não se encontrou, todavia, estudos que incidem sobre a relação entre os dois tipos de motivação – autónoma e controlada – e os dois tipos de desempenho – de tarefas e contextual de profissionais de saúde, nomeadamente de Técnicos de Radiologia e no contexto nacional português. O presente estudo pretende, pois, contribuir para colmatar esta lacuna no conhecimento.

CAPÍTULO 3: ENQUADRAMENTO TEÓRICO E HIPÓTESES

No setor da saúde, a motivação assume uma importância crítica, uma vez que influencia diretamente a qualidade dos cuidados prestados e a relação entre os profissionais e os utentes (Kuvaas et al., 2017). Trépanier et al. (2013) indicam que a motivação autónoma está fortemente relacionada com níveis mais elevados de empatia, envolvimento na prática profissional e adesão a padrões éticos e deontológicos. Em contrapartida, quando os profissionais experienciam motivação controlada, a satisfação no trabalho tende a diminuir, aumentando o risco de burnout e rotatividade (Gagné & Bhave, 2011).

Orgambídez-Ramos & Almeida (2019) também destacam a importância das políticas organizacionais e das condições laborais no tipo de motivação predominante nos profissionais de saúde. Fatores como a autonomia na tomada de decisões, o reconhecimento profissional e as oportunidades de desenvolvimento contínuo são fundamentais para promover a motivação autónoma e minimizar os efeitos negativos da motivação controlada (Fernet et al., 2012).

A relação entre motivação e desempenho tem sido amplamente investigada, sendo reconhecido que trabalhadores motivados de forma autónoma apresentam melhores indicadores de produtividade, criatividade e satisfação profissional (Van den Broeck et al., 2016). Em contexto hospitalar, esses efeitos traduzem-se em maior qualidade dos serviços de saúde, melhor adesão às boas práticas clínicas e redução de erros médicos (Ng et al., 2012).

Dessa forma, compreender os fatores que determinam a motivação no trabalho, particularmente no setor da saúde, é essencial para desenvolver estratégias organizacionais que promovam o bem-estar dos profissionais e otimizem a prestação de cuidados de saúde.

Com base na revisão teórica apresentada, são em seguida delineadas as hipóteses de estudo, incidentes na exploração da relação entre os diferentes tipos de motivação e o desempenho profissional dos Técnicos de Radiologia em Portugal.

A motivação no trabalho está diretamente associada ao desempenho profissional (Deci et al., 2017). Na área da saúde, Cavanagh (1992) demonstrou que variáveis relacionadas com a motivação laboral influenciam o desempenho. Adicionalmente, Fischer e Paraguai (1989) destacam a importância da autonomia e da integração organizacional na motivação e no desempenho dos trabalhadores. Face ao exposto, resultou a seguinte hipótese:

H1: A Motivação no Trabalho influencia o Desempenho no Trabalho dos Técnicos de Radiologia.

De acordo com a TAD, proposta por Deci & Ryan (2000), os diferentes tipos de motivação impactam o desempenho profissional. Gagné et al. (2015) corroboram que tanto a motivação autónoma como a motivação controlada influenciam positivamente o desempenho, enquanto a desmotivação está associada a resultados negativos. Face ao exposto, resultou a seguinte hipótese:

H1a: A Motivação Autónoma, a Motivação Controlada e a Desmotivação são fatores determinantes do Desempenho no Trabalho (Total) dos Técnicos de Radiologia.

A motivação autónoma está positivamente correlacionada com a eficácia no desempenho de tarefas específicas (Deci et al., 2017). Por outro lado, a motivação controlada pode levar a um desempenho adequado, porém com menor satisfação (Howard et al., 2016). A desmotivação tende a resultar em baixo envolvimento e desempenho insatisfatório (Gagné et al., 2015). Considera-se assim a seguinte hipótese:

H1b: A Motivação Autónoma, a Motivação Controlada e a Desmotivação influenciam o Desempenho nas Tarefas dos Técnicos de Radiologia.

A motivação autónoma promove comportamentos que favorecem o ambiente organizacional, como colaboração e proatividade, associados ao desempenho contextual (Gagné et al., 2015), enquanto a desmotivação reduz a participação ativa no contexto de trabalho (Howard et al., 2016). Face ao exposto, resultou a seguinte hipótese:

H1c: *A Motivação Autônoma, a Motivação Controlada e a Desmotivação são variáveis explicativas do Desempenho Contextual dos Técnicos de Radiologia.*

Comportamentos contraprodutivos, como negligência e atitudes disruptivas, estão frequentemente associados a níveis reduzidos de motivação autônoma e elevados de desmotivação (Gagné et al., 2015). A motivação controlada também pode contribuir para comportamentos contraprodutivos, sobretudo quando é sustentada por pressões externas (Howard et al., 2016). Considera-se assim a seguinte hipótese:

H1d: *A Motivação Autônoma, a Motivação Controlada e a Desmotivação contribuem para os Comportamentos Contraprodutivos dos Técnicos de Radiologia.*

A motivação autônoma está associada a maior envolvimento e eficácia na execução de tarefas (Deci et al., 2017). Além disso, a experiência profissional favorece a aquisição de competências e conhecimentos que melhoram o desempenho (Cavanagh, 1992). Propõe-se a seguinte hipótese:

H2: *A Motivação Autônoma e o Tempo de Experiência influenciam positivamente o Desempenho nas Tarefas dos Técnicos de Radiologia.*

Profissionais com elevada motivação autônoma tendem a apresentar menos comportamentos contraprodutivos, uma vez que estão mais alinhados com os valores e objetivos organizacionais (Gagné et al., 2015). A satisfação intrínseca no trabalho atua, assim, como um fator protetor contra atitudes prejudiciais (Deci et al., 2017). Levanta-se a seguinte hipótese:

H3: *A Motivação Autônoma está associada à redução de Comportamentos Contraprodutivos nos Técnicos de Radiologia.*

A motivação controlada, apesar de baseada em fatores externos, pode influenciar positivamente o desempenho contextual, especialmente em trabalhadores mais jovens que procuram reconhecimento (Howard et al., 2016). Por outro lado, a idade pode estar associada a maior compromisso organizacional, refletindo-se num melhor desempenho contextual (Cavanagh, 1992). Considera-se, assim, a seguinte hipótese:

H4: A Motivação Controlada e a Idade são fatores determinantes do Desempenho Contextual dos Técnicos de Radiologia.

A ausência de motivação correlaciona-se diretamente com o aumento de comportamentos contraprodutivos, como absentismo, procrastinação e negligência (Gagné et al., 2015). A desmotivação conduz à insatisfação profissional, refletindo-se negativamente no ambiente organizacional (Howard et al., 2016). Propõe-se a seguinte hipótese:

H5: A Desmotivação está relacionada com a manifestação de Comportamentos Contraprodutivos nos Técnicos de Radiologia.

A regulação externa aliada à desmotivação pode favorecer o aumento de comportamentos contraprodutivos devido à falta de internalização dos valores organizacionais (Deci et al., 2017). Howard et al. (2021) indicam que essa combinação aumenta a tendência para atitudes prejudiciais no local de trabalho. Face ao exposto, resultou a seguinte hipótese:

H6: A Desmotivação e a Regulação Externa contribuem para o aumento dos Comportamentos Contraprodutivos nos Técnicos de Radiologia.

Estudos demonstram que a idade pode influenciar a motivação e o desempenho profissional. Kooij et al. (2011) sugerem que trabalhadores mais velhos tendem a apresentar maior motivação intrínseca e melhor desempenho em tarefas complexas, devido à experiência acumulada. Ng e Feldman (2010) encontraram evidências de que a idade está positivamente associada ao desempenho contextual, embora possa estar negativamente relacionada com comportamentos contraprodutivos. Considera-se, assim, a seguinte hipótese:

H7: A Idade dos Técnicos de Radiologia está correlacionada com o Desempenho no Trabalho (Desempenho nas Tarefas, Desempenho Contextual, Comportamentos Contraprodutivos) e com a Motivação no Trabalho (Motivação Autónoma, Motivação Controlada, Desmotivação).

As diferenças de género no contexto laboral podem influenciar a centralidade do trabalho na vida dos indivíduos (Harpaz, 1998) e a forma como percebem a sua motivação e desempenho (Fischer & Paraguai, 1989). Propõe-se a seguinte hipótese:

H8: Existem diferenças na Motivação no Trabalho (Motivação Autónoma, Motivação Controlada, Desmotivação) e no Desempenho no Trabalho (Desempenho nas Tarefas, Desempenho Contextual, Comportamentos Contraprodutivos) dos Técnicos de Radiologia em função do seu Género.

Rowold (2007) verificou que o nível de habilitações académicas pode impactar a motivação e o desempenho profissional, confirmando que profissionais com maior nível de escolaridade tendem a apresentar maior motivação autónoma e melhor desempenho nas tarefas. Bhatnagar (2007) sugere que indivíduos com maior qualificação académica demonstram melhor desempenho contextual, possivelmente devido a uma compreensão mais aprofundada dos objetivos organizacionais. Face ao exposto, resultou a seguinte hipótese:

H9: Existem diferenças no Desempenho no Trabalho e na Motivação no Trabalho em função das Habilitações Académicas dos Técnicos de Radiologia.

Hammer et al. (2005) indicam que ter filhos pode influenciar a motivação controlada, uma vez que a necessidade de equilibrar exigências profissionais e familiares pode afetar o envolvimento no trabalho. Além disso, Wayne et al. (2004) sugerem que colaboradores com filhos podem demonstrar diferenças no desempenho contextual, devido a competências desenvolvidas na gestão do tempo e na empatia adquiridas no ambiente familiar. Face ao exposto, resultou a seguinte hipótese:

H10: A parentalidade influencia o Desempenho no Trabalho e a Motivação no Trabalho dos Técnicos de Radiologia.

CAPÍTULO 4: METODOLOGIA

Neste capítulo, relembra-se a questão de investigação e os objetivos do presente estudo e apresentam-se as decisões metodológicas tomadas, nomeadamente, o tipo de estudo, a estratégia de investigação, os métodos de recolha de dados e o instrumento utilizado nessa recolha, e a técnica de amostragem. São, ainda, apresentados os métodos de análise de dados e expostas as questões éticas consideradas no presente estudo.

4.1. Questão de investigação e objetivos do estudo

Este estudo tem como Questão de investigação:

Qual a relação entre a motivação Autónoma e Controlada e o desempenho de Tarefas e Contextual dos Técnicos de Radiologia?

Para responder a esta questão, definimos um objetivo geral:

- Identificar os níveis de motivação autónoma, motivação controlada e desmotivação dos Técnicos de Radiologia e analisar a sua relação com o desempenho nas tarefas, no desempenho contextual e nos comportamentos contraprodutivos destes profissionais.

No que respeita aos objetivos específicos, estes incluem:

- Analisar a relação entre a motivação autónoma e o desempenho das tarefas dos Técnicos de Radiologia.
- Examinar a relação da motivação controlada no desempenho contextual dos Técnicos de Radiologia.
- Avaliar a relação entre a desmotivação e os comportamentos contraprodutivos nos Técnicos de Radiologia.
- Identificar as variáveis motivacionais que mais contribuem para a melhoria do desempenho global dos Técnicos de Radiologia.

- Analisar a relação das variáveis sociodemográficas, como género, idade e anos de trabalho, na motivação e desempenho dos Técnicos de Radiologia.

Através desta investigação, pretende-se não só contribuir para uma melhor compreensão dos fatores motivacionais que influenciam o desempenho dos Técnicos de Radiologia, mas também fornecer contributos relevantes para a gestão e desenvolvimento de estratégias que promovam um ambiente de trabalho mais produtivo e satisfatório para estes profissionais.

4.2. Tipo de Estudo

O presente estudo é de natureza descritiva-correlacional, permitindo descrever as características de um determinado fenómeno e explorar a relação entre variáveis sem a manipulação das mesmas, conforme Kerlinger e Lee (2000). O foco é o de observar como as variáveis independentes *motivação autónoma*, *motivação controlada* e *desmotivação* se relacionam com desempenho dos Técnicos de Radiologia, utilizando dados recolhidos de forma não invasiva. Em termos do período de tempo considerado, o estudo é transversal.

Neste estudo, pretende-se descrever a motivação dos Técnicos de Radiologia e explorar como se relaciona com o desempenho profissional, sem interferir diretamente nos ambientes ou nos comportamentos observados.

4.3. Estratégia de Investigação

O estudo realizado é quantitativo, sendo adequado para quantificar e analisar a relação entre as variáveis em estudo. A estratégia quantitativa permite recolher dados objetivos que podem ser analisados estatisticamente, facilitando a identificação de padrões, tendências e relações entre variáveis. De acordo com Creswell (2014), a pesquisa quantitativa envolve a recolha de dados numéricos, os quais podem ser quantificados e analisados por meio de técnicas estatísticas, visando a verificação de hipóteses e teorias. A abordagem utilizada é dedutiva e os dados foram recolhidos através de um questionário. Como referido por Hill & Hill (2009), a investigação baseada em questionários consiste na formulação de uma série de perguntas direcionadas a um

grupo de inquiridos, que representam uma população ou uma amostra relevante para o estudo. Este método revela-se especialmente adequado para a recolha de informações sobre comportamentos, atitudes, valores e opiniões dos participantes.

4.4. Instrumentos de Recolha de Dados

O instrumento principal de recolha de dados foi um questionário estruturado, composto por perguntas de resposta fechada, com opções baseadas em escalas de Likert de cinco e de sete pontos, conforme os instrumentos que foram utilizados para o manter (Apêndice 1). Este instrumento pode ser preenchido tanto em formato digital como em papel, permitindo que o inquirido responda de forma autónoma. Além disso, o carácter anónimo do questionário favorece respostas mais espontâneas e sinceras, proporcionando maior fiabilidade nos dados recolhidos (Lakatos & Marconi, 2006).

De acordo com Hill & Hill (2009), o questionário é um método eficaz de recolha de dados quando o investigador pretende obter informações sobre um determinado tema. A sua utilidade advém, em grande parte, da capacidade de atingir um grande número de indivíduos num curto período de tempo, facilitando a obtenção de respostas de forma ágil e eficiente.

Com o objetivo de avaliar o impacto da motivação no desempenho dos Técnicos de Radiologia, utilizaram-se diversas dimensões extraídas de instrumentos validados. Para isso, foram selecionados diferentes instrumentos, cada um com foco em áreas específicas da motivação e do desempenho laboral.

O questionário iniciou-se com uma nota introdutória, que contextualiza o estudo, apresentando os seus objetivos e modo de aplicação. Esta introdução teve como propósito sensibilizar os potenciais inquiridos para a importância da sua participação na investigação. De seguida, foi apresentado o termo de consentimento informado, no qual o inquirido pode expressar a sua concordância ou recusa em participar no estudo, garantindo o respeito pelos princípios éticos e pela voluntariedade da participação. O corpo do questionário foi estruturado em duas partes:

- Primeira parte: inclui a caracterização sociográfica dos inquiridos, abordando aspetos como género, idade, estado civil, composição do agregado familiar, localização geográfica, nível de escolaridade, tipo de vínculo contratual, regime de trabalho e tempo de serviço na organização.
- Segunda parte: compreende as diferentes dimensões dos instrumentos MAWS (Motivation at Work Scale) e IWPQ (Individual Work Performance Questionnaire), que avaliam a motivação e o desempenho no trabalho, respetivamente.

Esta estrutura permitiu uma recolha de dados organizada e rigorosa, garantindo informações essenciais para a análise e interpretação dos resultados do estudo.

4.4.1. Motivação no Trabalho

Para medir a Motivação, foi utilizada a Motivation at Work Scale (MAWS), que é um instrumento desenvolvido por Gagné et al. (2010) para avaliar a motivação no contexto do trabalho, baseando-se na Teoria da Autodeterminação de Deci & Ryan. O questionário foi inicialmente validado em duas línguas (inglês e francês) e aplicado a uma amostra de 1.644 trabalhadores de diversos setores profissionais, permitindo uma análise abrangente da sua estrutura e propriedades psicométricas. Para a sua aplicação no presente estudo, foi necessário proceder à tradução do instrumento para a língua portuguesa, assegurando-se que os itens mantiveram a fidelidade ao instrumento original.

A estrutura da MAWS é composta por 18 itens, em três dimensões principais, conforme se evidencia na figura 4, refletindo o continuum de motivação proposto pela Teoria da Autodeterminação: Motivação Autónoma (Total) - 5 itens, dividindo-se em Regulação Intrínseca, que avalia o prazer e interesse genuíno pelo trabalho (3 itens) e Regulação Integrada, que mede a valorização pessoal das atividades profissionais e a perceção de significado no trabalho (2 itens); Motivação Controlada (Total) - 10 itens, dividindo-se em Regulação Introjetada, que indica uma motivação baseada em pressões internas, como culpa ou obrigação (4 itens) e Regulação Externa, que reflete a dependência de

recompensas externas ou punições para a realização das tarefas (6 itens); e Desmotivação - 3 itens.

Cada um dos 18 itens do instrumento é avaliado através de uma escala de Likert de sete pontos, que vai desde "discordo muito" até "concordo muito".

Work Motivation	Mean	SD ($\pm$)	Subscale Item
Autonomous motivation	5.12	1.04	
Intrinsic regulation	5.16	1.03	1—Because I enjoy this work very much 4—Because what I am doing in my work is stimulating 5—Because the work I do is interesting
Integrated regulation	5.05	1.24	2—Because I am made for this job 3—Because I am fully fulfilled in this work
Controlled motivation	2.50	1.13	
Introjected regulation	3.04	1.67	9—Because otherwise I will feel bad about myself 10—Because otherwise I will feel ashamed of myself 11—Because I would feel guilty about not doing it 12—Because I have to prove to myself that I can
External regulation	2.13	1.10	13—To get others' approval (e.g., supervisor, colleagues, family, clients...) 14—Because others will respect me more 15—To avoid being criticized by others 16—Because I risk losing benefits if I do not put enough effort into it 17—Because I risk losing my job if I do not put enough effort into it 18—Essentially for drawing a paycheck
Demotivation	1.61	0.84	6—I do not because I really feel I am wasting my time at work 7—I do not know why I am doing this job. It is pointless work 8—Honestly, I do little for my job

Note: Study participants were invited to respond to motivation items with: "Why do you involve in your work of providing patient care?". Responses were given on a seven-point Likert scale with options ranging from 7 ("very true of me") to 0 ("very untrue of me"). In our sample study, mean scores reveal relatively high levels of autonomous motivation and its sub-categories (intrinsic and integrated regulation) and low degrees of demotivation and controlled motivation and its sub-categories (introjected and external regulation).

Figura 4 - MAWS, retirado de D'Alleva (2023, p.6)

O estudo de validação realizado por Gagné et al. (2010) demonstrou boas propriedades psicométricas do MAWS. A análise fatorial confirmatória suportou a estrutura proposta, com índices de ajustamento adequados (CFI = 0,95; RMSEA = 0,06), sugerindo uma boa adequação do modelo aos dados. Além disso, a consistência interna das subescalas foi elevada, com valores de Alfa de Cronbach variando entre 0,74 e 0,90, garantindo a fiabilidade do instrumento. No que diz respeito à validade preditiva, os resultados indicaram correlações significativas entre as dimensões da motivação e variáveis organizacionais relevantes. A Motivação Intrínseca e a Regulação Identificada apresentaram associações positivas com o bem-estar no trabalho ($r = 0,54$, $p < 0,001$) e com o compromisso organizacional ($r = 0,42$, $p < 0,001$). Por outro lado, a Regulação Externa esteve associada a níveis mais elevados de stress e exaustão emocional ($r = 0,36$,

$p < 0,001$), confirmando que os diferentes tipos de motivação influenciam de forma distinta o desempenho profissional.

A aplicabilidade do MAWS em diferentes setores profissionais e contextos culturais reforça a sua utilidade na investigação sobre motivação laboral. A sua estrutura validada permite não só avaliar o perfil motivacional dos trabalhadores, mas também fornecer dados para intervenções organizacionais focadas no aumento do desempenho. Assim, o MAWS constitui uma ferramenta robusta e empiricamente validada para a análise da motivação no ambiente de trabalho, contribuindo para uma melhor compreensão dos fatores que influenciam o comportamento organizacional (Gagné et al., 2010).

4.4.2. Desempenho no Trabalho

O Questionário de Desempenho no Trabalho é um dos instrumentos mais reconhecidos para avaliar o desempenho laboral individual. Criado por Linda Koopmans e seus co-autores em 2012, o "Individual Work Performance Questionnaire" (IWPQ) foi inicialmente composto por 47 itens e desenhado para medir o desempenho no local de trabalho ao nível individual (Koopmans et al., 2012). Este questionário foi aplicado a uma amostra representativa de trabalhadores na Holanda e, através de análises estatísticas, como a análise fatorial e o modelo de Rasch, foi refinado e otimizado.

O resultado deste processo de refinamento levou à criação de uma versão mais concisa do questionário, com apenas 18 itens organizados em três dimensões principais, conforme se observa na figura 5: Desempenho da Tarefa, que avalia a capacidade de planeamento e organização, a orientação para resultados, a priorização e a eficiência – 5 itens; Desempenho Contextual, que mede aspetos como a iniciativa, a capacidade de enfrentar desafios, a manutenção e atualização de conhecimentos e competências, bem como a habilidade de desenvolver soluções criativas para problemas novos e complexos – 8 itens; e Comportamento Contraprodutivo, que observa comportamentos que possam ser prejudiciais para a organização, como atitudes de negatividade excessiva – 5 itens.

Cada um dos 18 itens do instrumento é avaliado através de uma escala de Likert de cinco pontos, que varia de "raramente" até "sempre".

Esta versão do questionário apresenta-se como uma ferramenta breve, aplicável de forma genérica a diversos setores ocupacionais. Este questionário continua a ser amplamente utilizado devido à sua eficácia e capacidade de adaptação a diferentes contextos laborais (Koopmans et al., 2012; 2014).

A escolha dos instrumentos de avaliação foi fundamentada na sua validação prévia e consistência interna, confirmada em estudos anteriores. A MAWS e o IWPQ são amplamente reconhecidos pela sua capacidade de medir com precisão as dimensões da motivação e desempenho no contexto de trabalho.

