



UNIVERSIDADE DA BEIRA INTERIOR
Ciências Sociais e Humanas

A Influência da Satisfação Laboral no Bem-estar Subjetivo

Cibele Ventura Vieira Satuf

Dissertação para obtenção do Grau de Mestre em
Psicologia do Trabalho e das Organizações
(2º ciclo de estudos)

Orientador: Prof. Doutor Samuel José Fonseca Monteiro

Covilhã, Junho de 2015

Agradecimentos

Ao Professor Doutor Samuel Monteiro, meu orientador, pela constante disponibilidade, paciência e contribuições fundamentais durante este processo.

Aos professores do Departamento de Psicologia e Educação da Universidade da Beira Interior, pelo crescimento que me foi proporcionado durante o período do mestrado.

Aos meus colegas, especialmente Inês, Natália, Mónica e Pedro, pelo acolhimento, interação e contribuição valiosos para o percurso acadêmico.

Os meus sinceros agradecimentos a todos aqueles que disponibilizaram o seu tempo e paciência para preencher os inquéritos que compõem este estudo.

Aos meus familiares, em especial à Letícia e à Fátima, pelo incentivo e colaboração durante este processo de formação acadêmico.

Ao Ivan, agradeço pela cumplicidade, companheirismo, incentivo, inspiração e amor.

Resumo

Ao longo dos últimos anos vários estudos sobre a relação entre satisfação no trabalho e bem-estar foram realizados. Um dos resultados é que o trabalho pode contribuir para a existência, ou não, de bem-estar. Considerando-se que em média um adulto passa a maior parte das horas em que está acordado no trabalho e um terço de sua vida trabalhando, esta relação é, de fato, esperada.

Esta investigação foi realizada através da abordagem quantitativa, descritiva, correlacional e multivariada. O objetivo deste estudo foi investigar a relação entre cinco dimensões da satisfação no trabalho (satisfação com a natureza do trabalho, colegas, supervisão, promoções e salário) e componentes do bem-estar subjetivo (afeto positivo e negativo). Os dados foram coletados através de um conjunto de questionários que incluiu a Escala de Satisfação no Trabalho (EST), versão reduzida, a versão reduzida da escala portuguesa de afeto positivo e negativo (PANAS-VRP) e um formulário sociodemográfico. A amostra global foi composta por 1087 sujeitos. Alguns subgrupos foram divididos em função da nacionalidade [Portugueses ($n = 401$) e Brasileiros ($n = 658$)], geração [Y ($n = 376$), X ($n = 400$) e *baby boomers* ($n = 266$)], avaliação do salário como suficiente ($n = 612$) ou não ($n = 425$) para manutenção dos gastos diários e tipo de vínculo empregatício [assalariados ($n = 621$) e trabalhadores autônomos ($n = 172$)].

A comparação entre os grupos revelou que brasileiros, *baby boomers*, trabalhadores que avaliaram o salário como suficiente para manutenção das despesas diárias e trabalhadores por conta própria reportaram maiores níveis de satisfação no trabalho. As comparações indicaram também que os brasileiros demonstraram maiores níveis de afeto positivo e que os *boomers*, os trabalhadores que avaliaram o salário como suficiente para gastos diários e os autônomos denotaram presenças maiores de afeto positivo e menores de afeto negativo. Os resultados também indicaram que a satisfação laboral se correlacionou de maneira positiva com as emoções positivas e de maneira negativa com as emoções negativas. Os achados confirmaram que a satisfação no trabalho exerce influência no bem-estar subjetivo e sugeriram uma relação de reciprocidade entre estas variáveis, seja considerando a amostra global quanto os subgrupos. Além disso, diferentes dimensões da satisfação laboral são levadas em consideração quando se verifica seu efeito preditor sobre o bem-estar subjetivo entre os diferentes subgrupos.

As considerações finais demonstraram as principais contribuições da investigação, bem como algumas de suas limitações e implicações para a prática. Estudos futuros neste campo podem ser desenvolvidos com a intenção de aprofundar a compreensão do modelo de relações

(spillover, compensação ou segmentação) entre todas as dimensões de satisfação de trabalho e o bem-estar subjetivo.

Palavras-chave

Satisfação laboral, bem-estar subjetivo, trabalho, comparação entre grupos.

Abstract

Over the past years several studies concerning the relation between job satisfaction and well-being were conducted. One of the results is that the work can contribute to the existence, or not, of well-being. In fact, considering that in average one adult spend most of his waking hours at work and one third of his life working, this relationship could be expected.

