

## 20 JUN. (SEGUNDA-FEIRA)

e o quão bem-sucedidas são na execução do mesmo. No entanto, apesar de ser reconhecida a importância desta variável, até ao momento, pouco se sabe sobre a identidade profissional dos psicólogos Portugueses e a medida em que esta variável se relaciona com os resultados destes profissionais, entre os quais, a satisfação no trabalho. Com uma amostra transversal, composta por 183 psicólogos portugueses, na presente investigação objetivou-se analisar a relação entre as diferentes dimensões da identidade profissional do psicólogo e a satisfação no trabalho. De forma a alcançar o objetivo do estudo utilizou-se o Psychologists' Professional Identity Questionnaire (PPIQ) desenvolvido por Rosenlind e Bengtsson (2019), assim como o Brief Index of Affective Job Satisfaction desenvolvido por Thompson e Phua (2012), ambos adaptados à população portuguesa. Os resultados da presente investigação permitiram identificar que tanto para psicólogos do trabalho e das organizações como para os psicólogos formados em outras áreas, a identidade profissional, nas cinco dimensões consideradas na presente investigação (i.e., valores humanísticos, diretividade, conexão com a profissão, neutralidade e confiança profissional), têm relevância para a satisfação destes profissionais no seu trabalho. Tais resultados significam, que quanto mais relevância os participantes atribuem às diferentes dimensões da identidade profissional, mais satisfação no trabalho vão apresentar. As implicações práticas destes resultados serão discutidas.

### 16h50 **A relação entre a liderança responsável e a criatividade individual: O papel do compromisso afetivo**

LUÍS MIGUEL SIMÕES, ANA PATRÍCIA DUARTE E NEUZA RIBEIRO • T10.2

**Luís Miguel Simões** (Iscte- Instituto Universitário de Lisboa, Business Research Unit); **Ana Patrícia Duarte** (Iscte- Instituto Universitário de Lisboa, Business Research Unit); **Neuza Ribeiro** (Escola Superior de Tecnologia e Gestão e Centro de Investigação Aplicada em Gestão e Economia, Instituto Politécnico de Leiria)

**Palestrante:** Luís Miguel Simões

**Resumo:** Este estudo analisou como a liderança responsável explica a criatividade individual através da mediação do compromisso afetivo. Uma liderança responsável atribui relevância à criação de valor, à mudança e desenvolvimento sustentável, assim como permite experimentar ideias novas, criando assim um ambiente de trabalho propício à criatividade (Castro-González et al., 2019). Ademais, uma liderança responsável, contribuiu para que os colaboradores tenham experiências positivas de trabalho, contribuindo assim para o fortalecimento do apego emocional à organização (Haque et al., 2018; Simões & Duarte, 2021), que tem sido associado a maior criatividade (Ribeiro et al., 2020). Como forma de testar o modelo de investigação proposto utilizou-se uma metodologia quantitativa correlacional de corte transversal com base num questionário a trabalhadores (n=284). Os dados foram analisados utilizando a macro PROCESS. Os resultados são convergentes com a literatura e revelam uma relação direta positiva e significativa entre a liderança responsável e a criatividade individual, e apontam também para uma mediação parcial significativa, ou seja, o compromisso afetivo medeia significativamente a relação entre a liderança responsável e a criatividade individual. Podemos concluir que o compromisso afetivo se apresenta como um mecanismo psicossocial que ajuda a explicar a relação entre a liderança responsável e a criatividade, sendo este um dos principais contributos desta investigação, pois, para nosso conhecimento, não existem estudos que integrem estas variáveis no mesmo modelo. Assim sendo, a liderança responsável, juntamente com o compromisso afetivo, poderá favorecer um ambiente de trabalho positivo, contribuindo para a promoção de comportamentos individuais no trabalho, como a criatividade.

### 17h10 **Estratégias de gestão de conflitos e satisfação profissional: Estudo com colaboradores de IPSS**

TIAGO VASCONCELOS, ANABELA RODRIGUES, SÍLVIA LOPES E PAULO C. DIAS • T10.3

**Tiago Vasconcelos** (Universidade Católica Portuguesa, Faculdade de Filosofia e Ciências Sociais); **Anabela Rodrigues** (Universidade Católica Portuguesa, Faculdade de Filosofia e Ciências Sociais); **Sílvia Lopes** (Universidade Católica Portuguesa, Faculdade de Filosofia e Ciências Sociais); **Paulo C. Dias** (Universidade Católica Portuguesa, Faculdade de Filosofia e Ciências Sociais)

**Palestrante:** Anabela Rodrigues

**Resumo:** Os colaboradores de IPSS estando empregados em funções que envolvem a prestação de um serviço, como o cuidado a pessoas idosas, têm um trabalho com elevadas exigências físicas e/ou emocionais. Tendo em vista um desempenho elevado, torna-se necessário que estes profissionais se encontrem satisfeitos com o seu trabalho em vários aspetos, o que engloba a capacidade de gestão de conflitos, uma vez que, esta pode originar uma insatisfação laboral, conduzindo a uma realização desadequada das funções. Neste contexto, a presente investigação visa aprofundar o conhecimento desta temática. Com uma amostra de 100 colaboradores de IPSS, a quem se aplicou a Escala de Avaliação das Estratégias de Gestão de Conflitos (ROCI-II), o Cuestionario de Satisfaccion Laboral S20/23 (S20/23) e um questionário sociodemográfico, foi possível observar uma predominância, por parte destes profissionais, no uso da estratégia de gestão de conflitos de colaboração, comparativamente com uma menor utilização da estratégia de competição e compromisso. Adicionalmente, estes profissionais parecem ter níveis de satisfação mais elevados no