		Response <i>n</i> (%)					Mean (SD)	Item-to-scale correlation
		0 (seldom)	1 (sometimes)	2 (regularly)	3 (often)	4 (always)		
Task performance (TP) scale								
In the past 3 months...								
TP1	I was able to plan my work so that I finished it on time.*	0 (0)	7 (17.5)	9 (22.5)	13 (32.5)	11 (27.5)	2.70 (1.07)	0.64
TP2	I kept in mind the work result I needed to achieve.*	0 (0)	1 (2.5)	7 (17.5)	12 (30.0)	20 (50.0)	3.28 (0.84)	0.58
TP3	I was able to distinguish main issues from side issues.*§	0 (0)	1 (2.5)	7 (17.5)	20 (50.0)	12 (30.0)	3.08 (0.76)	0.46
TP4	I was able to carry out my work well with minimal time and effort.*§	1 (2.5)	10 (25.0)	15 (37.5)	10 (25.0)	4 (10.0)	2.15 (1.00)	0.55
TP5	I planned my work optimally.§	0 (0)	5 (12.5)	10 (25.0)	16 (40.0)	9 (22.5)	2.73 (0.96)	0.60
Contextual performance (CP) scale								
In the past 3 months...								
CP6	On my own initiative, I started new tasks when my old tasks were completed.	0 (0)	5 (12.5)	8 (20.0)	10 (25.0)	17 (42.5)	2.98 (1.07)	0.24
CP7	I took on challenging tasks when these were available.§	1 (2.5)	2 (5.0)	5 (12.5)	17 (42.5)	15 (37.5)	3.08 (0.97)	0.74
CP8	I worked on keeping my job-related knowledge up-to-date.*	1 (2.5)	2 (5.0)	11 (27.5)	14 (35.0)	12 (30.0)	2.85 (1.00)	0.59
CP9	I worked on keeping my work skills up-to-date.*	0 (0)	3 (7.5)	13 (32.5)	11 (27.5)	13 (32.5)	2.85 (0.98)	0.62
CP10	I came up with creative solutions for new problems.	1 (2.5)	3 (7.5)	11 (27.5)	18 (45.0)	7 (17.5)	2.68 (0.94)	0.52
CP11	I took on extra responsibilities.	1 (2.5)	2 (5.0)	6 (15.0)	23 (57.5)	8 (20.0)	2.88 (0.88)	0.60
CP12	I continually sought new challenges in my work.	0 (0)	4 (10.0)	10 (25.0)	15 (37.5)	11 (27.5)	2.83 (0.96)	0.70
CP13	I actively participated in meetings and/or consultations.	0 (0)	4 (10.0)	5 (12.5)	15 (37.5)	16 (40.0)	3.08 (0.97)	0.43
Counterproductive work behavior (CWB) scale								
In the past 3 months...								
CWB14	I complained about unimportant issues at work.*§	4 (10.0)	20 (50.0)	13 (32.5)	3 (7.5)	0 (0)	1.38 (0.77)	0.70
CWB15	I made problems at work bigger than they were.	15 (37.5)	20 (50.0)	4 (10.0)	1 (2.5)	0 (0)	0.78 (0.73)	0.73
CWB16	I focused on the negative aspects of a situation at work instead of the positive aspects.*	10 (25.0)	19 (47.5)	10 (25.0)	1 (2.5)	0 (0)	1.05 (0.78)	0.72
CWB17	I talked to colleagues about the negative aspects of my work.*	8 (20.0)	18 (45.0)	8 (20.0)	5 (12.5)	1 (2.5)	1.33 (1.02)	0.81
CWB18	I talked to people outside of the organization about the negative aspects of my work.*	10 (25.0)	18 (45.0)	7 (17.5)	4 (10.0)	1 (2.5)	1.20 (1.02)	0.76

Figura 5 - IWPQ, retirado de Koopmans (2016, p. 612).

4.4.3. Pré-teste do Questionário

Antes da aplicação do questionário final, foi realizado um pré-teste, com o objetivo de avaliar a sua validade e fidedignidade. Esta etapa permitiu identificar eventuais erros ortográficos, ambiguidades na formulação das questões e potenciais dificuldades na sua interpretação, garantindo assim maior clareza e precisão na recolha de dados (Lakatos & Marconi, 2006). Vários autores, como Churchill & Peter (1998) e Hill & Hill (2009), defendem a realização de um pré-teste como um passo fundamental para analisar a adequação do questionário, detetar possíveis problemas e assegurar que a sua aplicação decorra de forma eficaz, permitindo o cumprimento dos objetivos da investigação.

Para este fim, foi elaborada uma primeira versão do questionário, que foi submetida a um grupo de três Técnicos de Radiologia, selecionados com base na diversidade de faixa etária, género e habilitações académicas. Após a análise, nenhum dos participantes sugeriu alterações ou levantou dúvidas relativamente às questões, validando assim a clareza e a coerência do instrumento.

4.5. Métodos de Recolha de Dados

A recolha de dados foi realizada utilizando a plataforma Google Forms. Este método foi escolhido devido à sua eficiência e facilidade de distribuição, permitindo que um grande número de Técnicos de Radiologia tenha tido acesso ao questionário, independentemente da sua localização geográfica, também se deveu à facilidade de preenchimento por parte dos respondentes e a possibilidade de exportar os dados diretamente para análise estatística.

O questionário foi disponibilizado online de 26 de outubro até 26 de dezembro de 2024. O *link* para o questionário foi distribuído através de e-mails enviados a cerca de 600 contactos de Técnicos de Radiologia (TR), através da rede social LinkedIn visando apenas TR, e encaminhado também para associações profissionais, sindicatos de Técnicos Superiores de Diagnóstico e Terapêutica (TSDT), universidades, hospitais, entre outras instituições relevantes. Foram solicitadas seriedade e respostas conscientes, de forma a garantir a integridade dos dados e evitar a duplicação de respostas, e consentimento

expresso para utilização dos dados obtidos para os fins de investigação descritos neste documento.

4.6. População, Amostra, Tamanho Amostral e Poder Estatístico

A população abrange todos os Técnicos de Radiologia que exerçam profissionalmente em território português. Foram aplicados critérios de exclusão, abrangendo estudantes de Radiologia e Técnicos de Radiologia que nunca exerceram a profissão.

A amostra foi selecionada através de uma amostragem intencional (*proposive*), uma vez que o questionário foi distribuído apenas entre TR. A distribuição do questionário a um universo de cerca de 1000 potenciais respondentes garantiu uma amostra diversificada, representando Técnicos de Radiologia de várias instituições e contextos profissionais.

O tamanho amostral de 176 respostas válidas, com um nível de significância de 5% ($\alpha = 0,05$) e assumindo uma correlação moderada de $r = 0,30$ entre motivação e desempenho no trabalho, traduziu-se num poder estatístico esperado de aproximadamente 0,97 (97%), um valor elevado, garantindo a fiabilidade dos resultados.

O cálculo do tamanho amostral foi realizado com base nas recomendações metodológicas de Cohen (1988) e Faul et al. (2007), que estabelecem critérios para estudos correlacionais. A robustez das análises estatísticas subsequentes foi assegurada utilizando o software G*Power 3 para a determinação do poder estatístico.

4.7. Métodos de Análise de Dados

Os dados recolhidos foram tratados quantitativamente, utilizando o software de análise estatística Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) versão 29. O SPSS permite a manipulação de grandes volumes de dados e oferece uma ampla variedade de técnicas estatísticas, como análise descritiva, correlação, regressão, análise fatorial e muitas outras, facilitando a interpretação e apresentação de resultados.

A análise dos dados foi realizada em três fases principais, a saber: Análise Descritiva, Análise Correlacional e Análise de Regressão; foram testadas as hipóteses formuladas.

Na fase de Análise Descritiva, procurou-se apresentar as características da amostra, bem como a distribuição das respostas para cada item do questionário. Para tal, foram calculadas frequências, percentagens, médias e desvios-padrão, de forma a descrever os diferentes tipos de motivação e o desempenho dos TR. Esta abordagem permitiu uma compreensão geral das variáveis em estudo, proporcionando uma visão clara dos padrões presentes nos dados.

Para realizar a análise inferencial, tendo em conta o cumprimento dos critérios necessários, e considerando que as variáveis não apresentaram uma distribuição normal, verificada através do teste de Kolmogorov-Smirnov, foram aplicados testes não paramétricos.

A fase de Análise Correlacional, que teve como objetivo explorar a relação entre as variáveis "motivação" e "desempenho", bem como entre estas e as variáveis biográficas dos participantes. Este tipo de análise permitiu verificar a existência de associações estatisticamente significativas entre as variáveis, oferecendo indícios relevantes sobre as interações e possíveis influências mútuas entre os diferentes fatores em análise.

Para correlacionar a idade dos TR com o Desempenho no Trabalho (Desempenho nas Tarefas, Desempenho Contextual, Comportamentos Contraprodutivos) e com a Motivação no Trabalho (Motivação Autónoma, Motivação Controlada, Desmotivação), foi utilizado o coeficiente de correlação de Spearman, que é uma medida de associação não paramétrica entre duas variáveis pelo menos ordinais. Este coeficiente é obtido através da substituição dos valores das observações pelas respetivas ordens. As medidas de associação quantificam a intensidade e a direção da associação entre duas variáveis (Marôco, 2014).

Para comparar a Motivação no Trabalho e o Desempenho no Trabalho, entre o género, entre as habilitações académicas e entre ter filhos, nomeadamente na Motivação Controlada (Total), na Regulação Introjetada e no Desempenho no Trabalho (Total), as variáveis apresentavam uma distribuição normal, pelo que foi aplicado o teste T Student, que é um teste paramétrico, que, no caso de uma amostra, testa se uma média populacional é ou não igual a um determinado valor a partir da estimativa obtida de

uma amostra aleatória, ou serve também para testar se as médias de duas populações são ou não significativamente diferentes (Marôco, 2014). Nas restantes dimensões em estudo, dado que não apresentavam uma distribuição normal, foi aplicado o teste de Mann-Whitney, que é o teste não-paramétrico adequado para comparar as funções de distribuição de uma variável pelo menos ordinal medida em duas amostras independentes (Marôco, 2014).

Por fim, para testar as restantes hipóteses que analisaram as variáveis preditoras e preditivas em estudo, foi utilizado o método de Regressão Linear, que define um conjunto de várias técnicas estatísticas usadas para modelar relações entre variáveis e prever o valor de uma variável dependente (ou de resposta) a partir de um conjunto de variáveis independentes (preditoras). A relação entre duas ou mais variáveis pode ser de dependência funcional (a magnitude da variável dependente é função da magnitude das variáveis independentes) ou de associação (nenhuma das variáveis pode ser tida como dependentes, mas apenas que elas variam em conjunto). No caso do presente trabalho, dado tratar-se de um estudo transversal, aplica-se este segundo tipo de relação. A relação linear pode ser usada para modelar a relação funcional entre duas variáveis – uma relação que pode ser expressa através de uma função matemática – independentemente de existir ou não uma relação de tipo causa-e-efeito, que nem sempre é fácil de demonstrar (Marôco, 2014).

No sentido de testar as hipóteses H1a, H1b, H1c, H1d, H2, H3, H4, H5 e H6, foi realizada uma análise de regressão linear múltipla. Para esse efeito, foi utilizado o método de inserção ("Enter"), no qual todas as variáveis independentes foram introduzidas no modelo simultaneamente. Começou-se pela sumarização do modelo de regressão, verificando o coeficiente de determinação ajustado (R^2 ajustado), de modo a verificar a proporção da variabilidade da variável dependente que é explicada pelas variáveis preditoras incluídas no modelo. De seguida, efetuou-se, mediante os resultados da análise de variância (ANOVA) para os modelos testados, o teste F. Por fim, analisaram-se os coeficientes de regressão para cada variável preditora e foi feita a leitura de Beta, dos intervalos de confiança dos coeficientes e da significância para concluir a relação entre as variáveis.

4.8. Questões Éticas

A recolha de dados foi conduzida em conformidade com os princípios éticos da investigação científica, seguindo o enquadramento do Código de Conduta Ética da Universidade do Minho.

O estudo garantiu a anonimidade e a confidencialidade dos participantes e os dados recolhidos foram utilizados exclusivamente para fins académicos, conforme indicado aos participantes.

A participação no estudo foi precedida pela obtenção do consentimento informado expresso dos participantes, assegurando que estes estavam cientes dos objetivos, procedimentos e possíveis implicações da sua participação. Além disso, a participação no estudo foi voluntária e os participantes foram informados de que podiam recusar participar sem qualquer penalização ou impacto na sua carreira ou relação com o investigador.

Sendo o investigador também Técnico de Radiologia, foi dada especial atenção à neutralidade na forma como o convite à participação na recolha de dados foi feita. Não houve qualquer pressão sobre os colegas e a participação foi totalmente voluntária. Não foi utilizada nenhuma vantagem ou incentivo que pudesse causar influência indevida.

Os procedimentos do estudo, que incluem apenas a resposta a um questionário anónimo online, não implicam riscos físicos, psicológicos, económicos ou sociais. Devido à natureza não invasiva do estudo, os riscos conhecidos associados foram mínimos ou inexistentes. No entanto, é importante considerar os seguintes aspetos: embora o questionário seja anónimo, poderá ter existido uma preocupação teórica com a invasão da privacidade ou o receio de que a confidencialidade seja comprometida. Contudo, estas preocupações são muito improváveis, dada a implementação de medidas rigorosas para assegurar a anonimização e a proteção dos dados. É possível que alguns participantes possam ter sentido algum desconforto ao refletir sobre as suas condições de trabalho e a sua motivação. No entanto, a probabilidade de este desconforto ser

significativo é baixa e, se ocorrer, será limitado ao tempo de preenchimento do questionário.

Os dados recolhidos são anónimos e serão mantidos e armazenados em plataformas seguras, acessíveis apenas ao investigador. Não será possível associar as respostas individuais a qualquer participante. Os dados serão apagados num período de três anos após a publicação do presente trabalho.

CAPÍTULO 5 – RESULTADOS

Este capítulo apresenta a análise dos dados obtidos, começando com a caracterização descritiva das variáveis em estudo. Seguem-se os resultados da Escala de Motivação no Trabalho (MAWS) e do Questionário de Desempenho no Trabalho (IW PQ), permitindo compreender os padrões de motivação e desempenho dos participantes. Posteriormente, a análise inferencial explora relações estatísticas significativas entre as variáveis. Por fim, são sintetizados os principais achados, destacando os resultados mais relevantes para a discussão no capítulo seguinte.

Para a apresentação dos dados recorreu-se ao uso de tabelas e gráficos, com os dados estatísticos antecidos de análise.

A confiabilidade do instrumento foi avaliada através da consistência interna, medida pelo coeficiente Alfa de Cronbach. De acordo com Pestana & Gageiro (2008), um valor superior a 0,70 é considerado aceitável, indicando uma boa fidelidade, correlação e homogeneidade dos itens. Isto garante que as medições são consistentes e apresentam um grau adequado de precisão e estabilidade ao longo do tempo.

De acordo com os valores de Alfa de Cronbach obtidos e apresentados na tabela 1, a análise de consistência interna da Escala de Motivação no Trabalho (MAWS) demonstrou que a maioria das subescalas apresenta níveis de fiabilidade adequados, tendo a Motivação Autónoma e a Motivação Controlada alfas de 0,729 e 0,825, respetivamente, indicando boa consistência. No Questionário de Desempenho no Trabalho (IW PQ), o alfa geral é de 0,786.

Os instrumentos apresentaram consistência interna globalmente adequada, com valores de Alfa de Cronbach variando entre razoável e bom na maioria das dimensões indicando fiabilidade para avaliar motivação e desempenho no trabalho.

	Nr. Itens	Alpha de Cronbach
Escala de Motivação no Trabalho (MAWS)		
Motivação Autônoma (Total)	5	0,729
Regulação Intrínseca	3	0,683
Regulação Integrada	2	0,505
Motivação Controlada (Total)	10	0,825
Regulação Introjetada	4	0,829
Regulação Externa	6	0,787
Desmotivação	3	0,797
Questionário de Desempenho no Trabalho (IWPQ)		
IWPQ (Total)	18	0,786
Desempenho Tarefa	5	0,748
Desempenho Contextual	8	0,887
Comportamento Contraprodutivo	5	0,716

Tabela 1 - Análise de consistência interna.

5.1. Análise Descritiva

A amostra total é constituída por 176 participantes, Técnicos de Radiologia, com uma média de idades de 40,1 anos e desvio-padrão 10,1 anos (gráfico 1). A maioria dos participantes é género feminino (n=126; gráfico 3) e, quanto às habilitações académicas, a maioria apresentava apenas licenciatura (73,9%).

No que respeita ao estado civil, 62,5% dos participantes encontravam-se casados ou em união de facto e 56,3% dos participantes declararam ter filhos. Entre os que tinham filhos, 38,1% possuíam crianças menores de 12 anos.

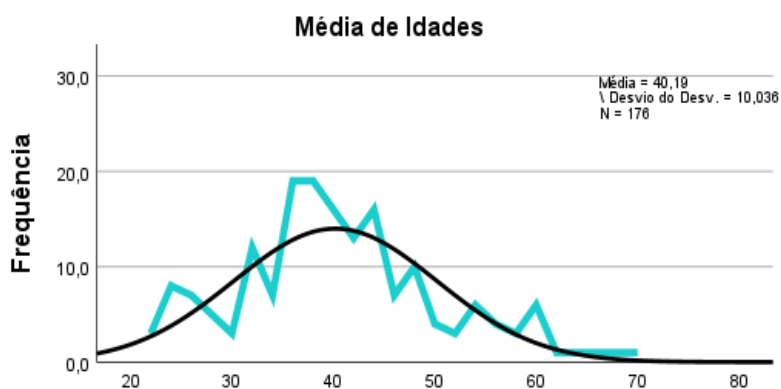


Gráfico 1 - Frequência absoluta das idades dos participantes.

Deste modo, o perfil do participante caracteriza-se de modo muito semelhante à realidade dos Técnicos de Radiologia em Portugal sugerida pela Administração Central do Sistema de Saúde (2018), que refere que a taxa de feminização desta população é de 79,7% e apresenta uma média de idades de 33 anos.

Relativamente às variáveis socioprofissionais dos Técnicos de Radiologia, podemos afirmar que os participantes no estudo trabalham em média há 7,0 anos com um desvio-padrão de 10,3 anos. A maioria dos participantes trabalhava por turnos (78,4%) e exercia funções como Técnico de Radiologia em apenas um local (n=108) e ainda, conforme o gráfico 2, a maioria dos indivíduos trabalhava no setor público.

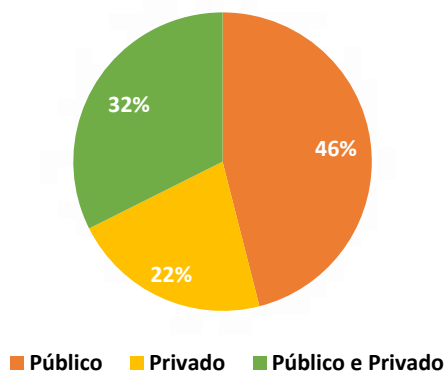


Gráfico 2 - Frequência relativa do Setor de atividade

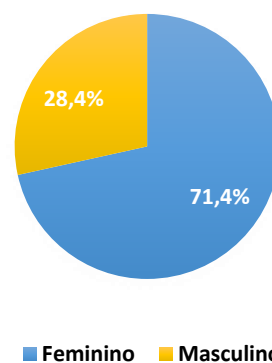


Gráfico 3 - Frequência relativa do Género dos participantes

O perfil dos trabalhadores pode ser caracterizado como predominando situações contratuais estáveis, com 71,0% em contratos efetivos, refletindo segurança no vínculo laboral. Há uma pequena fração (12,5%) que combina modalidades contratuais, como contratos sem termo e recibos verdes, indicando alguma flexibilidade ou precariedade em casos pontuais. Além disso, a maioria dos trabalhadores (80,7%) não enfrentou impedimentos temporários ao trabalho nos últimos três meses, o que pode sugerir boa continuidade laboral, condições de saúde favoráveis ou estabilidade nas funções desempenhadas. Este perfil reflete uma força de trabalho relativamente estável e funcional.

Relativamente à localização geográfica, conforme o gráfico 4, os participantes estavam distribuídos por várias regiões de Portugal, com maior representatividade nos distritos de Braga e Porto.

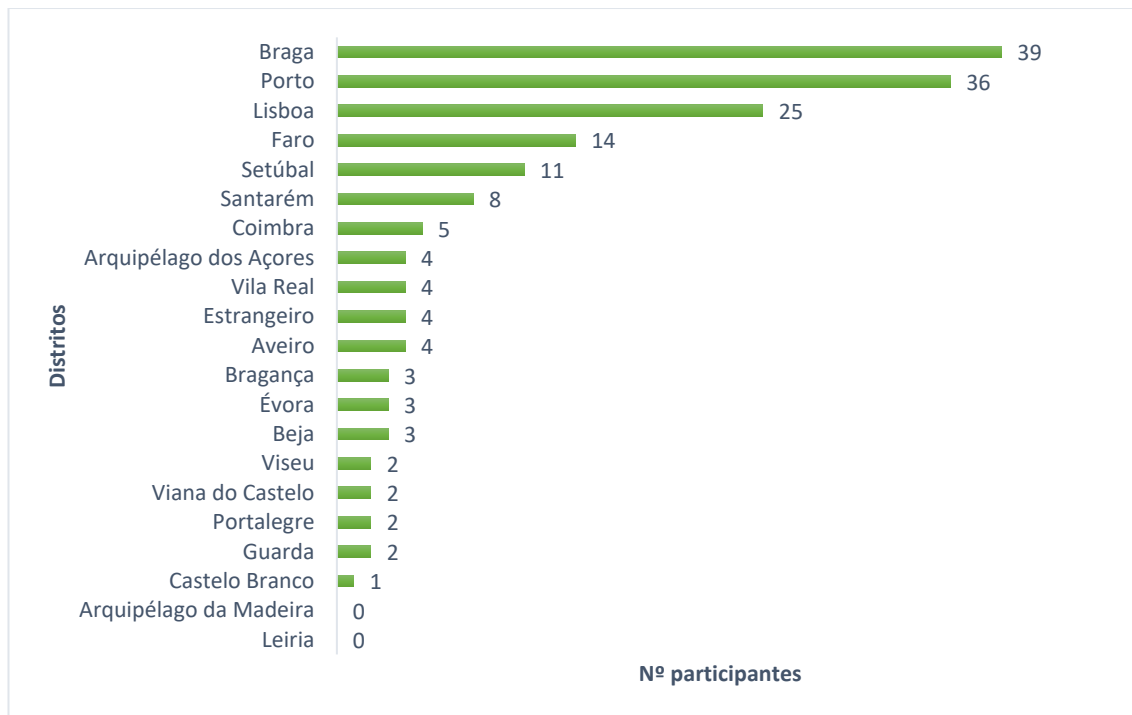


Gráfico 4 - Frequência absoluta da Dispersão geográfica

5.1.1. Escala de Motivação no Trabalho (MAWS)

Relativamente à frequência das dimensões da Escala de Motivação no Trabalho (MAWS), a análise dos resultados revela diferentes níveis de motivação em todas as dimensões avaliadas, considerando as categorias da escala de Likert (Discordo muito = 1, Discordo parcialmente = 2, Discordo = 3, Não Discordo Nem Concordo = 4, Concordo = 5, Concordo parcialmente = 6, Concordo muito = 7).