This research was conducted through quantitative, descriptive, correlational and multivariate approach. The aim of this study was to investigate the relationship between five dimensions of job satisfaction (satisfaction with nature of work itself, co-workers, supervision, promotions and pay) and components of subjective well-being (positive and negative affect). Data were collected using a set of questionnaires that included the Escala de Satisfação no Trabalho reduced version (EST), the reduced Portuguese version of the Positive Affect and Negative Affect Schedule (PANAS-VRP) and a demographics form. Global sample included 1087 subjects. Subgroups were divided according to nationality [Portuguese ($n = 401$) and Brazilians ($n = 658$)], generation [Y ($n = 376$), X ($n = 400$) and baby boomers ($n = 266$)], salary evaluation (enough ($n = 612$) or not ($n = 425$) to maintain daily expenses) and type of work [salaried workers ($n = 621$) and self-employed ($n = 172$)].

Comparison between groups revealed that Brazilians, boomers, workers that evaluated their salary as enough to maintain daily expenses and self-employed denoted higher levels of job satisfaction. Also revealed that Brazilians showed higher levels of positive affect and that boomers, workers that evaluated their salary as enough to maintain daily expenses and self-employed demonstrated higher presence of positive affect and lower negative affect. Results indicated that job satisfaction correlated positively with positive emotions and negatively with negative emotions. Results confirmed that job satisfaction influences subjective well-being both on global data and partial groups, suggested reciprocity between them and also showed that different dimensions of job satisfaction were considered as predictors of well-being in subgroups.

Discussion of these findings focuses on the contributions of this investigation, as well on some limitations and practice implications. Further studies in this field may be developed with intention to extend the understanding of the relations model (spillover, compensation or segmentation) amongst all job satisfaction dimensions and subjective well-being.

Keywords

Job satisfaction, subjective well-being, work, group comparison.

Índice

Introdução	i
PARTE 1 - ENQUADRAMENTO TEÓRICO	3
1 - Satisfação no Trabalho	5
1.1- Definição do constructo	5
1.1.1 - Evolução do conceito	6
1.1.2 - Satisfação no trabalho como constructo multidimensional	8
1.2 - Dimensões e Fatores da Satisfação no Trabalho	9
1.3 - Consequências ou Potenciais Efeitos da Satisfação no Trabalho	11
1.3.1 - Contexto organizacional	11
1.3.2 - Saúde física e mental	13
2 - O Bem-Estar	19
2.1 - Evolução do conceito	19
2.2 - Bem-Estar Subjetivo	20
2.2.1 - Bem-Estar Emocional	25
2.3 - Bem-Estar Psicológico	25
2.4 - Modelos teóricos que explicam os antecedentes do Bem-Estar	27
2.5 - Antecedentes do bem-estar	29
2.5.1 - Personalidade	30
2.5.2 - Fatores econômicos	30
2.5.3 - Metas e objetivos de vida	32
2.5.4 - Comparação social	33
3 - Relação entre satisfação laboral, trabalho e bem-estar	35
PARTE II - ESTUDO EMPÍRICO	43
4 - Metodologia	45
4.1 - Objetivos	45
4.2 - Hipóteses	45
4.3 - Desenho da investigação	46
4.4 - Instrumentos	48

4.4.1 - Questionário sociodemográfico	48
4.4.2 - Questionário de medida da Satisfação no trabalho	48
4.4.3 - Questionário de medida do Bem-estar Subjetivo	50
4.5 - Procedimentos	51
4.6 - Análises Estatísticas	52
4.7 - Participantes	53
4.7.1 - Caracterização da amostra	53
5 - Resultados	57
5.1 - Verificação da consistência interna das escalas e estatística descritiva	57
5.2 - Relação entre satisfação laboral e bem-estar na amostra global	59
5.3 - Relação entre satisfação laboral e bem-estar entre grupos	63
6 - Discussão dos Resultados	77
6.1 - Análises descritivas	77
6.2 - Relação entre satisfação laboral e bem-estar na amostra global	78
6.3 - Relação entre satisfação laboral e bem-estar em subgrupos	80
7 - Considerações finais	89
8- Referências	95

Lista de Figuras

Figura 1: Quadro sequencial do estudo do bem-estar subjetivo	23
Figura 2: Dimensões, itens e confiabilidade da EST - versão reduzida.	49

