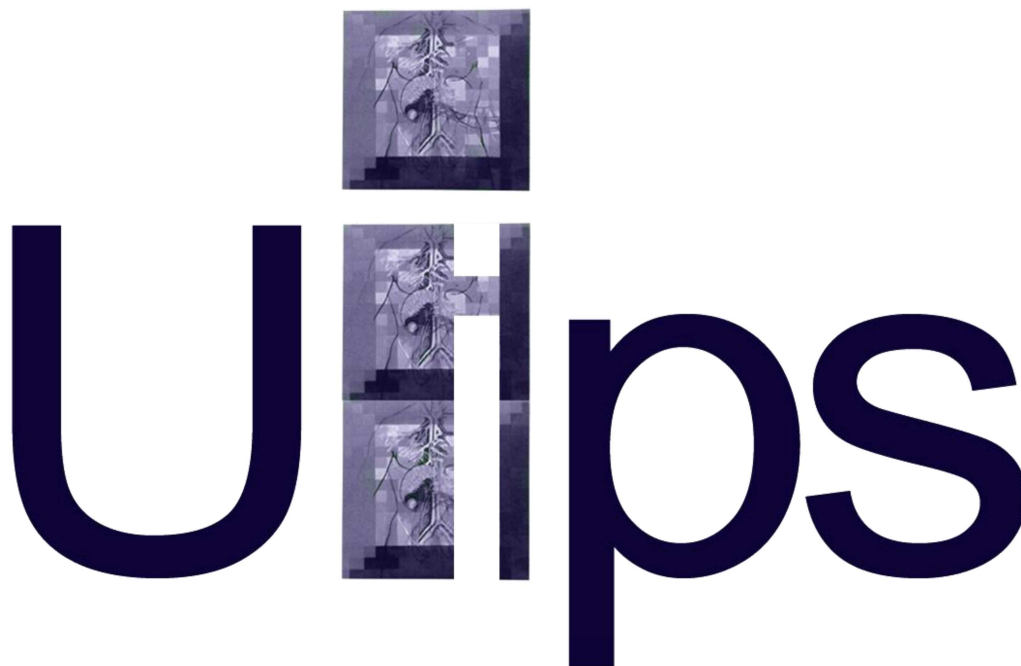


**INSTITUTO POLITÉCNICO DE SANTARÉM**



**UNIDADE DE INVESTIGAÇÃO**



**REVISTA DA UIIPS**

**NÚMERO ESPECIAL DO CONGRESSO INVESTIGAÇÃO, INOVAÇÃO E TECNOLOGIA: NOVOS DESAFIOS**

**O TRABALHO QUE ANTECEDE O DESPORTO:  
CULTURA ORGANIZACIONAL E SATISFAÇÃO PROFISSIONAL DE AGENTES  
DESPORTIVOS**

Luís Gonzaga<sup>1,2</sup>; Ricardo Jorge<sup>1</sup>; Sara Almeida<sup>1</sup>

<sup>1</sup> Escola Superior de Desporto de Rio Maior, Instituto Politécnico de Santarém

<sup>2</sup> Unidade de Investigação do Instituto Politécnico de Santarém

A competitividade do desporto nacional encontra-se cada vez mais relativa, ou cativa, no discurso dos seus agentes, dos constrangimentos da competitividade da respetiva economia com manifesto impacto na produtividade interna das associações desportivas e dos clubes. O seu capital humano, predominantemente em acumulação e/ou de participação voluntária, é igualmente fator e reflexo de um mercado de concorrência muito desigual. Este estudo empírico procurou identificar o tipo de cultura organizacional predominantemente percebida no contexto laboral onde os sujeitos exercem a sua atividade principal e avaliar a sua influência sobre a satisfação no trabalho e ainda as eventuais diferenças em função das variáveis sociodemográficas numa amostra de 83 agentes desportivos (dirigentes, treinadores e praticantes) com idades compreendidas entre os 18 e os 63 anos (média de 31,10 + 10,40), sendo 52 (62,7%) do sexo masculino e 31 (37,3%) do sexo feminino. Na sua atividade profissional, a maioria (48; isto é, 57,8%) encontra-se ligada ao setor dos Serviços e os restantes ao Comércio, Indústria e Agricultura. Do total dos participantes neste estudo, 18 (21,7%) exercem funções de chefia. Recorrendo a uma metodologia quantitativa, a cultura organizacional foi medida com o *First Organizational Culture Unified Search (FOCUS)* (Neves, 1994) construído a partir de um modelo tipológico de quatro quadrantes (cultura de apoio, cultura de inovação, cultura de objetivos e cultura de regras) e a satisfação no trabalho com a Escala de Satisfação no Trabalho (Locke, 1976; Lima, Vala, & Monteiro, 1994) composta por oito parâmetros: perspectiva de promoção, organização e funcionamento do departamento, colaboração e clima de relação com os colegas de trabalho, remuneração, competência e funcionamento do superior imediato, trabalho que desempenha, competência dos subordinados, e satisfação geral. Os resultados apurados sugerem contextos laborais predominantemente caracterizados por uma cultura de regras. Por outro lado, a percepção de uma cultura de objetivos apresenta um elevado valor preditivo da insatisfação profissional com a remuneração com que se correlaciona significativamente.

**Palavras-chave:** Cultura Organizacional; Satisfação Profissional; Trabalho; Desporto.