A tabela 2 revela que a motivação autónoma tem a média mais elevada (5,06; DP = 0,96), destacando-se a regulação intrínseca (5,35; DP = 1,03) e de seguida a regulação integrada (4,78; DP = 1,18). A motivação controlada apresenta uma média de 4,11 (DP = 1,1), sendo mais elevada na regulação introjetada (4,55; DP = 1,41) do que na regulação externa (3,68; DP = 1,23). A desmotivação tem a média mais baixa (2,00; DP = 1,01), indicando que a maioria dos participantes não se sente desmotivado. Os percentis confirmam estas tendências, com a mediana da motivação autónoma em 5,14 e da desmotivação em 1,67.

Escala de Motivação no Trabalho (MAWS)								
	N	Média	Dp	Min	Máx	Percentis		
						25	50	75
Motivação Autônoma (Total)	176	5,06	0,96	1	7	4,67	5,14	5,67
Regulação Intrínseca	176	5,35	1,03	1	7	5,00	5,35	6,00
Regulação Integrada	176	4,78	1,18	1	7	4,00	4,92	5,50
Motivação Controlada (Total)	176	4,11	1,1	1	7	3,47	4,08	4,92
Regulação Introjeteada	176	4,55	1,41	1	7	3,50	4,75	5,50
Regulação Externa	176	3,68	1,23	1	6	2,88	3,50	4,67
Desmotivação	176	2,00	1,01	1	5	1,00	1,67	3,00

(1=Discordo muito | 2=Discordo parcialmente | 3=Discordo | 4=Não Discordo Nem concordo | 5=Concordo | 6=Concordo parcialmente | 7=Concordo muito)

Tabela 2 - Frequência da Escala de Motivação no Trabalho (MAWS).

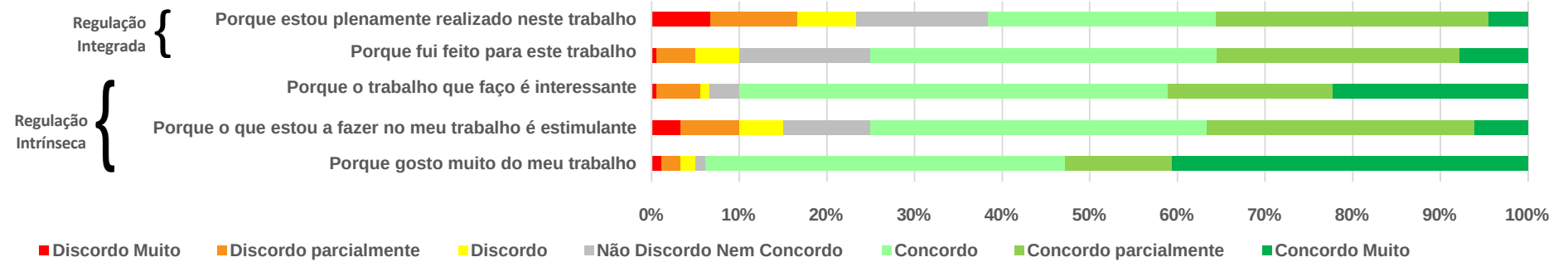
A figura 6 representa de forma gráfica a distribuição das respostas dos participantes em relação aos diferentes tipos de motivação no trabalho.

A análise da figura 6 demonstra que a Motivação Autônoma é predominante entre os TR. A maioria dos participantes demonstrou altos níveis de concordância com afirmações relacionadas com o prazer e interesse pelo trabalho, como "Porque gosto muito do meu trabalho" e "Porque o trabalho que faço é interessante". Estes resultados indicam que um número significativo de profissionais encontra motivação interna na sua atividade.

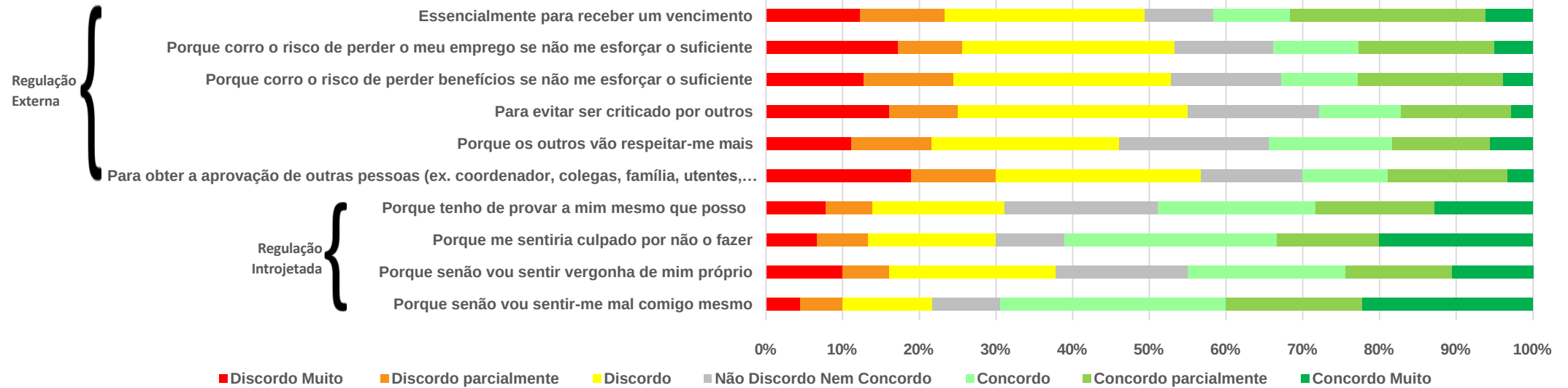
Por outro lado, a Motivação Controlada apresenta uma distribuição mais dispersa com percentagens significativas de respostas tanto na concordância como na discordância. A necessidade de aprovação externa, o medo de perder benefícios e o foco no vencimento foram apontados como razões para o esforço no trabalho, sugerindo que, para alguns trabalhadores, a motivação ainda é impulsionada por fatores externos.

No que respeita à Desmotivação, a maioria dos participantes discorda muito ou discorda parcialmente das afirmações associadas à falta de propósito e envolvimento no trabalho. No entanto, uma minoria expressou algum grau de desmotivação, evidenciado por respostas de concordância em itens como "Sinto realmente que estou a perder o meu tempo" e "Honestamente, faço pouco pelo meu trabalho", traduzindo sentimentos de frustração e percepção de que o trabalho pode não ter um impacto significativo.

Motivação Autônoma



Motivação Controlada



Desmotivação

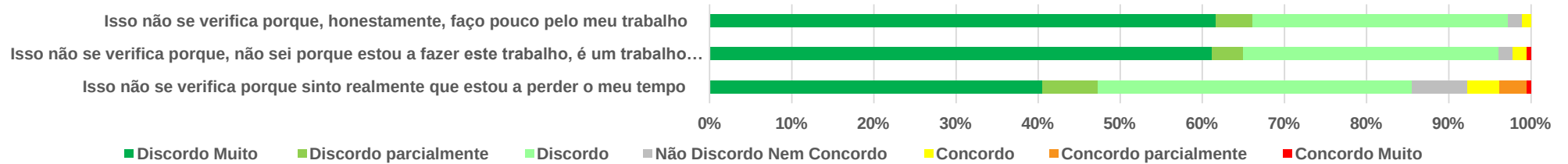


Figura 6 - Frequência relativa das respostas da MAWS

Em síntese, os resultados mostram que a Motivação Autônoma é a dimensão com maior peso representativo, refletindo um envolvimento elevado e positivo com o trabalho, baseado na satisfação intrínseca e na integração de valores pessoais. A Motivação Controlada apresenta um peso menor, com influência moderada de fatores externos ou sentimentos de obrigação. Por sua vez, a Desmotivação apresenta níveis baixos, indicando que, embora a maioria dos participantes demonstre um certo grau de alinhamento com as suas funções, ocasionalmente podem sentir alguma falta de motivação no desempenho do trabalho.

5.1.2. Questionário de Desempenho no Trabalho (IWPQ)

Relativamente à frequência das dimensões do Questionário de Desempenho no Trabalho (IWPQ), a análise dos resultados, de acordo com a tabela 3, revela níveis médios de frequência moderados em todos os domínios avaliados, considerando as categorias da escala de Likert (Muito raramente = 0, Raramente = 1, Às vezes = 2, Frequentemente = 3, Muito frequentemente = 4).

Questionário de Desempenho no Trabalho (IWPQ)							
	N	Média	Dp	Min	Máx	Percentis	
						25	75
IWPQ (Total)	176	2,69	0,41	1	4	2,46	2,93
Desempenho Tarefa	176	2,82	0,62	0	4	2,40	3,20
Desempenho Contextual	176	2,64	0,72	0	4	2,25	3,13
Comportamento Contraprodutivo	176	2,62	0,65	0	4	2,40	3,00

(0=Muito raramente | 1=Raramente | 2=Às vezes | 3=Frequentemente | 4=Muito frequentemente)

Tabela 3 - Frequência do Questionário de Desempenho no Trabalho (IWPQ).

A figura 7, analisa de forma gráfica a distribuição das respostas dos participantes em relação às diferentes dimensões do desempenho no trabalho

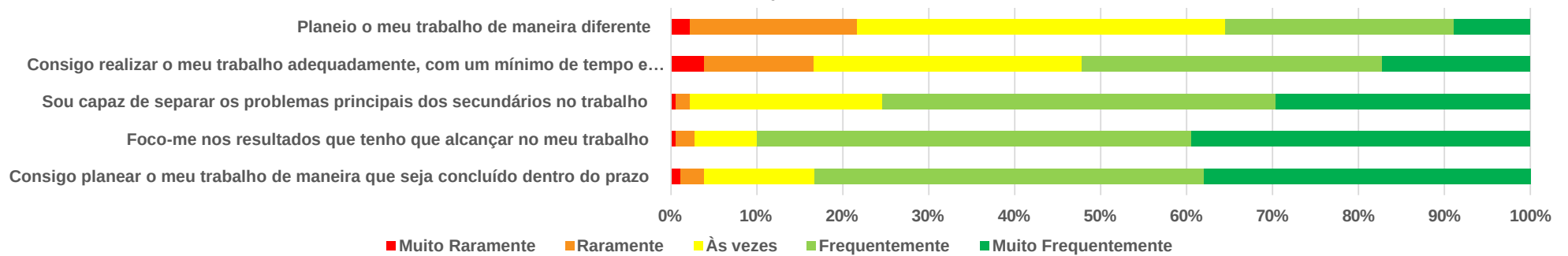
No que diz respeito ao Desempenho nas Tarefas, os resultados indicam que a maioria dos participantes reporta comportamentos positivos com elevada frequência. Destaca-se que muitos afirmam "Planeio o meu trabalho de modo a cumprir os prazos" e "Concentro-me em atingir os meus objetivos", o que sugere um forte compromisso com

a produtividade e a eficiência. Além disso, a afirmação "Realizo o meu trabalho com eficiência" também obteve elevadas pontuações, refletindo um desempenho técnico sólido.

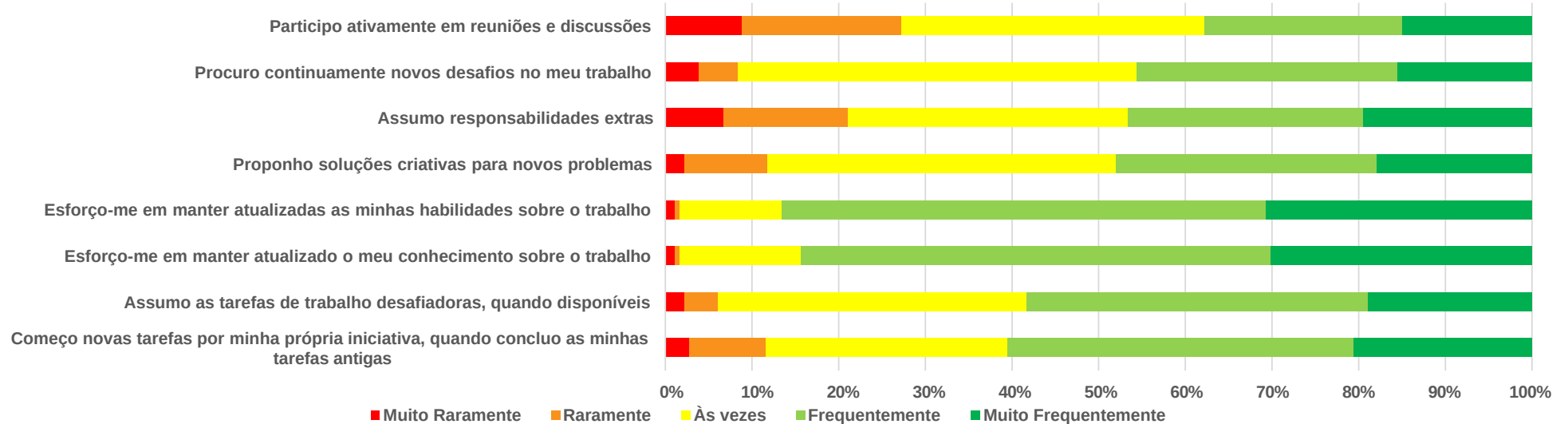
Relativamente ao Desempenho Contextual, verifica-se que uma parte significativa dos inquiridos adota comportamentos que beneficiam a organização e os colegas. Afirmações como "Participo ativamente em reuniões e discussões", "Procuro novos desafios no trabalho" e "Mantenho-me atualizado em relação às novas exigências da profissão" apresentam valores elevados, indicando uma atitude proativa.

No entanto, os Comportamentos Contraprodutivos apresentam um padrão distinto. Embora a maioria dos participantes indique que raramente ou muito raramente adota atitudes prejudiciais no trabalho, algumas respostas sugerem a existência de dificuldades organizacionais. Questões como "Reclamo sobre assuntos triviais no trabalho" e "Falo negativamente do meu trabalho para os outros" receberam algumas respostas em níveis mais elevados, sugerindo que há fatores que podem estar a impactar a satisfação profissional e a dinâmica organizacional.

Desempenho Tarefas



Desempenho Contextual



Comportamento Contraprodutivo

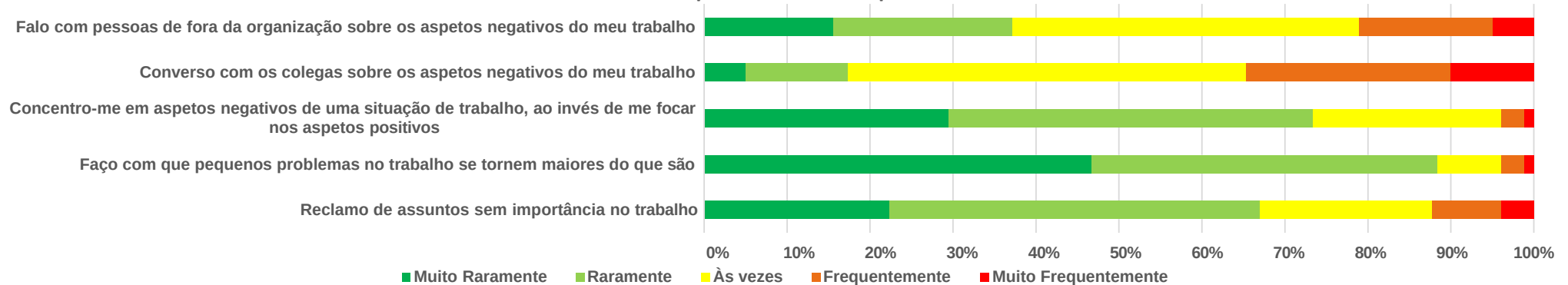


Figura 7 - Frequência relativa das respostas do IWQP

Em síntese, os resultados mostram que os participantes apresentam um perfil de desempenho equilibrado, com respostas mais positivas na dimensão Desempenho Tarefa (como ilustrado na figura 7), refletindo uma execução consistente e eficiente das suas funções. A dimensão Desempenho Contextual demonstra uma postura colaborativa e proativa, com uma parte importante dos participantes a contribuírem positivamente para o ambiente de trabalho e para o sucesso da equipa. Por outro lado, a dimensão Comportamento Contraprodutivo registou frequências reduzidas, indicando uma baixa incidência de atitudes negativas que poderiam comprometer o desempenho. Estes resultados sugerem que, em geral, a amostra é composta por profissionais comprometidos, com uma abordagem focada e positiva nas suas responsabilidades.

5.1.3. Correlações entre construtos

A tabela 4 permite uma visão das relações entre os diferentes construtos (valores mais próximos de 1 indicam correlação linear positiva, valores próximos de -1 indicam correlação linear negativa e valores próximos de 0 indicam ausência de correlação linear).

Os resultados mostram que a Motivação Autónoma apresenta correlações elevadas entre as suas dimensões, destacando-se a relação entre a Regulação Intrínseca e a Regulação Integrada (0,758), assim como entre Regulação Integrada e a Motivação Autónoma global (0,846), indicando que indivíduos que se motivam intrinsecamente tendem a integrar essa motivação nos seus valores e percebem-na como parte da sua identidade e vice-versa.

Já na Motivação Controlada, verifica-se uma forte associação entre Regulação Introjetada e Regulação Externa (0,878), sugerindo que quem se sente pressionado internamente também responde fortemente a incentivos ou punições externas. Além disso, a Regulação Introjetada correlaciona-se fortemente com a Motivação Controlada global (0,737), assim como a Regulação Externa (0,739), indicando que ambas fazem parte de um mesmo espectro de motivação não autónoma.

Variáveis	Correlação ρ de Spearman	p-valor
Regulação Intrínseca ↔ Regulação Integrada	0,758	< 0,001
Regulação Integrada ↔ Motivação Autônoma	0,846	< 0,001
Regulação Introjetada ↔ Regulação Externa	0,878	< 0,001
Regulação Introjetada ↔ Motivação Controlada	0,737	< 0,001
Regulação Externa ↔ Motivação Controlada	0,739	< 0,001
Desmotivação ↔ Regulação Externa	-0,619	< 0,01
Desempenho Total ↔ Desempenho da Tarefa	0,711	< 0,001
Desempenho Total ↔ Desempenho Contextual	0,615	< 0,001
Desempenho Total ↔ Comportamento Contraprodutivo	-0,445	< 0,001

Tabela 4 - Resumo das Relações entre os Diferentes Construtos.

Em relação à Desmotivação, há uma correlação negativa moderada com a Regulação Externa (-0,619), o que sugere que indivíduos desmotivados respondem a incentivos externos, quando uma variável aumenta a outra diminui e vice-versa.

No que toca ao Desempenho no Trabalho, verifica-se uma relação forte entre o Desempenho Total e o Desempenho da Tarefa (0,711), assim como entre o Desempenho Total e o Desempenho Contextual (0,615), mostrando que um bom desempenho global tende a refletir-se tanto nas tarefas principais como no ambiente de trabalho e vice-versa.

Por fim, apesar de não atingir o critério de correlação elevada ($> 0,6$ ou $< -0,6$), destaca-se que há uma associação negativa entre Desempenho Total e Comportamento Contraprodutivo (-0,445), sugerindo que um melhor desempenho está relacionado com menos comportamentos prejudiciais no trabalho e vice-versa.

As restantes correlações entre os diferentes construtos apresentam valores baixos, ou seja, inferiores a 0,6 em termos absolutos. Isto indica que, de um modo geral, não há relações fortes entre essas variáveis, sugerindo uma associação fraca ou inexistente entre os respetivos construtos.

5.2. Regressão Linear Múltipla

Para identificar os preditores significativos da intenção de uso utilizou-se o modelo de regressão linear múltipla utilizando o método de inserção ("Enter").

Seguem-se as tabelas resumo das hipóteses testadas, onde se explica o método utilizado, os seus resultados e a conclusão de cada hipótese.

H1a: A Motivação Autônoma, a Motivação Controlada e a Desmotivação são fatores determinantes do Desempenho no Trabalho (Total) dos Técnicos de Radiologia.						
Objetivo	Método	Resultados	Análise de Variância (ANOVA)	Coefficientes de Regressão	Conclusão	Observações
Testar se a Motivação Autônoma, a Motivação Controlada e a Desmotivação são preditores do Desempenho no Trabalho dos Técnicos de Radiologia.	Análise de regressão linear múltipla, utilizando o método de inserção ("Enter").	R² ajustado: 0,290, indicando que 29,0% da variabilidade do Desempenho no Trabalho é explicada pelos preditores.	O teste F foi significativo (F = 24,839; p < 0,001), confirmando que o modelo de regressão é estatisticamente significativo.	Motivação Autônoma: Beta = 0,523, B= 0,255, IC 95% [0,170; 0,280], (p < 0,001) preditor significativo e forte do Desempenho no Trabalho	A Motivação Autônoma é um preditor significativo e forte do Desempenho no Trabalho.	Estes resultados sugerem que existe associação positiva entre a Motivação Autônoma e o Desempenho no Trabalho dos Técnicos de Radiologia
	Variáveis independentes: Motivação Autônoma, Motivação Controlada e Desmotivação (medidas pela Escala da Motivação no Trabalho - MAWS).	R: 0,550, sugerindo uma relação moderada entre as variáveis independentes e o Desempenho no Trabalho.		Motivação Controlada: Beta = -0,100, B= -0,043, IC 95% [-0,102;0,016], (p = 0,160) - sem significância estatística.	A Motivação Controlada e a Desmotivação não mostraram impacto relevante, pois não foram	
	Variável dependente: Desempenho no Trabalho (medido pelo IWPQ).	Desmotivação: Beta = 0,086, B=0,023, IC 95% [-0,016;0,062], (p = 0,243) - sem significância estatística.		estatisticamente significativas no modelo.		