Lista de Tabelas

Tabela 1 - Caracterização sociodemográfica da amostra	54
Tabela 2 - Fiabilidade da Escala de Satisfação no Trabalho	57
Tabela 3 - Fiabilidade da Escala PANAS-VPR	58
Tabela 4 - Análise descritiva das variáveis satisfação no trabalho e bem-estar subjetivo	59
Tabela 5 - Correlações de Pearson entre as variáveis satisfação laboral e bem-estar	60
Tabela 6 - Regressão múltipla stepwise da satisfação com o trabalho como preditora do bem-estar	62
Tabela 7 - Regressão múltipla stepwise do bem-estar como preditor da satisfação laboral	63
Tabela 8 - Satisfação laboral em portugueses e brasileiros utilizando o teste t de Student	64
Tabela 9 - Bem-estar em portugueses e brasileiros utilizando o teste t de Student	65
Tabela 10 - Regressão múltipla stepwise sobre o efeito preditor da satisfação com o trabalho no bem-estar em portugueses e brasileiros.	66
Tabela 11 - Satisfação laboral entre gerações utilizando One-Way Anova e teste post-hoc de Gabriel	68
Tabela 12 - Bem-estar subjetivo entre gerações utilizando One-Way Anova e teste post-hoc de Gabriel	69
Tabela 13 - Regressão múltipla stepwise sobre o efeito preditor da satisfação com o trabalho no bem-estar entre gerações	70
Tabela 14 - Satisfação laboral em trabalhadores conforme avaliação do salário como suficiente ou não para gastos diários utilizando o teste t de Student	71
Tabela 15 - Bem-estar em trabalhadores conforme avaliação do salário como suficiente ou não para gastos diários utilizando teste t de Student	72
Tabela 16 - Regressão múltipla stepwise sobre o efeito preditor da satisfação com o trabalho no bem-estar entre grupos conforme avaliação do salário como suficiente ou não para gastos diários	73
Tabela 17 - Satisfação laboral em trabalhadores por conta própria e por conta de outrem utilizando o teste t de Student	74
Tabela 18 - Bem-estar subjetivo em trabalhadores por conta própria e por conta de outrem utilizando o teste t de Student	75
Tabela 19 - Regressão múltipla stepwise sobre o efeito preditor da satisfação com o trabalho no bem-estar em trabalhadores por conta própria e por conta de outrem.	76

Lista de Acrônimos

AP	Afeto Positivo
AN	Afeto Negativo
BE	Bem-estar
BEE	Bem-estar emocional
BEP	Bem-estar psicológico
BES	Bem-estar subjetivo
CPLP	Comunidade dos Países de Língua Portuguesa
EPB	Erro Padrão do Beta
EST	Escala de Satisfação no Trabalho
IDH	Índice de Desenvolvimento Humano
PANAS-VRP	Escala de Afeto Positivo e Negativo - Versão Reduzida Portuguesa
PIB	Produto Interno Bruto
SB	Síndrome de Burnout
SD	Standard deviation (desvio padrão)
SPSS	<i>Statistical Package for Social Science</i>
ST	Satisfação com o trabalho
STC	Satisfação com os colegas
STCH	Satisfação com a chefia
STN	Satisfação com a natureza do trabalho
STP	Satisfação com as promoções
STS	Satisfação com o salário
SV	Satisfação com a vida
VD	Variável dependente
VI	Variável independente
VIF	Inflação da variância

Introdução

A percepção do trabalho passou por transformações ao longo da história. Na Grécia antiga as atividades profissionais eram desprezadas pelos cidadãos livres, conotação negativa que persistiu até o início da era Cristã. Somente no início da idade moderna, com o movimento dos servos que passaram à burguesia iniciando atividades no comércio, a prática laboral começou a ser percebida como positiva (Henrique, Santos, & Vianna, 2013). Partindo da ideia de Marx, que defendia que o trabalho é um ato que passa entre o homem e a natureza, Friedmann (1973) definem o trabalho como “o conjunto das ações que o homem, com uma finalidade prática, com a ajuda do cérebro, das mãos, de instrumentos ou de máquinas, exerce sobre a matéria, ações que, por sua vez, reagindo sobre o homem, modificam-no” (p.21).