Tabela 5 - Teste Hipótese H1a.

ANOVA ^a						
Modelo		Soma dos Quadrados	gl	Quadrado Médio	F	Sig.
1	Regressão	8,946	3	2,982	24,839	0,000 ^b
	Resíduo	20,648	172	0,120		
	Total	29,594	175			

a. Variável Dependente: IW PQ_Total

b. Preditores: (Constante), MAWS_Desmotivação, MAWS_MOTIV_AUTONOMA, MAWS_MOTIV_CONTROLADA

Tabela 7 - Resultados da análise de variância (ANOVA) para o modelo H1a.

Coeficientes ^a						
		Coeficientes não padronizados		Coeficientes padronizados	t	Sig.
		B	Erro Padrão	Beta		
Modelo						
1	(Constante)	1,588	0,165		9,641	0,000
	MAWS_MOTIV_AUTONOMA	0,225	0,028	0,523	7,909	0,000
	MAWS_MOTIV_CONTROLADA	-0,043	0,030	-0,100	-1,410	0,160
	MAWS_Desmotivação	0,023	0,020	0,086	1,171	0,243

a. Variável Dependente: IW PQ_Total

Tabela 6 - Coeficientes de regressão para cada variável preditora para H1a.

A tabela 5 mostra que a Motivação Autônoma é o principal fator associado a um melhor desempenho no trabalho dos Técnicos de Radiologia, enquanto a Motivação Controlada e a Desmotivação não tiveram impacto significativo. O modelo testado confirmou que a motivação explica uma parte relevante do desempenho profissional. Além disso, os resultados sugerem que técnicos mais motivados autonomamente tendem a apresentar um desempenho superior, reforçando a importância de estratégias que promovam este tipo de motivação no contexto laboral.

Na análise de regressão realizada, o termo constante revelou-se estatisticamente significativo ($B = 1,588$, $p < 0,001$). Este resultado indica que existe um valor base para o Desempenho no Trabalho, mesmo quando todas as variáveis independentes (Motivação Autônoma, Motivação Controlada e Desmotivação) são iguais a zero. Em termos práticos, isto sugere que há outros fatores, não incluídos no modelo, que influenciam o Desempenho no Trabalho. A significância do termo constante destaca a importância de considerar variáveis adicionais em estudos futuros, como a satisfação no trabalho, liderança, cultura organizacional, autonomia, feedback, entre outros, para obter uma compreensão mais completa dos determinantes do Desempenho no Trabalho dos TR.

Os resultados suportam parcialmente a hipótese (H1a) de que a Motivação Autônoma, a Motivação Controlada e a Desmotivação são fatores determinantes do Desempenho no Trabalho (Total) dos Técnicos de Radiologia.

H1b: A Motivação Autônoma, a Motivação Controlada e a Desmotivação influenciam o Desempenho das Tarefas dos Técnicos de Radiologia.						
Objetivo	Método	Resultados	Análise de Variância (ANOVA)	Coefficientes de Regressão	Conclusão	Observações
Avaliar se a Motivação Autônoma, a Motivação Controlada e a Desmotivação são preditores do Desempenho da Tarefa dos Técnicos de Radiologia.	Análise de regressão linear múltipla, utilizando o método de inserção ("Enter").	R² ajustado: 0,162, indicando que 16,2% da variabilidade do Desempenho da Tarefa é explicada pelo modelo.	O modelo é estatisticamente significativo (F = 12,24; p < 0,001), confirmando que as variáveis preditoras explicam parte da variabilidade do Desempenho da Tarefa.	Motivação Autônoma: Beta = 0,381, B=0,245, IC 95% [0,155; 0,335], (p < 0,001) - preditor significativo do Desempenho da Tarefa.	A Motivação Autônoma é um preditor significativo do Desempenho da Tarefa.	Os resultados destacam a importância da promoção da motivação autônoma para otimizar o desempenho profissional dos Técnicos de Radiologia.
	Variáveis independentes: Motivação Autônoma, Motivação Controlada e Desmotivação (medidas pela Escala da Motivação no Trabalho - MAWS).	R: 0,419, sugerindo uma relação fraca a moderada entre as variáveis preditoras e o Desempenho da Tarefa.		Motivação Controlada: Beta = 0,043, B=0,027, IC 95% [-0,069; 0,123], (p = 0,578) - sem significância estatística.	A Motivação Controlada e a Desmotivação não apresentaram impacto relevante.	
	Variável dependente: Desempenho da Tarefa (IWPQ).	Desmotivação: Beta = 0,086, B= 0,033, IC 95% [-0,030; 0,100], (p = 0,281) - sem significância estatística.				

Tabela 8 - Teste Hipótese H1b.

ANOVA ^a						
Modelo		Soma dos Quadrados	gl	Quadrado Médio	F	Sig.
1	Regressão	11,656	3	3,885	12,239	0,000 ^b
	Resíduo	54,605	172	0,317		
	Total	66,262	175			

a. Variável Dependente: IWPQ_DesempenhoTarefa

b. Preditores: (Constante), MAWS_Desmotivação, MAWS_MOTIV_AUTONOMA, MAWS_MOTIV_CONTROLADA

Tabela 9 - Resultados da análise de variância (ANOVA) para o modelo H1b.

		Coeficientes ^a				
		Coeficientes não padronizados		Coeficientes padronizados		
Modelo		B	Erro Padrão	Beta	t	Sig.
1	(Constante)	1,326	0,268		4,951	0,000
	MAWS_MOTIV_AUTONOMA	0,245	0,046	0,381	5,295	0,000
	MAWS_MOTIV_CONTROLADA	0,027	0,049	0,043	0,558	0,578
	MAWS_Desmotivação	0,035	0,033	0,086	1,081	0,281

a. Variável Dependente: IWPQ_DesempenhoTarefa

Tabela 10 - Coeficientes de regressão para cada variável preditora para H1b.

A tabela 8 mostra que a Motivação Autônoma é um fator significativo para o Desempenho nas Tarefas dos Técnicos de Radiologia, enquanto a Motivação Controlada e a Desmotivação não demonstraram impacto relevante. O modelo utilizado explica uma parte da variação do desempenho, mas a relação entre as variáveis é moderada. Os resultados reforçam a importância de promover a motivação autônoma para otimizar o desempenho profissional.

Mais uma vez se verifica o termo constante na análise de regressão realizada indicando que existe um valor base para o Desempenho nas Tarefas, mesmo quando todas as variáveis independentes (Motivação Autônoma, Motivação Controlada e Desmotivação) são iguais a zero. Em termos práticos, isto sugere que há outros fatores, não incluídos no modelo, que influenciam o Desempenho nas tarefas.

Os resultados suportam parcialmente a hipótese (H1b) de que a Motivação Autônoma, a Motivação Controlada e a Desmotivação influenciam o Desempenho nas Tarefas dos Técnicos de Radiologia.

H1c: A Motivação Autônoma, a Motivação Controlada e a Desmotivação são variáveis explicativas do Desempenho Contextual dos Técnicos de Radiologia.						
Objetivo	Método	Resultados	Análise de Variância (ANOVA)	Coefficientes de Regressão	Conclusão	Observações
Avaliar se a Motivação Autônoma, a Motivação Controlada e a Desmotivação são preditores do Desempenho Contextual dos Técnicos de Radiologia.	Análise de regressão linear múltipla, utilizando o método de inserção ("Enter").	R² ajustado: 0,126, indicando que 12,6% da variabilidade do Desempenho Contextual é explicada pelo modelo.	O modelo é estatisticamente significativo (F = 9,380; p < 0,001), indicando que os preditores explicam parcialmente o Desempenho Contextual.	Motivação Autônoma: Beta = 0,328, B= 0,245, IC 95% [0,155; 0,335], (p < 0,001) - preditor significativo e forte do Desempenho Contextual.	A Motivação Autônoma destaca-se como um preditor significativo e positivo do Desempenho Contextual.	Os resultados reforçam a importância da motivação autônoma para comportamentos proativos e colaborativos no ambiente de trabalho dos Técnicos de Radiologia.
	Variáveis independentes: Motivação Autônoma, Motivação Controlada e Desmotivação (medidas pela Escala da Motivação no Trabalho - MAWS).	R: 0,375, sugerindo uma relação moderada entre as variáveis predictoras e o Desempenho Contextual.		Motivação Controlada: Beta = -0,017, B= -0,013, IC 95% [-0,069; 0,123], (p = 0,830) - sem significância estatística.	A Motivação Controlada e a Desmotivação não apresentaram impacto relevante, não contribuindo de forma significativa para explicar o Desempenho Contextual.	
	Variável dependente: Desempenho Contextual (IWPQ).			Desmotivação: Beta = -0,120, B= 0,057, IC 95% [-0,030; 0,100], (p = 0,140) - sem significância estatística.		

Tabela 13 - Teste hipótese H1c.

ANOVA ^a						
Modelo		Soma dos Quadrados	gl	Quadrado Médio	F	Sig.
1	Regressão	12,580	3	4,193	9,380	0,000 ^b
	Resíduo	76,897	172	0,447		
	Total	89,477	175			

a. Variável Dependente: IWPQ_DesempenhoContextual

b. Preditores: (Constante), MAWS_Desmotivação, MAWS_MOTIV_AUTONOMA, MAWS_MOTIV_CONTROLADA

Tabela 12 - Resultados da análise da variância (ANOVA) para o modelo H1c.

Coeficientes ^a						
		Coeficientes não padronizados		Coeficientes padronizados		
Modelo		B	Erro Padrão	Beta	t	Sig.
1	(Constante)	1,176	0,318		3,698	0,000
	MAWS_MOTIV_AUTONOMA	0,245	0,055	0,328	4,465	0,000
	MAWS_MOTIV_CONTROLADA	-0,013	0,058	-0,017	-0,215	0,830
	MAWS_Desmotivação	0,057	0,039	0,120	1,482	0,140

a. Variável Dependente: IWPQ_DesempenhoContextual

Tabela 11 - Coeficientes de regressão para cada variável preditora para H1c.

A tabela 13 mostra que a Motivação Autônoma é um fator significativo e positivo para o Desempenho Contextual dos Técnicos de Radiologia, incentivando comportamentos proativos e colaborativos. Em contraste, a Motivação Controlada e a Desmotivação não apresentaram impacto relevante. O modelo explica apenas uma parte da variabilidade do desempenho, sugerindo que outros fatores podem influenciar esses comportamentos no ambiente de trabalho.

Mais uma vez se verifica o termo constante na análise de regressão realizada indicando que existe um valor base para o Desempenho Contextual, mesmo quando todas as variáveis independentes (Motivação Autônoma, Motivação Controlada e Desmotivação) são iguais a zero. Em termos práticos, isto sugere que há outros fatores, não incluídos no modelo, que influenciam o Desempenho Contextual.

Os resultados suportam parcialmente a hipótese (H1c) de que a Motivação Autônoma, a Motivação Controlada e a Desmotivação influenciam o Desempenho Contextual dos Técnicos de Radiologia.

H1d: A Motivação Autônoma, a Motivação Controlada e a Desmotivação contribuem para os Comportamentos Contraprodutivos dos Técnicos de Radiologia.						
Objetivo	Método	Resultados	Análise de Variância (ANOVA)	Coefficientes de Regressão	Conclusão	Observações
Avaliar se a Motivação Autônoma, a Motivação Controlada e a Desmotivação são preditores do Comportamento Contraprodutivo dos Técnicos de Radiologia.	Análise de regressão linear múltipla, utilizando o método de inserção ("Enter").	R² ajustado: 0,102, indicando que 10,2% da variabilidade no Comportamento Contraprodutivo é explicada pelo modelo.	O modelo é estatisticamente significativo (F = 7,646; p < 0,001), demonstrando que os preditores explicam parcialmente a variabilidade do Comportamento Contraprodutivo.	Motivação Autônoma: Beta = 0,272, B= 0,185, IC 95% [0,085; 0,285], (p < 0,001) - preditor significativo e positivo do Comportamento Contraprodutivo.	A Motivação Autônoma está associada ao Comportamento Contraprodutivo.	Os resultados sugerem que a motivação dos TR está associada a comportamentos contraprodutivos no trabalho, sendo relevante aprofundar o impacto da Motivação Autônoma e Controlada no contexto laboral.
	Variáveis independentes: Motivação Autônoma, Motivação Controlada e Desmotivação (medidas pela Escala da Motivação no Trabalho - MAWS).	R: 0,343, sugerindo uma relação fraca entre os preditores e o Comportamento Contraprodutivo.		Motivação Controlada: Beta = - 0,211, B= -0,143, IC 95% [-0,249; - 0,037], (p = 0,009) - preditor significativo e negativo, indicando que níveis mais elevados de Motivação Controlada reduzem o Comportamento Contraprodutivo e vice-versa.	A Motivação Controlada está negativamente associada ao Comportamento Contraprodutivo, sugerindo um efeito protetor.	
	Variável dependente: Comportamento Contraprodutivo (IWPQ).			Desmotivação: Beta = -0,051, B= - 0,022, IC 95% [-0,093; 0,049], (p = 0,535) - sem significância estatística, não contribuindo para a explicação do Comportamento Contraprodutivo.	A Desmotivação não demonstrou relevância estatística.	

Tabela 14 - Teste hipótese H1d.

ANOVA ^a					
Modelo		Soma dos Quadrados	gl	Quadrado Médio	F
1	Regressão	8,725	3	2,908	7,646
	Resíduo	65,424	172	0,380	
	Total	74,149	175		

a. Variável Dependente: IWPQ_ComportContraprodutivo

b. Preditores: (Constante), MAWS_Desmotivação, MAWS_MOTIV_AUTONOMA, MAWS_MOTIV_CONTROLADA

Tabela 15 - Resultados da análise de variância (ANOVA) para o modelo H1d.

Coefficientes ^a					
Modelo		Coefficientes não padronizados		Coefficientes padronizados	
		B	Erro Padrão	Beta	t
1	(Constante)	2,262	0,293		7,716
	MAWS_MOTIV_AUTONOMA	0,185	0,051	0,272	3,652
	MAWS_MOTIV_CONTROLADA	-0,143	0,054	-0,211	-2,654
	MAWS_Desmotivação	-0,022	0,036	-0,051	-0,621

Tabela 16 - Coeficientes de regressão para cada variável preditora para H1d.

A tabela 14 mostra que a Motivação Autônoma está associada a comportamentos contraprodutivos no trabalho, enquanto a Motivação Controlada contribui para a sua redução. A Desmotivação não apresentou impacto significativo. O modelo explica apenas uma parte da variabilidade dos comportamentos contraprodutivos, sugerindo que outros fatores podem influenciar essa dinâmica no contexto laboral dos Técnicos de Radiologia.

Mais uma vez se verifica o termo constante na análise de regressão realizada indicando que existe um valor base para os Comportamentos Contraprodutivos, mesmo quando todas as variáveis independentes (Motivação Autônoma, Motivação Controlada e Desmotivação) são iguais a zero. Em termos práticos, isto sugere que há outros fatores, não incluídos no modelo, que influenciam os Comportamentos Contraprodutivos.

Os resultados suportam parcialmente a hipótese (H1d) de que a Motivação Autônoma, a Motivação Controlada e a Desmotivação influenciam os Comportamentos Contraprodutivos.

H2: A Motivação Autônoma e o Tempo de experiência influenciam positivamente o Desempenho nas Tarefas dos Técnicos de Radiologia.						
Objetivo	Método	Resultados	Análise de Variância (ANOVA)	Coefficientes de Regressão	Conclusão	Observações
Avaliar se a Motivação Autônoma e o Tempo de Experiência são preditores do Desempenho nas Tarefas dos Técnicos de Radiologia.	Análise de regressão linear múltipla, utilizando o método de inserção ("Enter").	R² ajustado: 0,310, indicando que 31,0% da variabilidade no Desempenho nas Tarefas é explicada pelos preditores.	O modelo é estatisticamente significativo (F = 39,864; p < 0,001), demonstrando que os preditores explicam uma parte relevante da variabilidade do desempenho.	Motivação Autônoma: Beta = 0,549 , B= 0,235, IC 95% [0,182; 0,288], (p < 0,001) → preditor positivo e significativo do Desempenho no Trabalho. Níveis mais elevados de Motivação Autônoma estão associados a um melhor desempenho e vice-versa.	A Motivação Autônoma é o preditor mais forte do Desempenho nas Tarefas.	Os resultados reforçam a importância de fomentar elevados níveis de Motivação Autônoma entre os TR para maximizar o desempenho no trabalho.
	Variáveis independentes: Motivação Autônoma (MAWS) e Tempo de Experiência (anos de profissão).	R: 0,564, sugerindo uma relação moderada entre os preditores e o Desempenho no Trabalho.		Tempo de Experiência: Beta = 0,140 , B= 0,006, IC 95% [0,000; 0,012], (p = 0,028) → preditor positivo e significativo , indicando que mais anos de experiência melhoram o desempenho, embora com um impacto menos pronunciado do que a Motivação Autônoma.	O Tempo de Experiência também poderá ter um impacto, mas menos expressivo. Em média, +1 ano de experiência aumenta 0,006 a variável dependente.	
	Variável dependente: Desempenho nas Tarefas (IWPQ).					

Tabela 17 - Teste hipótese H2.

ANOVA ^a						
Modelo		Soma dos Quadrados	gl	Quadrado Médio	F	Sig.
1	Regressão	9,350	2	4,675	39,864	0,000 ^b
	Resíduo	20,053	171	0,117		
	Total	29,403	173			

a. Variável Dependente: IWPQ_Total

b. Preditores: (Constante), Anos de Profissão (Técnico de Radiologia), MAWS MOTIV AUTONOMA

Tabela 19 - Resultados da análise de variância (ANOVA) para o modelo H2.

		Coeficientes ^a				
		Coeficientes não padronizados		Coeficientes padronizados		
Modelo		B	Erro Padrão	Beta	t	Sig.
1	(Constante)	1,408	0,147		9,595	0,000
	MAWS_MOTIV_AUTONOMA	0,235	0,027	0,549	8,697	0,000
	Anos de Profissão (Téc. Radi)	0,006	0,003	0,140	2,211	0,028

a. Variável Dependente: IWPQ_Total

Tabela 18 - Coeficientes de regressão para cada variável preditora para H2.

A tabela 17 mostra que a Motivação Autônoma é o fator mais relevante para um melhor desempenho nas tarefas dos Técnicos de Radiologia. O Tempo de Experiência também tem um impacto positivo, mas menos expressivo. O modelo explica uma parte significativa da variação no desempenho, sugerindo que níveis mais elevados de Motivação Autônoma e maior experiência profissional estão associados a um melhor desempenho no trabalho.

Mais uma vez se verifica o termo constante na análise de regressão realizada indicando que existe um valor base para o Desempenho nas Tarefas, mesmo quando todas as variáveis independentes (Motivação Autônoma e Tempo de Experiência) são iguais a zero. Em termos práticos, isto sugere que há outros fatores, não incluídos no modelo, que influenciam o Desempenho nas tarefas.

Os resultados suportam a hipótese (H2) de que a Motivação Autônoma e o Tempo de Experiência influenciam positivamente o Desempenho nas Tarefas dos Técnicos de Radiologia.

H3: A Motivação Autônoma está associada à redução de Comportamentos Contraprodutivos nos Técnicos de Radiologia.						
Objetivo	Método	Resultados	Análise de Variância (ANOVA)	Coefficientes de Regressão	Conclusão	Observações
Avaliar se a Motivação Autônoma é um preditor da redução de Comportamentos Contraprodutivos no trabalho.	Análise de regressão linear múltipla, utilizando o método de inserção ("Enter").	R² ajustado: 0,056 → 5,6% da variabilidade nos Comportamentos Contraprodutivos é explicada pela Motivação Autônoma.	O modelo é estatisticamente significativo (F = 11,456; p = 0,001), demonstrando que a Motivação Autônoma contribui significativamente para explicar a variabilidade nos Comportamentos Contraprodutivos.	Motivação Autônoma: Beta = 0,249 , B= 0,169, IC 95% [0,071; 0,267], (p = 0,001) → Relação positiva e significativa , indicando que níveis mais elevados de Motivação Autônoma estão associados a um ligeiro aumento dos Comportamentos Contraprodutivos e vice-versa .	A Motivação Autônoma demonstrou ser um preditor significativo dos Comportamentos Contraprodutivos , com uma relação positiva, embora o efeito observado seja relativamente pequeno, conforme indicado pelo coeficiente Beta de 0,249, contrariando a expectativa inicial de que reduziria tais comportamentos.	Estes resultados sugerem a necessidade de explorar outros fatores que possam influenciar os Comportamentos Contraprodutivos no contexto laboral dos TR.
	Variáveis independentes: Motivação Autônoma (MAWS).	R: 0,249 → Sugere uma relação fraca entre os preditores e o comportamento contraprodutiva.			Pode indicar que uma motivação autônoma elevada, sem regulação externa, pode levar a comportamentos que desafiem normas organizacionais .	
	Variável dependente: Comportamento Contraprodutivo (IWPQ).					

Tabela 20 - Teste hipótese 3.

ANOVA ^a						
Modelo		Soma dos Quadrados	gl	Quadrado Médio	F	Sig.
1	Regressão	4,580	1	4,580	11,456	0,001 ^b
	Resíduo	69,569	174	0,400		
	Total	74,149	175			

a. Variável Dependente: IWPQ_ComportContraprodutivo

b. Preditores: (Constante), MAWS_MOTIV_AUTONOMA

Tabela 22 - Resultados da análise de variância (ANOVA) para o modelo H3.

Coeficientes ^a						
Modelo		Coeficientes não padronizados		Coeficientes padronizados		Sig.
		B	Erro Padrão	Beta	t	
1	(Constante)	1,762	0,257		6,853	0,000
	MAWS_MOTIV_AUTONOMA	0,169	0,050	0,249	3,385	0,001

a. Variável Dependente: IWPQ_ComportContraprodutivo

Tabela 21 - Coeficientes de regressão para cada variável preditora para H3.

A tabela 20 apresenta os resultados da análise sobre a relação entre Motivação Autônoma e os Comportamentos Contraprodutivos no trabalho. Os dados indicam que a Motivação Autônoma é um preditor significativo desses comportamentos, mas de forma positiva, ou seja, níveis mais elevados de Motivação Autônoma estão associados a um ligeiro aumento dos comportamentos contraproducentes. Este resultado contraria a expectativa inicial de que a motivação reduziria tais comportamentos. A explicação pode estar na falta de regulação externa, levando alguns profissionais a desafiar normas organizacionais. Os resultados sugerem a necessidade de explorar outros fatores que influenciam esses comportamentos.

A hipótese (H3) de que a Motivação Autônoma está associada à redução de Comportamentos Contraprodutivos nos Técnicos de Radiologia não foi suportada pelos resultados.

H4: A Motivação Controlada e a Idade são fatores determinantes do Desempenho Contextual dos Técnicos de Radiologia.						
Objetivo	Método	Resultados	Análise de Variância (ANOVA)	Coefficientes de Regressão	Conclusão	Observações
Avaliar se a Motivação Controlada e a Idade são preditores do Desempenho Contextual dos Técnicos de Radiologia.	Análise de regressão linear múltipla, utilizando o método de inserção ("Enter").	R² ajustado: 0,007 → Apenas 0,7% da variabilidade no Desempenho Contextual é explicada pelos preditores.	O modelo não foi significativo ($F = 1,579$; $p = 0,209$), indicando que nem a Idade nem a Motivação Controlada contribuem significativamente para explicar o Desempenho Contextual.	Motivação Controlada: Beta = 0,051 , B= 0,038, IC 95% [-0,072; 0,148], ($p = 0,500$) → Não significativo.	Nem a Motivação Controlada nem a Idade são preditores significativos do Desempenho Contextual.	Estes resultados sugerem a necessidade de investigar outras variáveis motivacionais ou contextuais que possam estar mais fortemente associadas ao Desempenho Contextual.
	Variáveis independentes: Idade e Motivação Controlada (MAWS).	R: 0,134 → Sugere uma relação extremamente fraca entre as variáveis predictoras e o desempenho contextual.		Idade: Beta = 0,124 , B= 0,009, IC 95% [-0,001; 0,019], ($p = 0,101$) → Não significativo.	O modelo como um todo não apresentou relevância estatística , sugerindo que outros fatores podem ter um papel mais relevante na explicação do Desempenho Contextual dos Técnicos de Radiologia.	
	Variável dependente: Desempenho Contextual (IWPQ).					

Tabela 23 - Teste hipótese H4

ANOVA ^a						
Modelo		Soma dos Quadrados	gl	Quadrado Médio	F	Sig.
1	Regressão	1,604	2	0,802	1,579	0,209 ^b
	Resíduo	87,874	173	0,508		
	Total	89,477	175			

a. Variável Dependente: IWPQ_DesempenhoContextual

b. Preditores: (Constante), Idade, MAWS_MOTIV_CONTROLADA

Tabela 24 - Resultados da análise de variância (ANOVA) para o modelo H4.

Coeficientes ^a						
		Coeficientes não padronizados		Coeficientes padronizados		
Modelo		B	Erro Padrão	Beta	t	Sig.
1	(Constante)	2,154	0,292		7,385	0,000
	MAWS_MOTIV_CONTROLADA	0,038	0,056	0,051	0,676	0,500
	Idade	0,009	0,005	0,124	1,648	0,101

a. Variável Dependente: IWPQ_DesempenhoContextual

Tabela 25 - Coeficientes de regressão para cada variável preditora para H4

A tabela 23 resume os resultados da análise da relação entre Motivação Controlada, Idade e Desempenho Contextual dos Técnicos de Radiologia. Através da regressão linear múltipla, verificou-se que nem a Motivação Controlada nem a Idade são preditores significativos do Desempenho Contextual. O modelo estatístico apresentou uma baixa capacidade de explicação do desempenho, com apenas 0,7% da variabilidade explicada pelas variáveis analisadas. Estes resultados sugerem que outros fatores, além da Motivação Controlada e da Idade, podem ter um papel mais relevante na explicação do Desempenho Contextual dos Técnicos de Radiologia, como outras variáveis motivacionais ou contextuais.

A hipótese (H4) de que a Motivação Controlada e a Idade são fatores determinantes no Desempenho Contextual dos Técnicos de Radiologia não foi suportada pelos resultados obtidos.

H5: A Desmotivação está relacionada com a manifestação de Comportamentos Contraprodutivos nos Técnicos de Radiologia.						
Objetivo	Método	Resultados	Análise de Variância (ANOVA)	Coefficientes de Regressão	Conclusão	Observações
Avaliar se a Desmotivação é um preditor significativo dos Comportamentos Contraprodutivos dos Técnicos de Radiologia.	Análise de regressão linear múltipla, utilizando o método de inserção ("Enter").	R² ajustado -0,001 → A Desmotivação não explica de forma significativa a variabilidade nos Comportamentos Contraprodutivos.	O modelo não foi significativo (F = 0,879; p = 0,350), indicando que a Desmotivação não contribui de forma relevante para explicar os Comportamentos Contraprodutivos .	Desmotivação: Beta = -0,071, B= -0,031, IC 95% [-0,096; 0,034], (p = 0,350) → Não significativo .	A Desmotivação não tem uma relação significativa com os Comportamentos Contraprodutivos no trabalho.	Sugere-se a exploração de outras variáveis que possam ter um impacto mais relevante nos Comportamentos Contraprodutivos, como fatores organizacionais, ambiente de trabalho ou outros aspetos motivacionais.
	Variáveis independentes: Desmotivação (MAWS).				O modelo não apresentou relevância estatística , reforçando que outros fatores podem ser mais determinantes para explicar esses comportamentos no contexto laboral dos Técnicos de Radiologia.	
	Variável dependente: Comportamento Contraprodutivo (IWPQ).	R: 0,071 → Correlação extremamente fraca entre as variáveis.				

Tabela 26 - Teste hipótese H5.

ANOVA ^a						
Modelo		Soma dos Quadrados	gl	Quadrado Médio	F	Sig.
1	Regressão	0,373	1	0,373	0,879	0,350 ^b
	Resíduo	73,776	174	0,424		
	Total	74,149	175			

a. Variável Dependente: IWPQ_ComportContraprodutivo

b. Preditores: (Constante), MAWS_Desmotivação

Tabela 28 - Resultados da análise de variância (ANOVA) para o modelo H5

Coeficientes ^a						
Modelo		Coeficientes não padronizados		Coeficientes padronizados		Sig.
		B	Erro Padrão	Beta	t	
1	(Constante)	2,758	0,159		17,400	0,000
	MAWS_Desmotivação	-0,031	0,033	-0,071	-0,938	0,350

a. Variável Dependente: IWPQ_ComportContraprodutivo

Tabela 27 - Coeficientes de regressão para cada variável preditora para H5

A tabela 26 apresenta os resultados da análise da relação entre Desmotivação e Comportamentos Contraprodutivos nos Técnicos de Radiologia. Através de regressão linear múltipla, verificou-se que a Desmotivação não é um preditor significativo dos Comportamentos Contraprodutivos. O modelo estatístico apresentou uma baixa capacidade de explicação desses comportamentos, com apenas 0,1% da variabilidade explicada pela Desmotivação. Estes resultados sugerem que outros fatores, como fatores organizacionais, ambiente de trabalho ou outros aspetos motivacionais, podem ter um papel mais relevante na explicação dos Comportamentos Contraprodutivos dos Técnicos de Radiologia.

A hipótese (H5) de que a Desmotivação está relacionada com a manifestação de Comportamentos Contraprodutivos nos Técnicos de Radiologia não foi suportada pelos resultados da análise.

H6: A Desmotivação e a Regulação Externa contribuem para o aumento dos Comportamentos Contraprodutivos nos Técnicos de Radiologia.						
Objetivo	Método	Resultados	Análise de Variância (ANOVA)	Coefficientes de Regressão	Conclusão	Observações
Avaliar se a Desmotivação e a Regulação Externa (Motivação Controlada) são preditores do aumento dos Comportamentos Contraprodutivos nos Técnicos de Radiologia.	Análise de regressão linear múltipla, utilizando o método de inserção ("Enter").	R² ajustado: 0,035 → Apenas 3,5% da variabilidade nos Comportamentos Contraprodutivos é explicada pelos preditores.	O modelo como um todo foi significativo (F = 4,134; p = 0,018) , sugerindo que, apesar de fraca, a relação entre os preditores e os Comportamentos Contraprodutivos existe.	Regulação Externa (Motivação Controlada): Beta = -0,202 , B= -0,137, IC 95% [-0,235; -0,039], (p = 0,007) → Significativo , mas com efeito negativo , indicando que níveis mais elevados de Regulação Externa estão associados a uma redução nos Comportamentos Contraprodutivos.	Os resultados não confirmam totalmente a hipótese H6, pois a Desmotivação não foi um preditor significativo dos Comportamentos Contraprodutivos.	Para compreender melhor os fatores que aumentam os Comportamentos Contraprodutivos, outras variáveis devem ser exploradas , como stress laboral, ambiente organizacional ou fatores emocionais.
	Variáveis independentes: Desmotivação e Regulação Externa (MAWS)	R: 0,214 → Correlação fraca entre os preditores e a variável dependente.		Desmotivação: Beta = -0,061 , B= -0,026, IC 95% [-0,089; 0,037], (p = 0,412) → Não significativo , indicando que a Desmotivação não contribui de forma relevante para prever os Comportamentos Contraprodutivos.		
	Variável dependente: Comportamento Contraprodutivo (IWPQ).			A Regulação Externa teve um impacto significativo, mas negativo , sugerindo que Técnicos de Radiologia com maior regulação externa apresentam menos comportamentos contraproducentes , o que contraria a hipótese inicial.		Estes achados sugerem que a Regulação Externa pode estar associada a maior conformidade com normas organizacionais , o que pode reduzir comportamentos contraproducentes.

Tabela 29 - Teste hipótese H6.

Tabela 29 - Teste hipótese H6.

ANOVA ^a						
Modelo		Soma dos Quadrados	gl	Quadrado Médio	F	Sig.
1	Regressão	3,382	2	1,691	4,134	0,018 ^b
	Resíduo	70,767	173	0,409		
	Total	74,149	175			

a. Variável Dependente: IWPQ_ComportContraprodutivo

b. Preditores: (Constante), MAWS_Desmotivação, MAWS_MOTIV_CONTROLADA_Regulação_Externa

Tabela 31 - Resultados da análise de variância (ANOVA) para o modelo H6.

		Coeficientes ^a				
		Coeficientes não padronizados		Coeficientes padronizados		
Modelo		B	Erro Padrão	Beta	t	Sig.
1	(Constante)	3,132	0,208		15,059	0,000
	MAWS_MOTIV_CONTROLADA_Regulação_Externa	-0,137	0,050	-0,202	-2,712	0,007
	MAWS_Desmotivação	-0,026	0,032	-0,061	-0,822	0,412

a. Variável Dependente: IWPQ_ComportContraprodutivo

Tabela 30 - Coeficientes de regressão para cada variável preditora para H6.

A tabela 29 analisa a relação entre a Desmotivação, Regulação Externa e Comportamentos Contraprodutivos nos Técnicos de Radiologia. Através da regressão linear múltipla, constatou-se que a Desmotivação não é um preditor significativo para tais comportamentos. No entanto, a Regulação Externa mostrou-se significativa, embora negativamente: maior regulação externa associa-se a menos comportamentos contraprodutivos. O modelo geral explica apenas 3,5% da variabilidade nos comportamentos contraprodutivos. A hipótese inicial de que ambos os fatores aumentariam tais comportamentos não foi totalmente confirmada. Os resultados sugerem que outros fatores, como stress laboral, ambiente organizacional ou fatores emocionais, podem influenciar os comportamentos contraprodutivos nestes profissionais.

A hipótese (H6) de que a Desmotivação e a Regulação Externa contribuem para o aumento dos Comportamentos Contraprodutivos nos Técnicos de Radiologia foi parcialmente suportada pelos resultados, indicando que a Regulação Externa, mas não a Desmotivação, está significativamente relacionada aos Comportamentos Contraprodutivos.

H7: A Idade dos Técnicos de Radiologia está correlacionada com o Desempenho no Trabalho (Desempenho nas Tarefas, Desempenho Contextual, Comportamentos Contraprodutivos) e com a Motivação no Trabalho (Motivação Autônoma, Motivação Controlada, Desmotivação).				
Objetivo	Método	Resultados	Conclusão	Observações
Avaliar se a idade dos Técnicos de Radiologia está correlacionada com o Desempenho no Trabalho e a Motivação no Trabalho	Coefficiente de correlação de Spearman	Nenhuma correlação estatisticamente significativa foi identificada.	Os resultados indicam que a idade dos Técnicos de Radiologia não está significativamente associada ao seu desempenho no trabalho ou à motivação no trabalho.	Sugere-se que outros fatores podem desempenhar um papel mais relevante na explicação do desempenho e motivação dos TR. Todas as correlações entre a idade e as dimensões da Escala de Motivação no Trabalho (MAWS) e do Questionário de Desempenho no Trabalho (IWPQ) são muito baixas (próximas de zero).

Tabela 32 - Teste hipótese H7.

	Coefficiente de Correlação (ρ) com Idade
Escala de Motivação no Trabalho (MAWS)	
Motivação Autônoma (Total)	-0,015
Regulação Intrínseca	-0,126
Regulação Integrada	0,074
Motivação Controlada (Total)	-0,006
Regulação Introjeteada	0,080
Regulação Externa	-0,127
Desmotivação	0,098
Questionário de Desempenho no Trabalho (IWPQ)	
Desempenho no Trabalho (Total)	0,111
Desempenho Tarefa	0,072
Desempenho Contextual	0,106
Comportamento Contraprodutivo	0,000

Tabela 33 – Coeficientes de correlação entre a idade, a Motivação no Trabalho e o Desempenho no trabalho.

A tabela 32 resume a relação entre a idade dos Técnicos de Radiologia, o seu desempenho no trabalho e a sua motivação. Os resultados mostram que não há correlação estatisticamente significativa entre a idade e o desempenho no trabalho ou a motivação. As correlações encontradas são muito baixas, próximas de zero, conforme evidenciado na tabela 33, sugerindo que a idade não é um fator relevante para explicar o desempenho ou a motivação destes profissionais. Outros fatores, não analisados neste estudo, podem ter um papel mais importante.

Desta forma, a hipótese (H7) de que existem diferenças na Motivação no Trabalho e no Desempenho no Trabalho em função da idade não foi suportada pelos resultados obtidos.

H8: Existem diferenças na Motivação no Trabalho (Motivação Autônoma, Motivação Controlada, Desmotivação) e no Desempenho no Trabalho (Desempenho nas Tarefas, Desempenho Contextual, Comportamentos Contraprodutivos) em função do Género.				
Objetivo	Método	Resultados	Conclusão	Observações
Avaliar se existem diferenças estatisticamente significativas entre géneros nas variáveis Desempenho no Trabalho e Motivação no Trabalho	Foi realizada uma comparação entre grupos (género masculino vs. feminino).	Não foram encontradas diferenças estatisticamente significativas em nenhuma das variáveis analisadas.	Os resultados sugerem que homens e mulheres apresentam níveis semelhantes de motivação e desempenho no trabalho.	Outras variáveis, como fatores organizacionais, características individuais ou condições de trabalho, podem desempenhar um papel mais relevante na explicação das diferenças no desempenho e na motivação no contexto laboral.
	Teste de Mann-Whitney	Todos os valores de p foram superiores a 0,05 , indicando que o género não influencia significativamente a Motivação no Trabalho nem o Desempenho no Trabalho.		

Tabela 34 - Teste hipótese H8

	Feminino			Masculino				
	N	Média	Dp	N	Média	Dp	dif.	p
Motivação no Trabalho (MAWS)								
Motivação Autônoma (Total)	126	5,1	0,9	49	5,1	1,1	0,0	0,452
Regulação Intrínseca	126	5,3	1,0	49	5,3	1,1	0,0	0,968
Regulação Integrada	126	4,8	1,2	49	4,9	1,3	0,1	0,500
Motivação Controlada (Total)	126	3,4	0,9	49	3,3	1,0	-0,1	0,562
Regulação Introjetada	126	3,9	1,3	49	3,6	1,4	-0,2	0,291
Regulação Externa	126	2,9	0,9	49	2,9	1,1	0,1	0,860
Desmotivação	126	4,7	1,5	49	4,5	1,5	-0,2	0,602
Desempenho no Trabalho (IWPQ)								
Desempenho no Trabalho (Total)	126	2,7	0,4	49	2,7	0,5	0,0	0,856
Desempenho Tarefa	126	2,8	0,6	49	2,8	0,7	0,0	0,685
Desempenho Contextual	126	2,6	0,7	49	2,7	0,9	0,1	0,086
Comportamento Contraprodutivo	126	2,7	0,6	49	2,6	0,7	-0,1	0,335

Tabela 35 – Comparação de grupos do género masculino e do género feminino relativamente a Motivação no Trabalho e Desempenho no Trabalho.

A tabela 34 resume o teste da hipótese que analisa se existem diferenças na motivação e desempenho no trabalho entre o género dos Técnicos de Radiologia. Utilizando o teste de Mann-Whitney, comparou-se a motivação (autónoma, controlada e desmotivação) e o desempenho (tarefas, contextual e comportamentos contraprodutivos) entre os dois grupos. Os resultados mostram que não há diferenças estatisticamente significativas entre homens e mulheres em nenhuma das variáveis analisadas. Ou seja, ambos os géneros apresentam níveis semelhantes de motivação e desempenho no trabalho. Verificou-se, na tabela 35, que em cada grupo os valores de p confirmam a ausência de diferenças significativas.

Em resumo, o género não parece influenciar a motivação ou o desempenho no trabalho dos Técnicos de Radiologia. Outros fatores podem ser mais relevantes para explicar variações nesses aspetos.

Desta forma, a hipótese (H8) de que existem diferenças na Motivação no Trabalho e no Desempenho no Trabalho em função do Género não foi suportada pelos resultados, indicando que homens e mulheres não diferem significativamente nesses aspetos.

H9: Existem diferenças no Desempenho no Trabalho (Desempenho nas Tarefas, Desempenho Contextual, Comportamentos Contraprodutivos) e na Motivação no Trabalho (Motivação Autónoma, Motivação Controlada, Desmotivação) em função das Habilitações Académicas.				
Objetivo	Método	Resultados	Conclusão	Observações
Avaliar se existem diferenças estatisticamente significativas entre as habilitações académicas nas variáveis Desempenho no Trabalho e Motivação no Trabalho	Foi realizada uma comparação entre grupos (Licenciatura vs. Mestrado).	Foi identificada uma diferença estatisticamente significativa no Desempenho Contextual ($p = 0,031$).	Técnicos de Radiologia com Mestrado demonstram maior Desempenho Contextual do que os técnicos com Licenciatura .	Os resultados sugerem que o nível académico poderá estar associado a comportamentos como cooperação, iniciativa e envolvimento no contexto profissional, indicando uma possível relação entre estas variáveis. No entanto, para outros aspetos do desempenho e da motivação, não há evidências estatísticas de que o nível académico tenha um impacto significativo .
	Teste de Mann-Whitney	Técnicos com Mestrado apresentaram um desempenho contextual superior ($Média = 2,9$; $DP = 0,6$) em relação aos técnicos com Licenciatura ($Média = 2,7$; $DP = 0,6$).	Não foram observadas diferenças significativas na Motivação no Trabalho nem nos outros domínios do Desempenho no Trabalho.	
		Não foram encontradas diferenças significativas nas restantes variáveis de Motivação no Trabalho ou Desempenho no Trabalho ($p > 0,05$).		

Tabela 36 - Teste hipótese H9

	Licenciatura			Mestrado				
	N	Média	Dp	N	Média	Dp	dif.	p
Motivação no Trabalho (MAWS)								
Motivação Autônoma (Total)	130	5,1	0,9	44	5,1	1,0	0,0	0,921
Regulação Intrínseca	130	5,3	1,0	44	5,5	1,0	0,1	0,276
Regulação Integrada	130	4,8	1,1	44	4,7	1,2	-0,1	0,599
Motivação Controlada (Total)	130	3,4	0,9	44	3,4	1,0	0,0	0,827
Regulação Introjetada	130	3,8	1,3	44	3,9	1,4	0,1	0,452
Regulação Externa	130	2,9	0,9	44	2,8	1,0	-0,1	0,455
Desmotivação	130	4,6	1,4	44	4,7	1,7	0,1	0,429
Desempenho no Trabalho (IWPQ)								
Desempenho no Trabalho (Total)	130	2,7	0,4	44	2,8	0,4	0,1	0,173
Desempenho Tarefa	130	2,8	0,6	44	2,9	0,6	0,1	0,323
Desempenho Contextual	130	2,6	0,7	44	2,9	0,6	0,3	0,031
Comportamento Contraprodutivo	130	2,6	0,6	44	2,6	0,7	0,0	0,954

Tabela 37 - Comparação de grupos com diferentes graus de Habilitações Académicas relativamente a Motivação no Trabalho e Desempenho no Trabalho

A tabela 36 resume o teste da hipótese que investiga se existem diferenças no desempenho no trabalho e na motivação entre Técnicos de Radiologia com diferentes habilitações académicas. Utilizando o teste de Mann-Whitney, comparou-se a motivação (autónoma, controlada e desmotivação) e o desempenho (tarefas, contextual e comportamentos contraproduativos) entre os dois grupos (licenciatura e mestrado).

Os resultados mostram que existe uma diferença estatisticamente significativa no desempenho contextual, com Técnicos de Radiologia com mestrado a apresentarem um desempenho contextual superior aos que têm só a licenciatura. No entanto, não foram encontradas diferenças significativas na motivação no trabalho nem nos outros domínios do desempenho no trabalho. Verifica-se ainda na tabela 37 os valores de p, que confirmam a ausência de diferenças significativas, exceto no desempenho contextual.

Em resumo, o nível académico parece influenciar apenas o desempenho contextual dos Técnicos de Radiologia, com técnicos com mestrado a demonstrarem maior desempenho nesse especto.

A hipótese (H9) de que existem diferenças no Desempenho no Trabalho e na Motivação no Trabalho em função das Habilitações Académicas foi parcialmente suportada pelos resultados.

H10: O facto de ter filhos influencia o Desempenho no Trabalho (Desempenho nas Tarefas, Desempenho Contextual, Comportamentos Contraprodutivos) e a Motivação no Trabalho (Motivação Autónoma, Motivação Controlada, Desmotivação).				
Objetivo	Método	Resultados	Conclusão	Observações
Avaliar se existem diferenças estatisticamente significativas entre Técnicos de Radiologia com ou sem filhos nas variáveis Desempenho no Trabalho e Motivação no Trabalho	Foi realizada uma comparação entre grupos (com filhos vs. sem filhos).	Não foram encontradas diferenças estatisticamente significativas em nenhuma das variáveis analisadas.	Ter ou não filhos não parece influenciar a Motivação no Trabalho nem o Desempenho no Trabalho dos Técnicos de Radiologia.	A presença de filhos pode não ser um fator determinante no contexto laboral dos Técnicos de Radiologia, sugerindo que outros elementos, como o ambiente de trabalho ou o suporte organizacional, podem ter um impacto mais relevante na motivação e desempenho profissional.
	Teste de Mann-Whitney	Todos os valores de p foram superiores a 0,05 , indicando não haver significância .		

Tabela 38 - Teste hipótese H10

	Não tem filhos			Tom filhos				
	N	Média	Dp	N	Média	Dp	dif.	p
Motivação no Trabalho (MAWS)								
Motivação Autônoma (Total)	77	5,1	1,0	99	5,0	1,0	-0,1	0,363
Regulação Intrínseca	77	5,5	1,0	99	5,3	1,1	-0,2	0,101
Regulação Integrada	77	4,8	1,2	99	4,8	1,2	0,0	0,905
Motivação Controlada (Total)	77	3,2	1,0	99	3,4	0,9	0,2	0,253
Regulação Introjetada	77	3,7	1,4	99	3,9	1,3	0,2	0,436
Regulação Externa	77	2,8	0,9	99	3,0	1,0	0,2	0,197
Desmotivação	77	4,6	1,5	99	4,6	1,5	-0,1	0,743
Desempenho no Trabalho (IWPQ)								
Desempenho no Trabalho (Total)	77	2,7	0,4	99	2,7	0,4	0,1	0,106
Desempenho Tarefa	77	2,8	0,6	99	2,9	0,6	0,1	0,146
Desempenho Contextual	77	2,6	0,6	99	2,7	0,8	0,0	0,423
Comportamento Contraprodutivo	77	2,6	0,7	99	2,7	0,6	0,1	0,404

Tabela 39 - Comparação de grupos com e sem filhos relativamente a Motivação no Trabalho e Desempenho no Trabalho.

A tabela 38 resume o teste da hipótese que analisa se a parentalidade é um fator que diferenciador na motivação e no desempenho no trabalho de Técnicos de Radiologia. Utilizando o teste de Mann-Whitney, comparou-se a motivação (autónoma, controlada e desmotivação) e o desempenho (tarefas, contextual e comportamentos contraprodutivos) entre técnicos com e sem filhos.

Os resultados mostram que não há diferenças estatisticamente significativas entre os dois grupos em nenhuma das variáveis analisadas. Ou seja, ter ou não ter filhos não parece influenciar a motivação ou o desempenho no trabalho destes profissionais.

A tabela 39 fornece também dados estatísticos descritivos para cada grupo, bem como os valores de p que confirmam a ausência de diferenças significativas.

Assim, a parentalidade não parece ser um fator determinante na motivação ou desempenho no trabalho dos Técnicos de Radiologia.

Deste modo, a hipótese (H_{10}) não foi suportada pelos resultados.

CAPÍTULO 6 – DISCUSSÃO

Neste capítulo é feito o resumo do resultado das hipóteses formuladas e a discussão dos resultados, procurando encontrar semelhanças e diferenças com os resultados obtidos noutros estudos realizados em saúde.

Os resultados obtidos a partir das análises realizadas permitem avaliar o suporte às hipóteses formuladas no estudo. Cada hipótese foi testada com recurso a análises estatísticas apropriadas, como regressões lineares e correlações, de forma a compreender os fatores que influenciam o desempenho e os comportamentos no contexto laboral dos Técnicos de Radiologia. Segue-se a tabela 40 com o resultado obtido para cada hipótese, indicando se foi apoiada ou não pelos dados.

Hipótese	Descrição	Resultado
H1a	<i>A Motivação Autónoma, a Motivação Controlada e a Desmotivação são fatores determinantes do Desempenho no Trabalho (Total) dos Técnicos de Radiologia</i>	Os resultados suportam parcialmente a hipótese
H1b	<i>A Motivação Autónoma, a Motivação Controlada e a Desmotivação influenciam o Desempenho nas Tarefas dos Técnicos de Radiologia</i>	Os resultados suportam parcialmente a hipótese
H1c	<i>A Motivação Autónoma, a Motivação Controlada e a Desmotivação são variáveis explicativas do Desempenho Contextual dos Técnicos de Radiologia</i>	Os resultados suportam parcialmente a hipótese
H1d	<i>A Motivação Autónoma, a Motivação Controlada e a Desmotivação contribuem para os Comportamentos Contraprodutivos dos Técnicos de Radiologia</i>	Os resultados suportam parcialmente a hipótese
H2	<i>A Motivação Autónoma e o Tempo de Experiência influenciam positivamente o Desempenho nas Tarefas dos Técnicos de Radiologia</i>	Os resultados suportam a hipótese
H3	<i>A Motivação Autónoma está associada à redução de Comportamentos Contraprodutivos nos Técnicos de Radiologia</i>	Os resultados não suportam a hipótese
H4	<i>A Motivação Controlada e a Idade são fatores determinantes do Desempenho Contextual dos Técnicos de Radiologia</i>	Os resultados não suportam a hipótese
H5	<i>A Desmotivação está relacionada com a manifestação de Comportamentos Contraprodutivos nos Técnicos de Radiologia</i>	Os resultados não suportam a hipótese
H6	<i>A Desmotivação e a Regulação Externa contribuem para o aumento dos Comportamentos Contraprodutivos nos Técnicos de Radiologia</i>	Os resultados suportam

		parcialmente a hipótese
H7	<i>A Idade dos Técnicos de Radiologia está correlacionada com o Desempenho no Trabalho (Desempenho nas Tarefas, Desempenho Contextual, Comportamentos Contraprodutivos) e com a Motivação no Trabalho (Motivação Autônoma, Motivação Controlada, Desmotivação)</i>	Os resultados não suportam a hipótese
H8	<i>Existem diferenças na Motivação no Trabalho (Motivação Autônoma, Motivação Controlada, Desmotivação) e no Desempenho no Trabalho (Desempenho nas Tarefas, Desempenho Contextual, Comportamentos Contraprodutivos) em função do Género</i>	Os resultados não suportam a hipótese
H9	<i>Existem diferenças no Desempenho no Trabalho e na Motivação no Trabalho em função das Habilitações Académicas.</i>	Os resultados suportam parcialmente a hipótese
H10	<i>O facto de ter filhos influencia o Desempenho no Trabalho e a Motivação no Trabalho</i>	Os resultados não suportam a hipótese

Tabela 40 - Resultados Hipóteses.

Entre os resultados obtidos verificou-se que a motivação autónoma foi a dimensão mais associada às variáveis em análise, destacando-se como um forte preditor do desempenho no trabalho. Estes achados estão em consonância com o estudo de Junça-Silva e Menino (2022) que, num estudo com 290 profissionais de saúde, verificaram que trabalhadores com maior autonomia demonstram níveis mais elevados de compromisso e maior capacidade de adaptação às exigências da função. Além disso, o presente estudo comprova o mesmo que estes autores observaram, que um ambiente organizacional que incentiva a autonomia e proporciona feedback positivo contribui para um desempenho mais eficaz e uma maior satisfação profissional, em linha com a Teoria da Autodeterminação, que destaca a importância da autonomia, competência e relacionamento para o envolvimento e bem-estar profissional. De forma semelhante, os nossos resultados vão ao encontro das conclusões de Veenstra et al. (2020), que evidenciaram que profissionais motivados de forma autodeterminada demonstram maior proatividade, comprometimento e iniciativa na realização das suas funções, revelando eficiência técnica, assim como o desenvolvimento de um comportamento mais ativo, colaborativo e inovador dentro da organização. Os achados do nosso estudo sustentam ainda a literatura existente ao confirmar o observado por Murcho e Pacheco (2020), que verificaram que, profissionais de saúde com baixos níveis de motivação autónoma apresentam repercussões negativas significativas no desempenho laboral, como maior fadiga, menor envolvimento nas suas funções e menor satisfação

profissional. Os investigadores referiram que a falta de autonomia foi associada a uma redução do rendimento, a um maior risco de exaustão profissional e ao aumento de comportamentos contraproducentes, comprometendo tanto o bem-estar individual como a eficiência organizacional. Esta perspetiva vai ao encontro daquilo que a Teoria dos 2 fatores de Herzberg complementa, sublinhando que fatores motivacionais, como reconhecimento e crescimento profissional, são essenciais para aumentar a motivação e satisfação. Os resultados do presente estudo reforçam essas evidências, ao demonstrarem que a ausência de motivação autónoma pode ter impactos negativos no desempenho dos profissionais e na qualidade dos serviços prestados. Assim, estratégias que promovam a autonomia no local de trabalho constituem um investimento essencial para a melhoria do desempenho dos Técnicos de Radiologia, bem como para o fortalecimento da eficiência organizacional e da qualidade dos serviços de saúde.

Os resultados do presente estudo demonstraram que a motivação autónoma está significativamente associada ao desempenho nas tarefas, evidenciando o seu papel fundamental no contexto laboral dos Técnicos de Radiologia. Além disso, verificou-se que a motivação autónoma apresenta uma influência ainda mais forte no desempenho contextual, destacando-se como o preditor mais positivo desta dimensão. Estes achados estão em linha com o estudo de Veenstra et al. (2020), que verificaram que a motivação autónoma está diretamente ligada à qualidade dos cuidados prestados e ao desempenho técnico, influenciando igualmente a predisposição dos profissionais para ações que beneficiam a equipa e a organização. De acordo com esses autores, profissionais com maior autodeterminação demonstram mais compromisso na execução das suas tarefas e menor propensão para erros, o que reforça a ideia de que a motivação autónoma é essencial para um desempenho técnico de excelência. Além disso, os autores concluíram que esta forma de motivação potencia significativamente o desempenho contextual, promovendo a colaboração, o suporte entre colegas e o envolvimento em iniciativas institucionais. Os nossos resultados também convergem com os de Junça-Silva e Menino (2022), que demonstraram que a motivação autónoma, quando estimulada por um ambiente de trabalho favorável, aumenta o desempenho dos profissionais, promovendo a sua capacidade de lidar com desafios e novas exigências. De forma semelhante, os nossos resultados vão ao encontro do estudo

conduzido por Van den Broeck et al. (2021) que identificaram que profissionais de saúde com elevados níveis de motivação autónoma fortalecem o espírito de equipa e a eficácia organizacional, através do seu envolvimento em práticas colaborativas e de apoio mútuo. Deste modo, os resultados do presente estudo reforçam a literatura ao confirmar que a motivação autónoma não só melhora o desempenho técnico, como também é um preditor essencial do desempenho contextual, evidenciando a importância de estratégias organizacionais que incentivem a autodeterminação dos profissionais de saúde.

Noutra vertente, os resultados indicaram que a motivação autónoma e a motivação controlada influenciam os comportamentos contraproducentes no trabalho, embora de formas opostas, uma vez que a motivação autónoma foi associada a um ligeiro aumento nesses comportamentos, enquanto a motivação controlada contribuiu para a sua redução. Estes resultados vão ao encontro do estudo conduzido por Van den Broeck et al. (2021), onde se evidenciou que a motivação autónoma, quando num nível excessivo ou mal direcionado, pode estar associada a negligência involuntária e resistência a normas, enquanto a motivação controlada contribui para a sua redução ao impor limites e incentivos externos. Da mesma forma, estes resultados alinham-se com os de Olafsen & Deci (2020) que indicam que o excesso de autoconfiança e a sobrecarga emocional associadas à motivação autónoma podem resultar em erros evitáveis e resistência à supervisão. Por outro lado, os nossos resultados estão em sintonia com os de Gagné & Deci (2017), na medida em que estes autores sugerem que a motivação controlada pode mitigar comportamentos contraproduativos, uma vez que trabalhadores sujeitos a maior regulação externa tendem a seguir normas organizacionais e evitar desvios. Juntamente com estes estudos, a presente investigação reforça, portanto, a influência distinta que a Motivação Autónoma e a Motivação Controlada exercem sobre os comportamentos contraproduativos no trabalho, sendo essencial fomentar um equilíbrio entre a autodeterminação e a regulação externa para otimizar o desempenho e minimizar desvios organizacionais. Os nossos resultados ajudam a compreender o defendido pela Teoria dos 2 fatores de Herzberg, que diz que a motivação controlada, ao estar ligada a fatores de higiene como segurança no emprego e condições de trabalho, pode reduzir a insatisfação e minimizar comportamentos negativos. Deste modo, torna-se essencial

que as organizações adotem estratégias de gestão que promovam um equilíbrio entre a motivação autónoma e a motivação controlada, como a oferta de feedback estruturado com avaliações regulares de desempenho com critérios bem definidos e sugestões concretas para melhorias, acompanhamento próximo dos profissionais, não com o intuito de avaliar ou fiscalizar, mas de fornecer orientação e apoio promovendo o desenvolvimento profissional, e de incentivos que reforcem tanto a autodeterminação quanto o cumprimento das normas institucionais, reduzindo assim a ocorrência de comportamentos contraproduativos.

Outro fator relevante foi a experiência profissional, uma vez que a motivação autónoma e os anos de profissão foram preditores significativos do desempenho no trabalho, sendo a motivação autónoma o fator mais determinante. Os nossos resultados vão ao encontro daquilo que é defendido na Teoria dos 2 fatores de Herzberg, que alega que os anos de experiência podem reforçar essa motivação, proporcionando maior competência e confiança no desempenho das funções. Por outro lado, a Teoria da Regulação Emocional ajuda a compreender este resultado pois, sugere que profissionais mais experientes podem ter desenvolvido estratégias mais eficazes de reavaliação cognitiva, permitindo-lhes gerir melhor desafios emocionais e manter um desempenho consistente. Este resultado está em consonância com o estudo conduzido por Nurdin (2023) que, ao analisar a influência dos anos de profissão no desempenho, constatou que a experiência profissional, medida em anos de serviço, está positivamente associada ao desempenho dos trabalhadores, reforçando que competências técnicas adquiridas ao longo do tempo contribuem para uma maior eficácia profissional. Adicionalmente, como referido anteriormente, Veenstra et al. (2022) também demonstram que a motivação autónoma exerce uma influência direta no desempenho dos profissionais de saúde, melhorando comportamentos no local de trabalho e a qualidade dos cuidados prestados. Assim, os nossos resultados alinham-se com ambos os estudos, que confirmam que os anos de profissão consolidam competências adquiridas, aumentando a eficácia na execução das funções, mas a motivação autónoma é essencial para a manutenção da qualidade do desempenho ao longo do tempo.

Os nossos resultados demonstram que, apesar da sua importância, a motivação autónoma explica uma pequena parcela da variabilidade nos comportamentos contraproducentes, sugerindo a necessidade de considerar outros fatores que possam influenciar estas condutas no contexto laboral. Em sintonia com os nossos resultados, Van den Broeck et al. (2021) verificaram que, a motivação autónoma não elimina completamente a possibilidade de resistência a normas ou falhas na adesão a protocolos organizacionais. De forma semelhante, Olafsen & Deci (2020) concluíram que a motivação autónoma não previne por completo comportamentos contraproducentes, sobretudo em situações de stress ocupacional ou falta de suporte organizacional. Também os nossos resultados estão alinhados com o estudo de Gagné & Deci (2017) que verificaram que trabalhadores altamente motivados podem, em algumas circunstâncias, demonstrar comportamentos contraproducentes devido a excessos de confiança, dificuldades na gestão emocional ou tensões interpessoais. Os nossos resultados estão assim corroborados com a literatura existente, reforçando a ideia de que a motivação autónoma, apesar de ser benéfica para o desempenho, não está isenta de potenciais efeitos negativos em determinados contextos, é um preditor significativo dos comportamentos contraprodutivos no trabalho, embora com uma relação fraca.

No que respeita à motivação controlada, os resultados desta investigação demonstraram que a regulação externa apresentou uma relação significativa, mas negativa, com os comportamentos contraproducentes. Estes dados contrariam a hipótese inicial de que a motivação controlada estaria associada a um aumento dessas condutas. O nosso resultado pode ser confrontado com a Teoria dos 2 fatores de Herzberg, que defende que, a presença de fatores de higiene, mesmo que motivem externamente, contribuem para evitar a insatisfação e, por conseguinte, minimizam os comportamentos contraprodutivos. Os nossos resultados vão, ainda, ao encontro do estudo conduzido por Van den Broeck et al. (2021), que indicam que a motivação controlada, quando moderada por fatores organizacionais bem definidos, pode reduzir comportamentos contraproducentes. Os autores referem que, em ambientes altamente regulamentados, a presença de normas rígidas e expectativas claras reforça o cumprimento de regras e minimiza ações prejudiciais ao ambiente de trabalho. Estes resultados vão também ao encontro do estudo conduzido por Olafsen & Deci (2020) que

concluíram que a motivação extrínseca pode desempenhar um papel positivo na redução de comportamentos contraproducentes, sobretudo quando associada a sistemas de monitorização eficazes e incentivos organizacionais que promovam a adesão às normas institucionais. Assim, os presentes resultados sugerem que estratégias de gestão que promovam a clareza nas expectativas laborais, aliadas a mecanismos de supervisão colaborativa e incentivos estruturados, podem fortalecer o efeito regulador da motivação controlada, contribuindo para um ambiente de trabalho mais disciplinado e produtivo.

Por fim, no nosso estudo, identificámos que existe uma associação entre níveis académicos mais elevados e um maior desempenho contextual entre os Técnicos de Radiologia refletindo assim um maior envolvimento organizacional e uma predisposição mais ativa para a colaboração no ambiente de trabalho. Este resultado, é corroborado pela Teoria dos 2 fatores de Herzberg, que defende que níveis mais elevados de qualificação podem estar associados a um maior reconhecimento e mais oportunidades de crescimento, fatores que impulsionam a motivação e o envolvimento no trabalho. Estes resultados alinham-se com as evidências apresentadas no estudo de Osin et al. (2017) que demonstraram que a motivação autónoma, um fator determinante para um desempenho contextual mais forte, está positivamente correlacionada com o nível de escolaridade, sendo que indivíduos com formação superior apresentam maior autodeterminação e menor dependência da motivação controlada. Além disso, Osin et al. (2017) indicaram no estudo realizado que, colaboradores com menor escolaridade demonstram níveis mais elevados de motivação controlada e amotivação, o que pode justificar, em parte, as diferenças encontradas no desempenho contextual entre os Técnicos de Radiologia com diferentes graus académicos. Enquadrando os nossos resultados à luz da Teoria da Regulação Emocional, podemos afirmar que profissionais com formação mais avançada podem ter desenvolvido melhores estratégias de reavaliação cognitiva, permitindo-lhes lidar de forma mais eficaz com desafios e manter um comportamento mais proativo e colaborativo.

Os nossos achados sugerem assim que, um nível académico mais elevado pode favorecer um ambiente organizacional mais coeso e colaborativo, uma vez que

trabalhadores mais autodeterminados tendem a envolver-se de forma mais ativa nas dinâmicas institucionais, promovendo comportamentos de cidadania organizacional e reforçando a eficácia das equipas de trabalho. Estes resultados reforçam a relevância da motivação autónoma na maximização do desempenho dos Técnicos de Radiologia, bem como a importância de estratégias de gestão que equilibrem a autonomia com mecanismos reguladores eficazes para minimizar comportamentos contraproducentes e otimizar a performance organizacional.

7. CONSIDERAÇÕES FINAIS

7.1 Conclusões e contributos do estudo

A garantia de um elevado padrão de qualidade nos serviços de saúde, aliada à excelência no atendimento e à otimização da eficiência e eficácia dos cuidados prestados à população, constitui um dos principais fundamentos para a relevância do tema deste trabalho.

Desta forma, o presente estudo avaliou a relação entre o desempenho no trabalho e os diferentes tipos de motivação nos Técnicos de Radiologia, analisando como a motivação autónoma, a motivação controlada e a desmotivação influenciam o desempenho nas tarefas, o desempenho contextual e os comportamentos contraproducentes no local de trabalho. Considerou-se, ainda, a relação entre as variáveis demográficas género, antiguidade de profissão, parentalidade e o grau de habilitações académicas.

Os resultados deste estudo destacam a motivação autónoma como o principal fator determinante do desempenho no trabalho, particularmente no desempenho das tarefas e no desempenho contextual, reforçando a sua importância no contexto laboral dos Técnicos de Radiologia. A Regulação Externa, componente da Motivação Controlada, demonstrou relevância na redução de comportamentos contraproducentes, contrariando a hipótese inicial de associação com o aumento destes comportamentos. Por outro lado, a Desmotivação apresentou impacto limitado e não significativo no desempenho das tarefas, no desempenho contextual e na ocorrência de comportamentos contraproducentes, sugerindo que a sua influência no contexto laboral dos Técnicos de Radiologia é menos relevante do que outros fatores motivacionais.

As habilitações académicas revelaram-se significativas no Desempenho Contextual, com Técnicos de Radiologia com Mestrado a apresentar melhores resultados em comparação com os de Licenciatura. Variáveis como idade, género e parentalidade não evidenciaram associações consistentes com o desempenho ou a motivação.

Estes resultados oferecem contributos para o conhecimento ao nível da motivação e do desempenho dos colaboradores de unidades de saúde, na medida em que reforçam a importância da motivação autónoma no desempenho profissional, confirmando o seu papel central no desempenho das tarefas e no desempenho contextual. Além disso, desafiam a visão tradicional de que a regulação externa está associada a mais comportamentos contraproduativos, ao demonstrar que pode, pelo contrário, contribuir para a sua redução. O impacto significativo das habilitações académicas no desempenho contextual acrescenta um novo dado à investigação, sugerindo que um maior nível de qualificação pode estar ligado a uma maior envolvimento no contexto organizacional. Por outro lado, a ausência de associações consistentes entre variáveis sociodemográficas e a motivação ou desempenho questiona a relevância destas características como preditores neste contexto específico.

Por outro lado, o presente estudo produziu resultados relevantes para a prática da gestão de pessoas em contexto de unidades de saúde, em concreto dos Técnicos de Radiologia, ao sublinhar a necessidade de promover estratégias que favoreçam formas de motivação autónoma, reconhecendo também o impacto positivo da regulação externa e das habilitações académicas no desempenho no trabalho. Para potenciar a motivação autónoma, é essencial aumentar a autonomia dos profissionais na organização das suas tarefas diárias, reconhecer e valorizar o seu desempenho, promover oportunidades de progressão na carreira e fomentar um ambiente colaborativo. A regulação externa pode ser otimizada através de sistemas de incentivos justos, como por exemplo bonificações por desempenho, horários flexíveis, formações financiadas, definição clara de objetivos e uma supervisão de orientação e o apoio em vez de apenas monitorização e avaliação. Já a valorização das habilitações académicas pode incluir diferenciação salarial para aqueles que procurem a formação contínua e avançada, acesso facilitado à formação através de acordos e protocolos com instituições de formação diferenciada e programas de mentoria para partilha de conhecimento. Além disso, apostar na formação contínua não só melhora o desempenho técnico, mas também fomenta o espírito de equipa, a colaboração e a capacidade de adaptação a novas realidades tecnológicas. Profissionais mais qualificados demonstram uma maior

predisposição para contribuir para o ambiente organizacional e apoiar os colegas, fortalecendo a coesão da equipa e reforçando uma cultura de excelência e inovação.

Estas orientações poderão ser utilizadas por organizações de saúde, sindicatos e associações profissionais para desenvolverem estratégias que visem melhorar a motivação e, conseqüentemente, o desempenho e o bem-estar dos Técnicos de Radiologia.

Embora não tenham existido benefícios diretos para os participantes individuais, a sua participação trás benefícios indiretos significativos. Ao terem participado, os Técnicos de Radiologia estão a contribuir para o conhecimento científico sobre a motivação no local de trabalho e o impacto desta no seu desempenho e comportamento.

7.2 Limitações do estudo e sugestões para investigação futura

Apesar das contribuições deste estudo, algumas limitações devem ser consideradas, entre elas o facto de apesar da amostra incluir um número significativo de participantes, ela não representa a totalidade dos Técnicos de Radiologia em Portugal, limitando a generalização dos resultados, pois para extrapolar os resultados a toda a população em estudo, a amostra teria de ser cuidadosamente estratificada para refletir a diversidade da profissão em termos de distribuição geográfica, tipos de instituição, experiência profissional e especializações.

Por outro lado, a utilização de um questionário online e a participação de forma voluntária no estudo apresenta algumas limitações, como a possibilidade de viés de resposta devido à autosseleção dos participantes, onde apenas indivíduos com determinado interesse ou opinião tenham participado. Os Técnicos de Radiologia com maior interesse nas condições de trabalho ou com uma motivação particular para partilhar a sua experiência podem estar sobre-representados na amostra. Além disso, a ausência de contacto presencial durante o convite para participar no estudo poderá ter reduzido a taxa de resposta, embora este risco tenha sido mitigado pela distribuição massiva do questionário através de diferentes canais.

Acresce que, o desenho transversal da investigação, analisando a motivação e o desempenho num único momento, impede a identificação de relações causais entre motivação e desempenho, sendo necessário recorrer a estudos longitudinais para que se possa compreender a evolução da motivação e do desempenho dos Técnicos de Radiologia em diferentes fases da carreira.

Outra limitação prende-se com a possível influência de fatores contextuais não avaliados, como a carga horária, a cultura organizacional e o suporte dos superiores, que podem desempenhar um papel relevante na motivação e no desempenho profissional.

Por fim, os participantes podem ter respondido ao questionário de forma tendenciosa, seja por influência do ambiente de trabalho, seja por medo de consequências profissionais.

Futuras investigações poderão aprofundar esta relação através de estudos longitudinais, permitindo avaliar como a motivação evolui ao longo do tempo e quais os fatores que influenciam essa dinâmica. Além disso, seria pertinente explorar variáveis moderadoras, como o suporte organizacional, a satisfação profissional e o equilíbrio entre vida pessoal e trabalho, de modo a compreender melhor o impacto da motivação na produtividade e bem-estar dos profissionais. Estudos comparativos entre diferentes grupos profissionais da área da saúde também podem oferecer uma visão mais ampla sobre a aplicabilidade dos resultados. Estudos futuros poderão ainda integrar metodologias qualitativas para aprofundar a perceção dos Técnicos de Radiologia sobre os fatores que impactam a sua motivação e eficácia laboral.

8. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Adair, J. (2011). *Liderança e Motivação: A regra do meio a meio e os oito princípios fundamentais para motivar as pessoas*. São Paulo: Clio Editora.
- Administração Central do Sistema de Saúde. (2018). *Relatório social do Ministério da Saúde e do Serviço Nacional de Saúde 2017*. Ministério da Saúde. <https://www.acss.min-saude.pt/2018/06/19/relatorio-social-do-ministerio-da-saude-e-do-sns-2017/>
- Amabile, T. M., & Pratt, M. G. (2016). The dynamic componential model of creativity and innovation in organizations: Making progress, making meaning. *Research in Organizational Behavior*, 36, 157-183. <https://doi.org/10.1016/j.riob.2016.10.001>
- Associação Portuguesa de Imagiologia Médica e Radioterapia (APIMR). (2021). Burnout em Técnicos de Radiologia durante a pandemia de COVID-19. APIMR. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1078817421000547>
- Austin, J. T., & Villanova, P. (1992). The criterion problem: 1917–1992. *Journal of Applied Psychology*, 77(6), 836–874. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.77.6.836>
- Bhatnagar, J. (2007). Predictors of organizational commitment in India: Strategic HR roles, organizational learning capability and psychological empowerment. *The International Journal of Human Resource Management*, 18(10), 1782-1811. <https://doi.org/10.1080/09585190701570965>
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2017). Job demands–resources theory: Taking stock and looking forward. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(3), 273–285. https://www.isonderhouden.nl/doc/pdf/arnoldbakker/articles/articles_arnold_bakker_444.pdf
- Baron, R. A. (1991). Motivation in work settings: Reflections on the core of organizational research. *Motivation and Emotion*, 15(1), 1–8. <https://doi.org/10.1007/BF00991472>
- Beardwell, J., & Claydon, T. (2007). *Human resource management: A contemporary approach* (5th ed.). Pearson Education.
- Behrman, D. N., & Perreault, W. D., Jr. (1982). Measuring the performance of industrial salespersons. *Journal of Business Research*, 10(3), 355–370. [https://doi.org/10.1016/0148-2963\(82\)90039-X](https://doi.org/10.1016/0148-2963(82)90039-X)
- Bernales-Turpo, D., Quispe-Velasquez, R., Flores-Ticona, D., Saintila, J., Mamani, P. G. R., Huancahuire-Vega, S., Morales-García, M., & Morales-García, W. C. (2022). Burnout, professional self-efficacy, and life satisfaction as predictors of job performance in health care workers: The mediating role of work engagement. *Journal of Primary Care & Community Health*, 13. <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/21501319221101845>
- Bhardwaj, B., & Kalia, N. (2021). Contextual and task performance: role of employee engagement and organizational culture in hospitality industry. *Vilakshan – XIMB Journal of Management*, 18(2), 187-201. <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/xjm-08-2020-0089/full/pdf>

- Borman, W. C., & Motowidlo, S. J. (1993). Expanding the criterion domain to include elements of contextual performance. *Personnel Selection in Organizations*, 71, 98.
- Borman, W. C., White, L. A., & Dorsey, D. W. (1995). Effects of ratee task performance and interpersonal factors on supervisor and peer performance ratings. *Journal of Applied Psychology*, 80(1), 168–177. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.80.1.168>
- Brito, R., & Oliveira, L. (2016). A relação entre Gestão de Recursos Humanos e Desempenho organizacional. *Brazilian Business*
- Campbell, J. P. (1990). Modeling the performance prediction problem in industrial and organizational psychology. In M. D. Dunnette & L. M. Hough (Eds.), *Handbook of industrial and organizational psychology* (2nd ed., Vol. 1, pp. 687–732). Consulting Psychologists Press.
- Carrell, M. R., & Elbert, N. F. (1974). Some personal and organizational determinants of job satisfaction: A correlational study of managers in four career stages. *Academy of Management Journal*, 17(1), 66–83. <https://doi.org/10.5465/254770>
- Cavanagh, S. J. (1992). Job satisfaction of nursing staff working in hospitals. *Journal of Advanced Nursing*, 17(6), 704–711. <https://doi.org/10.1111/j.1365-2648.1992.tb01968.x>
- Christen, M., Iyer, G., & Soberman, D. (2006). Job satisfaction, job performance, and effort: A reexamination using agency theory. *Journal of Marketing*, 70(1), 137–150. <https://doi.org/10.1509/jmkg.2006.70.1.137>
- Churchill, G. A., & Peter, J. P. (1998). *Marketing: Creating value for customers* (2^a ed.). Irwin/McGraw-Hill.
- Cohen, J. (1988). *Statistical power analysis for the behavioral sciences* (2nd ed.). Routledge.
- Creswell, J. W. (2014). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (4th ed.). SAGE Publications.
- Cunha, M. P. e, Rego, A., Cunha, R. C. e, & Cabral-Cardoso, C. (2016). *Manual de Comportamento Organizacional e Gestão* (E. RH (ed.); 7a edição).
- D'Alleva, A., Coco, A., Pelusi, G., Gatti, C., Bussotti, P., Lazzari, D., Bracci, M., Minelli, A., Gasperini, B., & Prospero, E. (2023). Impact of work motivation on occupational health in healthcare workers. *Healthcare*, 11(23), 3056. <https://doi.org/10.3390/healthcare11233056>
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). "The 'What' and 'Why' of Goal Pursuits: Human Needs and the Self-Determination of Behavior." *Psychological Inquiry*, 11(4), 227–268
- Deci, E. L., Olafsen, A. H., & Ryan, R. M. (2017). Self-determination theory in work organizations: The state of a science. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 4(1), 19–43. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032516-113108>
- Dias, D., Leite, Â., Ramires, A., & Bicho, P. (2017a). Validação de um instrumento de avaliação dos fatores promotores da motivação para o trabalho: Um estudo com profissionais de

saúde oncológica portuguesas. *Análise Psicológica*, 35(2), 231–245.
<https://doi.org/10.14417/ap.1255>

- Duprez, V., Vansteenkiste, M., Beeckman, D., Verhaeghe, S., & Van Hecke, A. (2019). Capturing motivating versus demotivating self-management support: Development and validation of a vignette-based tool grounded in Self-determination Theory. *International Journal of Nursing Studies*.
<https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0020748919301257?via%3Dihub>
- Fagundes, E., Wiggers, H., Innocenti, R., & Petri, S. (2018). Contribuições decorrentes da implementação do BSC para o alcance dos objetivos estratégicos: um estudo de caso.
- Faul, F., Erdfelder, E., Lang, A.-G., & Buchner, A. (2007). G*Power 3: A flexible statistical power analysis program for the social, behavioral, and biomedical sciences. *Behavior Research Methods*, 39(2), 175–191.
- Felício, C. M. F., & Rodrigues, V. M. C. P. (2010). A adaptação do técnico de radiologia às novas tecnologias. *Radiologia Brasileira*, 43(1), 21-28. Disponível em
<https://www.scielo.br/j/rb/a/5LQvhLpbGW83L6hNVKjdBmL/>
- Fernet, C., Austin, S., Trépanier, S.-G., & Dussault, M. (2012). How do job characteristics contribute to burnout? Exploring the distinct mediating roles of perceived autonomy, competence, and relatedness. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 22(2), 123–137. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2011.632161>
- Fischer, W. F., & Paraguai, L. B. (1989). Gender differences in work motivation and job satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 74(4), 671–677. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.74.4.671>
- Gagné, M., & Bhawe, D. (2011). Autonomy in the workplace: An essential ingredient to employee engagement and well-being in every culture. In V. I. Chirkov, R. M. Ryan, & K. M. Sheldon (Eds.), *Human autonomy in cross-cultural context: Perspectives on the psychology of agency, freedom, and well-being* (pp. 163–187). Springer. https://doi.org/10.1007/978-90-481-9667-8_8
- Gagné, M., & Deci, E. L. (2005). Self-determination theory and work motivation. *Journal of Organizational Behavior*, 26(4), 331–362. <https://doi.org/10.1002/job.322>
- Gagné, M., & Deci, E. L. (2017). Self-determination theory applied to work motivation and organizational behavior. In D. S. Ones, N. Anderson, C. Viswesvaran, & H. K. Sinangil (Eds.), *The SAGE handbook of industrial, work & organizational psychology* (2nd ed., Vol. 1, pp. 97–121). SAGE Publications. <https://psycnet.apa.org/record/2019-01462-005>
- Gagné, M., Forest, J., Vansteenkiste, M., Crevier-Braud, L., Van den Broeck, A., Aspel, A. K., Bellerose, J., Benabou, C., Chemolli, E., Güntert, S. T., Halvari, H., Indiyastuti, D. L., Johnson, P. A., Molstad, M. H., Naudin, M., Ndao, A., Olafsen, A. H., Roussel, P., Wang, Z., & Westbye, C. (2015). The Multidimensional Work Motivation Scale: Validation evidence in seven languages and nine countries. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 24(2), 178–196. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2013.877892>

- Gagné, M., Forest, J., Vansteenkiste, M., Crevier-Braud, L., Van den Broeck, A., Aspley, A. K., ... & Westbye, C. (2010). The Motivation at Work Scale: Validation evidence in two languages. *Educational and Psychological Measurement*, 70(4), 628–646. <https://doi.org/10.1177/0013164409355698>
- Goodman, S. A., & Svyantek, D. J. (1999). Person–organization fit and contextual performance: Do shared values matter. *Journal of Vocational Behavior*, 55(2), 254–275. <https://doi.org/10.1006/jvbe.1998.1682>
- Gross, J. J. (1998). Antecedent- and response-focused emotion regulation: Divergent consequences for experience, expression, and physiology. *Journal of Personality and Social Psychology*, 74(1), 224–237. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.74.1.224>
- Gross, J. J. (1998). The emerging field of emotion regulation: An integrative review. *Review of General Psychology*, 2(3), 271–299. <https://doi.org/10.1037/1089-2680.2.3.271>
- Gross, J. J. (2007). Emotion regulation: Conceptual foundations. In J. J. Gross (Ed.), *Handbook of emotion regulation* (pp. 3–24). New York: Guilford Press. https://www.researchgate.net/publication/303248970_Emotion_Regulation_Conceptual_Foundations
- Gross, J. J. (2014). *Emotion regulation: Conceptual and practical issues*. In A. J. Elliot (Ed.), *Handbook of approach and avoidance motivation* (pp. 379–398). New York: Oxford University Press. <https://www.taylorfrancis.com/books/edit/10.4324/9780203888148/handbook-approach-avoidance-motivation-andrew-elliott>
- Hammer, L. B., Neal, M. B., Newsom, J. T., Brockwood, K. J., & Colton, C. L. (2005). A longitudinal study of the effects of dual-earner couples' utilization of family-friendly workplace supports on work and family outcomes. *Journal of Applied Psychology*, 90(4), 799–810. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.90.4.799>
- Harpaz, I. (1998). Gender differences in the importance of work goals: A historical perspective. *Journal of Socio-Economics*, 27(6), 691–716. [https://doi.org/10.1016/S1053-5357\(99\)80003-2](https://doi.org/10.1016/S1053-5357(99)80003-2)
- Herzberg, F. (1968). One more time: How do you motivate employees? *Harvard Business Review*. <https://hbr.org/2003/01/one-more-time-how-do-you-motivate-employees>
- Hill, M. M., & Hill, A. (2009). *Investigação por questionário (2ª ed.)*. Edições Sílabo.
- Howard, J. L., Gagné, M., Morin, A. J. S., & Van den Broeck, A. (2016). *Motivation profiles at work: A self-determination theory approach*. *Journal of Vocational Behavior*, 95–96, 74–89. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2016.07.004>
- Howard, J. L., Gagné, M., Morin, A. J. S., Wang, Z., & Forest, J. (2016). Using bifactor exploratory structural equation modeling to test for a continuum structure of motivation. *Journal of Management*, 42(6), 1374–1403. <https://doi.org/10.1177/0149206316645653>
- Ilyas, S., Abid, G., & Ashfaq, F. (2022). The impact of perceived organizational support on professional commitment: a moderation of burnout and mediation of well-being.

- International Journal of Sociology and Social Policy. <https://consensus.app/papers/impact-perceived-support-commitment-moderation-burnout-ilyas/5a21589fb8b354edaa851b9137d6abc8/>
- Isbell, L. M., Boudreaux, E. D., Chimowitz, H., et al. (2020). What do emergency department physicians and nurses feel? A qualitative study of emotions, triggers, regulation strategies, and effects on patient care. *BMJ Quality & Safety*, 29(1-2), 1-2. <https://qualitysafety.bmj.com/content/29/10/1.5>
- Junça-Silva, A., & Menino, C. (2022). How Job Characteristics Influence Healthcare Workers' Happiness: A Serial Mediation Path Based on Autonomous Motivation and Adaptive Performance. *Sustainability* <https://www.mdpi.com/2071-1050/14/21/14251>
- Kalia, N., & Bhardwaj, B. (2019). Contextual and task performance: Do demographic and organizational variables matter? *Rajagiri Management Journal*, 13(2), 47–60. <https://doi.org/10.1108/RAMJ-09-2019-0015>
- Karaferis, D., Aletras, V., Raikou, M., & Niakas, D. (2022). Factors Influencing Motivation and Work Engagement of Healthcare Professionals. *Materia socio-medica*, 34(3), 216–224. <https://doi.org/10.5455/msm.2022.34.216-224>
- Koestner, R., Losier, G. F., Vallerand, R. J., & Carducci, D. (1996). Identified and introjected forms of political internalization: Extending self-determination theory. *Journal of Personality and Social Psychology*, 70(5), 1025-1036. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.70.5.1025>
- Konya, V., Matic, D., & Pavlovic, J. (2016). The influence of demographics, job characteristics and characteristics of organizations on employee commitment. *Acta Polytechnica Hungarica*, 13(3), 119–138.
- Kooij, D. T. A. M., De Lange, A. H., Jansen, P. G. W., Kanfer, R., & Dikkers, J. S. E. (2011). Age and work-related motives: Results of a meta-analysis. *Journal of Organizational Behavior*, 32(2), 197-225. <https://doi.org/10.1002/job.665>
- Koopmans, L., Bernaards, C., Hildebrandt, V., van Buuren, S., van der Beek, A. J., & de Vet, H. C. W. (2012). Development of an individual work performance questionnaire. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 62(1), 6–28. <https://doi.org/10.1108/17410401311285273>
- Koopmans, L., Bernaards, C. M., Hildebrandt, V. H., Lerner, D., de Vet, H. C. W., & van der Beek, A. J. (2016). Cross-cultural adaptation of the Individual Work Performance Questionnaire. *Work*, 53(3), 609–619. <https://doi.org/10.3233/WOR-152237>
- Kreitner, R., e Kinicki, A. (1998). *Organisational Behaviour*. (4^a ed.). Boston: Irwin McGraw-Hill.
- Kuvaas, B., Buch, R., Gagné, M., Dysvik, A., & Forest, J. (2017). Do you get what you pay for? Sales incentives, motivation, and employee outcomes. *Human Resource Management Journal*, 27(2), 209–227. <https://doi.org/10.1111/1748-8583.12136>
- Lakatos, E. M., & Marconi, M. A. (2006). *Fundamentos de metodologia científica* (5^a ed.). Editora Atlas.

- Layek, D., & Koodamara, N. K. (2024). Motivation, work experience, and teacher performance: A comparative study. *Acta Psychologica*, 245, 104217. <https://doi.org/10.1016/j.actpsy.2024.104217>
- Locke, E., & Latham, G. (2004). What should we do about motivation theory? Six recommendation for the twenty-first century. *Academy of Management Review*, 29(3), 388403. <https://doi.org/10.5465/AMR.2004.13670974>
- Lundin, R. M., Bashir, K., Bullock, A., & et al. (2018). “I’d been like freaking out the whole night”: Exploring emotion regulation based on junior doctors’ narratives. *Advances in Health Sciences Education*, 23(1), 7–28. <https://doi.org/10.1007/s10459-017-9769-y>
- Marcus, C., & Gopinath, R. (2017). The impact of employee engagement on job performance and organizational commitment in the Egyptian banking sector. *Journal of Business and Management Sciences*, 5(4), 139–147. <https://doi.org/10.12691/jbms-5-4-3>
- Marôco, J. (2014). *Análise estatística com o SPSS Statistics* (6ª ed.). ReportNumber.
- Mocaiber, I., Oliveira, L., Pereira, M. G., Machado-Pinheiro, W., Ventura, P. R., Figueira, I. V., & Volchan, E. (2008). Neurobiologia da regulação emocional: implicações para a terapia cognitivo-comportamental. *Psicologia em Estudo*, 13(3), 531-538.
- Motowidlo, S. J., & Van Scotter, J. R. (1994). Evidence that task performance should be distinguished from contextual performance. *Journal of Applied Psychology*, 79(4), 475–480. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.79.4.475>
- Murcho, N. Á. C., & Pacheco, J. E. P. (2020). Caracterização do burnout em profissionais de saúde em Portugal: um artigo de revisão. *Psique*, 16(1), 8-23. <https://doi.org/10.26619/2183-4806.XVI.1.4>
- Ng, J. Y. Y., Ntoumanis, N., Thøgersen-Ntoumani, C., Deci, E. L., Ryan, R. M., Duda, J. L., & Williams, G. C. (2012). Self-determination theory applied to health contexts: A meta-analysis. *Perspectives on Psychological Science*, 7(4), 325–340 https://selfdeterminationtheory.org/wp-content/uploads/2014/04/2012_NgNtoumanis_PPS.pdf
- Ng, T. W. H., & Feldman, D. C. (2010). The relationships of age with job attitudes: A meta-analysis. *Personnel Psychology*, 63(3), 677-718. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2010.01184.x>
- Ng, T. W. H., Sorensen, K. L., & Feldman, D. C. (2012). Dimensions of career embeddedness: Links to job choice, job involvement, and job performance. *Journal of Vocational Behavior*, 80(1), 17–28. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2011.08.002>
- Nguyen, P., Yandi, A., & Mahaputra, M. (2020). Factors that influence employee performance: motivation, leadership, environment, culture organization, work achievement, competence and compensation (a study of human resource management literature studies). *Dinasti International Journal of Digital Business Management*, 1(4), 645-662. <https://doi.org/10.31933/dijdbm.v1i4.389>

- Nuridin, M. (2023). The Effect of Work Experience and Hard Skill on Employee Performance of PT. Multi Kencana Niagatama. *At-Tadbir: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 7(1), 41–53. <https://doi.org/10.31602/atd.v7i1.9221>
- Ochsner, K. N. & Gross, J. J. (2005). The cognitive control of emotion. *Trends in Cognitive Science*, 9(5), 242–249. <http://dx.doi.org/10.1016/j.tics.2005.03.010>
- Olafsen, A. H., & Deci, E. L. (2020). Self-Determination Theory and Its Relation to Organizations. In E. H. Kessler (Ed.), *Oxford Research Encyclopedia of Business and Management*. Oxford University Press. <https://doi.org/10.1093/acrefore/9780190236557.013.112>
- Orgambídez-Ramos, A., & Almeida, H. (2019). Work motivation and engagement: A study of front-line employees in the hospitality industry. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 40, 189–197. <https://doi.org/10.1016/j.jhtm.2019.08.002>
- Osin, E. N., Gorbunova, A. A., Gordeeva, T. O., Ivanova, T. Yu., Kosheleva, N. V., & Ovchinnikova (Mandrikova), E. Yu. (2017). Professional'naya motivatsiya sotrudnikov rossiyskikh predpriyatij: Diagnostika i svyazi s blagopoluchiem i uspeshnost'yu deyatel'nosti [Professional motivation of employees of Russian enterprises: Diagnostics and relations with well-being and performance]. *Organizatsionnaya Psikhologiya [Organizational Psychology]*, 7(4), 21–49.
- Pelayo-Terán, J., Zapico-Merayo, Y., Vega-García, S., García-Llamas, M. E., Gutiérrez-Hervás, Z., Castro-Bayón, A., Wang, S.-C., & Lin, Y. (2023). Caring for Bierzo: A plan for improving motivation for health workers from Mental Health. *European Psychiatry*, 66(Suppl. 1), S309-S310. <https://www.cambridge.org/core/journals/european-psychiatry/article/caring-for-bierzo-a-plan-for-improving-motivation-for-health-workers-from-mental-health/AA8B2493FD86EA78227F621BFE0FFC99>
- Pelletier, L. G., Tuson, K. M., Green-Demers, I., Noels, K., & Beaton, A. M. (1998). Why are you doing things for the environment? The motivation toward the environment scale (MTES). *Journal of Applied Social Psychology*, 28(5), 437-468. <https://doi.org/10.1111/j.1559-1816.1998.tb01714.x>
- Pereira, A. R., Passos, C., & Ribeiro, C. (2022). A motivação no ambiente de trabalho e o seu efeito no desempenho profissional: Um estudo no setor bancário. *Gestão e Desenvolvimento*, 30, 481-503. <https://doi.org/10.34632/gestaoedesenvolvimento.2022.11688>
- Pestana, M. H., & Gageiro, J. N. (2008). *Análise de dados para ciências sociais: A complementaridade do SPSS* (5ª ed.). Edições Sílabo. ISBN: 978-972-618-452-2
- Pinder, C. C. (1998). *Work motivation in organizational behavior*. Prentice-Hall.
- Platis, C., Dobre, K.-L., & Zoulias, E. (2020). Exploring the factors influencing health workers' motivation in a Greek public hospital. *Health Review*, 31(181), 5. <https://healthreview.gr/article-hr536hhsma/>
- Preto, A. (2013). *Satisfação profissional dos Técnicos de Radiologia no setor privado e no setor público* (Dissertação de mestrado). Instituto Politécnico do Porto. <https://recipp.ipp.pt/handle/10400.22/4734>

- Ribeiro, R. (2020). Teorias da administração. Editora Senac São Paulo.
- Roos, M., Reale, J., & Banning, F. (2022). A value-based model of job performance. PLOS ONE, 17(1), e0262430. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0262430>
- Rowold, J. (2007). The impact of personality on training-related aspects of motivation: Test of a longitudinal model. *Human Resource Development Quarterly*, 18(1), 9-34. <https://doi.org/10.1002/hrdq.1190>
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2017). Self-determination theory: Basic psychological needs in motivation, development, and wellness. Guilford Publications.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2020). Intrinsic and extrinsic motivation from a self-determination theory perspective: Definitions, theory, practices, and future directions. *Contemporary Educational Psychology*, 61, 101860. <https://doi.org/10.1016/j.cedpsych.2020.101860>
- Sandrin, É., Morin, A., Fernet, C., Huyghebaert-Zouaghi, T., Suarez, M., Duarte, F., & Gillet, N. (2021). Nature, predictor, and outcomes of motivation trajectories during a professional training program. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 31, 226-244. <https://ird.hal.science/C2S/hal-03280263v1>
- Sousa, A. L. G. de. (2022). Fatores motivacionais dos técnicos de radiologia em Portugal. RepositóriUM. <https://hdl.handle.net/1822/79152>
- Srivastava, S., & Pathak, P. (2019). Impact of Self-Efficacy, Organizational Commitment and Job Involvement on Job Performance in Private Bank Employees. In Proceedings of 10th International Conference on Digital Strategies for Organizational Success (publicado online).
- Torrington, D.; Hall, L.; Taylor, S. e Atkinson C. (2009). Fundamentals of Human Resource Management. (1ª ed.). Pearson Education Limited.
- Trépanier, S. G., Forest, J., Fernet, C., & Austin, S. (2013). Work environment antecedents of psychological need satisfaction: Their impact on work engagement and turnover intentions. *Journal of Vocational Behavior*, 83(2), 145–155. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2013.03.001>
- Van den Broeck, A., Ferris, D. L., Chang, C. H., & Rosen, C. C. (2016). A review of self-determination theory's basic psychological needs at work. *Journal of Management*, 42(5), 1195–1229. <https://doi.org/10.1177/0149206316632058>
- Van den Broeck, A., Howard, J. L., Van Vaerenbergh, Y., Leroy, H., & Gagné, M. (2021). Beyond intrinsic and extrinsic motivation: A meta-analysis on self-determination theory's multidimensional conceptualization of work motivation. *Organizational Psychology Review*, 11(3), 240-273. <https://doi.org/10.1177/20413866211006173>
- Van Dorssen-Boog, P., van Vuuren, T., de Jong, J., & Veld, M. (2021). Facilitating healthcare workers' self-determination: The impact of a self-leadership intervention on work engagement, health, and performance. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 94(2), 259-281. <https://repository.ubn.ru.nl/bitstream/handle/2066/233179/233179.pdf>

- Vansteenkiste, M., Lens, W., De Witte, S., De Witte, H., & Deci, E. L. (2004). The "why" and "why not" of job search behaviour: The role of employees' causal attributions and regulation processes. *Journal of Vocational Behavior*, 64(2), 376–398. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2003.01.002>
- Veenstra, G. L., Dabekaussen, K. F. A. A., Molleman, E., Heineman, E., & Welker, G. A. (2020). Health care professionals' motivation, their behaviors, and the quality of hospital care: A mixed-methods systematic review. *Health Care Management Review*, 47(2), 155–167. https://journals.lww.com/hcmrjournal/fulltext/2022/04000/health_care_professionals__motivation,_their.9.aspx
- Veenstra, G. L., Dabekaussen, K. F. A. A., Molleman, E., Heineman, E., & Welker, G. A. (2022). Health care professionals' motivation, their behaviors, and the quality of hospital care: A mixed-methods systematic review. *Health Care Management Review*, 47(2), 155–166. <https://doi.org/10.1097/HMR.0000000000000284>
- Veenstra, G. L., Rietzschel, E., Molleman, E., Heineman, E., Pols, J., & Welker, G. A. (2021). Is this an epic innovation? Electronic health record implementation and healthcare workers' work characteristics and autonomous motivation – a before-and-after study. <https://www.researchsquare.com/article/rs-563136/v1>
- Vuong, B., Tung, D., Hoa, N., Chau, N., & Tushar, H. (2020). An Empirical Assessment of Organizational Commitment and Job Performance: Vietnam Small and Medium-Sized Enterprises. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(6), 277–286. <https://doi.org/10.13106/jafeb.2020.vol7.no6.277>
- Wang, X., Li, C., Chen, Y., Zheng, C., Zhang, F., Huang, Y., & Birch, S. (2022). Relationships between job satisfaction, organizational commitment, burnout and job performance of healthcare professionals in a district-level health care system of Shenzhen, China. *Frontiers in Psychology*, 13, 992258. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.992258>
- Wayne, J. H., Randel, A. E., & Stevens, J. (2004). The role of identity and work-family support in work-family enrichment and its work-related consequences. *Journal of Vocational Behavior*, 69(3), 445–461. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2006.07.002>
- Wulandari, A. A. N., & Dara, S. R. (2023). Determinants of Employee Performance in Healthcare Organization: The Role of Work Environment, Workload, and Motivation. *Human Capital and Organizations*, 1(1). <https://sanscientific.com/journal/index.php/hco/article/view/118>
- Ziviani, F., Amarante, E., França, R, Isnard, P., & Ferreira, E. (2019). O impacto das práticas de gestão do conhecimento no desempenho organizacional: um estudo em empresas de base tecnológica. *Perspectivas em Ciência da Informação*, 24, 61–83. <http://dx.doi.org/10.1590/1981-5344/3468>

APÊNDICES

APÊNDICE 1 - QUESTIONÁRIO

MOTIVAÇÃO AUTÓNOMA E CONTROLADA E O IMPACTO NO DESEMPENHO DAS TAREFAS E CONTEXTUAL: O CASO DOS TÉCNICOS DE RADIOLOGIA

O presente questionário insere-se num estudo académico com o intuito da conclusão de Mestrado em Gestão de Unidades de Saúde pela Universidade do Minho, tendo como principal objetivo identificar OS NÍVEIS DE MOTIVAÇÃO AUTÓNOMA, MOTIVAÇÃO CONTROLADA E DESMOTIVAÇÃO DOS TÉCNICOS DE RADIOLOGIA E ANALISAR O SEU IMPACTO NO DESEMPENHO NAS TAREFAS, NO DESEMPENHO CONTEXTUAL E NOS COMPORTAMENTOS CONTRAPRODUTIVOS DESTES PROFISSIONAIS.

Os dados obtidos serão utilizados apenas para **fins exclusivamente académicos** e serão tratados de forma **anónima e confidencial**. A participação neste estudo é voluntária e tem a possibilidade de desistir a qualquer momento, sem qualquer penalização. Os dados de identificação servem apenas para efeito de interpretação das restantes questões.

Por favor responda com sinceridade, a sua participação é muito importante.

O preenchimento do questionário tem uma duração aproximada de **6 minutos**.

Género:	Masculino	☐	Feminino	☐	Outro	☐	Prefiro não responder	☐
Idade:	_____ anos							
Habilitações Académicas:	Licenciatura	☐	Mestrado	☐	Doutoramento	☐		
Estado Civil:	Casado/União de facto	☐	Solteiro	☐	Divorciado	☐	Viúvo	☐
Antiguidade na profissão:	_____ anos	☐						
Trabalha por:	Turnos	☐	Horário fixo	☐				
Tem filhos?	Sim	☐	Não	☐				
Se <i>Sim</i>, menores de 12 anos?	Sim	☐	Não	☐				
Trabalha como TR em mais do que um local?	Sim	☐	Não	☐				
Trabalha no setor público ou privado?	Público	☐	Privado	☐				
Trabalha na Região:	Norte	☐	Centro	☐	Sul	☐	Ilhas	☐

Assinale com uma cruz a sua opinião acerca das afirmações abaixo, tendo em conta a escala:
 “Concordo muito, Concordo, Concordo Parcialmente, Não concordo – Nem discordo, Discordo Parcialmente, Discordo e Discordo muito”.

	Discordo muito	Discordo	Discordo parcialmente	Não concordo Nem discordo	Concordo parcialmente	Concordo	Concordo muito
A) PROCURO DESEMPENHAR O MEU TRABALHO DA MELHOR FORMA POSSÍVEL:							
Q1_ Porque gosto muito do meu trabalho	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Q2_ Porque fui feito para este trabalho	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Q3_ Porque estou plenamente realizado neste trabalho	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Q4_ Porque o que estou a fazer no meu trabalho é estimulante	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Q5_ Porque o trabalho que faço é interessante	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Q9_ Porque senão vou sentir-me mal comigo mesmo	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Q10_ Porque senão vou sentir vergonha de mim próprio	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Q11_ Porque me sentiria culpado por não o fazer	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Q12_ Porque tenho de provar a mim mesmo que posso	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Q13_ Para obter a aprovação de outras pessoas (ex. supervisor, colegas, família, clientes)	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Q14_ Porque os outros vão respeitar-me mais	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Q15_ Para evitar ser criticado por outros	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Q16_ Porque corro o risco de perder benefícios se não me esforçar o suficiente	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Q17_ Porque corro o risco de perder o meu emprego se não me esforçar o suficiente	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Q18_ Essencialmente para receber um recibo de vencimento	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐

Q6_ Isso não se verifica porque sinto realmente que estou a perder o meu tempo	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Q7_ Isso não se verifica porque, não sei porque estou a fazer este trabalho, é um trabalho inútil	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Q8_ Isso não se verifica porque, honestamente, faço pouco pelo meu trabalho	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐

Assinale com uma cruz a sua opinião acerca das afirmações abaixo, tendo em conta a escala:

“Raramente, Às Vezes, Regularmente, Muitas vezes e Sempre”.

	Raramente	Às vezes	Regularmente	Muitas vezes	Sempre
B) ASSINALE A OPÇÃO QUE LHE PARECE APLICAR-SE MELHOR A SI, NO EMPREGO/CARGO ATUAL:					
Q1_ Consigo planear o meu trabalho de maneira que seja concluído dentro do prazo	☐	☐	☐	☐	☐
Q2_ Foco-me nos resultados que tenho que alcançar no meu trabalho	☐	☐	☐	☐	☐
Q3_ Sou capaz de separar os problemas principais dos secundários no trabalho	☐	☐	☐	☐	☐
Q4_ Consigo realizar o meu trabalho adequadamente, com um mínimo de tempo e esforço	☐	☐	☐	☐	☐
Q5_ Planeio o meu trabalho de maneira diferente	☐	☐	☐	☐	☐
Q6_ Começo novas tarefas por minha própria iniciativa, quando concluo as minhas tarefas antigas	☐	☐	☐	☐	☐
Q7_ Assumo as tarefas de trabalho desafiadoras, quando disponíveis	☐	☐	☐	☐	☐
Q8_ Esforço-me em manter atualizado o meu conhecimento sobre o trabalho	☐	☐	☐	☐	☐
Q9_ Esforço-me em manter atualizadas as minhas habilidades sobre o trabalho	☐	☐	☐	☐	☐
Q10_ Proponho soluções criativas para novos problemas	☐	☐	☐	☐	☐

Q11_ Assumo responsabilidades extras	☐	☐	☐	☐	☐
Q12_ Procuro continuamente novos desafios no meu trabalho	☐	☐	☐	☐	☐
Q13_ Participo ativamente em reuniões e discussões	☐	☐	☐	☐	☐
Q14_ Reclamo de assuntos sem importância no trabalho	☐	☐	☐	☐	☐
Q15_ Faço com que pequenos problemas no trabalho se tornem maiores do que são	☐	☐	☐	☐	☐
Q16_ Concentro-me em aspetos negativos de uma situação de trabalho, ao invés de focar nos aspetos positivos	☐	☐	☐	☐	☐
Q17_ Converso com os colegas sobre os aspetos negativos do meu trabalho	☐	☐	☐	☐	☐
Q18_ Falo com pessoas de fora da organização sobre os aspetos negativos do meu trabalho	☐	☐	☐	☐	☐

Declaro ter lido e compreendido este documento, aceito participar neste estudo e autorizo que se proceda ao tratamento dos dados nele constantes ☐

AGRADEÇO A SUA COLABORAÇÃO E TEMPO DESPENDIDO

José Miguel Rodrigues Fernandes

PG36660

APÊNDICE 2 – CORRELAÇÕES ENTRE AS DIFERENTES VARÁVEIS

Correlações

			Idade	MAWS_MOTIV _AUTONOMA	MAWS_MOTIV _AUTONOMA _Regulação_I ntrinseca	MAWS_MOTIV _AUTONOMA _Regulação_I ntegrada	MAWS_MOTIV _CONTROLA DA	MAWS_MOTIV _CONTROLA DA_Regulaçã o_Introjettata	MAWS_MOTIV _CONTROLA DA_Regulaçã o_Externa	MAWS_Desm otivação	IWPQ_Total	IWPQ_Dese mpenhoTaref a	IWPQ_Dese mpenhoCont extual	IWPQ_Comp ortContrapro dutivo
rô de Spearman	Idade	Coefficiente de Correlação	1,000	-0,015	-0,126	0,074	-0,006	0,080	-0,127	0,098	0,111	0,072	0,106	0,000
		Sig. (bilateral)	.	0,838	0,097	0,327	0,937	0,289	0,092	0,196	0,143	0,339	0,161	0,998
		N	176	176	176	176	176	176	176	176	176	176	176	176
	MAWS_MOTIV_AUTONOMA	Coefficiente de Correlação	-0,015	1,000	0,758**	0,846**	-0,028	0,068	-0,129	0,232**	0,530**	0,388**	0,229**	0,312**
		Sig. (bilateral)	0,838	.	0,000	0,000	0,714	0,368	0,087	0,002	0,000	0,000	0,002	0,000
		N	176	176	176	176	176	176	176	176	176	176	176	176
	MAWS_MOTIV_AUTONOMA_Regulação_Intrinseca	Coefficiente de Correlação	-0,126	0,758**	1,000	0,357**	-0,050	0,075	-0,189*	0,180*	0,449**	0,314**	0,267**	0,182*
		Sig. (bilateral)	0,097	0,000	.	0,000	0,508	0,322	0,012	0,017	0,000	0,000	0,000	0,016
		N	176	176	176	176	176	176	176	176	176	176	176	176
	MAWS_MOTIV_AUTONOMA_Regulação_Integrada	Coefficiente de Correlação	0,074	0,846**	0,357**	1,000	-0,017	0,041	-0,065	0,227**	0,432**	0,307**	0,148*	0,308**
		Sig. (bilateral)	0,327	0,000	0,000	.	0,820	0,593	0,390	0,002	0,000	0,000	0,050	0,000
		N	176	176	176	176	176	176	176	176	176	176	176	176
	MAWS_MOTIV_CONTROLADA	Coefficiente de Correlação	-0,006	-0,028	-0,050	-0,017	1,000	0,878**	0,737**	0,381**	-0,060	0,081	0,020	-0,199**
		Sig. (bilateral)	0,937	0,714	0,508	0,820	.	0,000	0,000	0,000	0,425	0,283	0,790	0,008
		N	176	176	176	176	176	176	176	176	176	176	176	176
	MAWS_MOTIV_CONTROLADA_Regulação_Introjettata	Coefficiente de Correlação	0,080	0,068	0,075	0,041	0,878**	1,000	0,359**	0,555**	0,056	0,159*	0,111	-0,165*
		Sig. (bilateral)	0,289	0,368	0,322	0,593	0,000	.	0,000	0,000	0,463	0,035	0,141	0,029
		N	176	176	176	176	176	176	176	176	176	176	176	176
	MAWS_MOTIV_CONTROLADA_Regulação_Externa	Coefficiente de Correlação	-0,127	-0,129	-0,189*	-0,065	0,737**	0,359**	1,000	0,038	-0,154*	-0,050	-0,072	-0,134
		Sig. (bilateral)	0,092	0,087	0,012	0,390	0,000	0,000	.	0,616	0,042	0,507	0,345	0,076
		N	176	176	176	176	176	176	176	176	176	176	176	176
	MAWS_Desmotivação	Coefficiente de Correlação	0,098	0,232**	0,180*	0,227**	0,381**	0,555**	0,038	1,000	0,149*	0,187*	0,156*	-0,077
		Sig. (bilateral)	0,196	0,002	0,017	0,002	0,000	0,000	0,616	.	0,048	0,013	0,039	0,311
		N	176	176	176	176	176	176	176	176	176	176	176	176
	IWPQ_Total	Coefficiente de Correlação	0,111	0,530**	0,449**	0,432**	-0,060	0,056	-0,154*	0,149*	1,000	0,711**	0,615**	0,445**
		Sig. (bilateral)	0,143	0,000	0,000	0,000	0,425	0,463	0,042	0,048	.	0,000	0,000	0,000
		N	176	176	176	176	176	176	176	176	176	176	176	176
	IWPQ_DesempenhoTarefa	Coefficiente de Correlação	0,072	0,388**	0,314**	0,307**	0,081	0,159*	-0,050	0,187*	0,711**	1,000	0,303**	0,046
		Sig. (bilateral)	0,339	0,000	0,000	0,000	0,283	0,035	0,507	0,013	0,000	.	0,000	0,549
		N	176	176	176	176	176	176	176	176	176	176	176	176
	IWPQ_DesempenhoContextual	Coefficiente de Correlação	0,106	0,229**	0,267**	0,148*	0,020	0,111	-0,072	0,156*	0,615**	0,303**	1,000	-0,167*
		Sig. (bilateral)	0,161	0,002	0,000	0,050	0,790	0,141	0,345	0,039	0,000	.	.	0,027
		N	176	176	176	176	176	176	176	176	176	176	176	176
	IWPQ_ComportamentoContraprodutivo	Coefficiente de Correlação	0,000	0,312**	0,182*	0,308**	-0,199**	-0,165*	-0,134	-0,077	0,445**	0,046	-0,167*	1,000
		Sig. (bilateral)	0,998	0,000	0,016	0,000	0,008	0,029	0,076	0,311	0,000	0,549	0,027	.
		N	176	176	176	176	176	176	176	176	176	176	176	176

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

* A correlação é significativa no nível 0,05 (bilateral).