Ainda nos dias atuais, o trabalho pode ser compreendido pelo indivíduo como algo negativo, o que remete para a etimologia da palavra. Conforme exposto por Berger (1983), a palavra trabalho possui origem em duas bases do latim: *labor*, que significa trabalho fatigante, sofrimento, esforço; e *tripalium* - instrumento de tortura - que remete à associação de fardo e sacrifício. A percepção de trabalho como fonte de sofrimento pode advir de uma dicotomia na interpretação do trabalho, que está vinculado a dever, enquanto o prazer vincula-se ao não trabalho, ao lazer, ao não agir, à inatividade (Lourenço, Ferreira, & Brito, 2013).

O trabalho tende a ocupar um lugar de centralidade na vida das pessoas, até mesmo pela relevante parcela de tempo que preenche. Ele é fonte de identificação e autoestima e meio para se atingir um sentimento de participação nos objetivos da sociedade (Navarro & Padilha, 2007). Muitas vezes, quando se pergunta a uma pessoa o que ela faz, sem especificar de qual domínio estamos falando, o mais comum é que ela responda com a sua atividade profissional (Judge & Klinger, 2008). Os estudos realizados por Blanch em 1990 indicaram que o trabalho funcionava como um meio de sustento material e também como um importante fator de estruturação da vida psíquica, sociopolítica e cultural, ao possibilitar salário, status, identidade, direitos e deveres, certeza e segurança (Goulart, 2009). O trabalho possibilita a produção de bens e serviços voltados para a satisfação das necessidades da sociedade, assumindo grande importância para o contexto das organizações, bem como para a saúde e bem-estar dos trabalhadores (Ribeiro, 2013). Valorizar a satisfação no trabalho (ST) torna-se, então, importante na vida dos indivíduos e organizações, já que essa possui potencial impacto significativo tanto no bem-estar pessoal quanto na saúde organizacional.

Considerando a importância assumida pelo trabalho na vida dos indivíduos, podemos inferir que a sua avaliação, quer positiva, quer negativa, exercerá, potencialmente, influência na satisfação com a vida (SV) como um todo (Russell, 2008). Há, ainda, estudos que consideram a

satisfação no trabalho como um dos componentes do bem-estar subjetivo (BES), no caso de indivíduos trabalhadores (van Praag, Frijters, & Ferrer-i-Carbonell, 2003). Esta investigação busca compreender esta relação.

Este trabalho está dividido em um componente teórico e um empírico. Os dois primeiros capítulos trazem uma revisão teórica acerca das variáveis principais deste estudo: satisfação laboral e bem-estar subjetivo. No primeiro capítulo abordaremos a satisfação no trabalho em um percurso marcado pela definição do constructo, esclarecendo seus domínios ou facetas, além dos potenciais efeitos produzidos no contexto organizacional e na vida do indivíduo. No segundo capítulo, trataremos o conceito do bem-estar e seus determinantes, passando brevemente pelas teorias que explicam os seus antecedentes. O terceiro capítulo apresenta estudos e modelos empíricos que abordam a relação entre a satisfação laboral e o bem-estar.

Na segunda parte apresentaremos o estudo empírico. Iniciaremos com a metodologia, na qual serão apresentados os objetivos e finalidade do estudo, as hipóteses, o desenho da investigação, os procedimentos, e instrumentos e análises estatísticas utilizadas para verificação das hipóteses. No capítulo 5 serão apresentados os resultados, organizados de acordo com a amostra analisada (global ou subgrupos). O capítulo 6 é estruturado em torno da discussão dos resultados e, por fim, o capítulo 7 remete para as considerações finais, contribuições e limitações deste trabalho, bem como apresenta sugestão para investigações futuras.

Esta dissertação foi escrita em consonância com o novo acordo ortográfico e adotou o vocabulário e a estrutura linguística usados no Brasil, membro da Comunidade dos Países de Língua Portuguesa (CPLP). A língua portuguesa é única, porém, dotada de algumas variantes que não representam limitações para a sua compreensão.

PARTE I
ENQUADRAMENTO TEÓRICO

Capítulo 1

Satisfação no Trabalho

1.1 - Definição do constructo

Desde as primeiras décadas do século XX, muito se tem falado a respeito da satisfação no trabalho, especialmente entre gestores e estudiosos do comportamento organizacional. A maneira pela qual as pessoas avaliam e se sentem em relação ao seu trabalho tende a diferir de indivíduo para indivíduo, isso porque a avaliação que as pessoas fazem acerca de suas atividades profissionais é fortemente determinada pela proximidade entre suas expectativas e a capacidade do seu trabalho em permitir o cumprimento destas (Muchinsk, 2006).

Inicialmente a ST era relacionada com componentes motivacionais. Os teóricos clássicos que fundamentaram seus estudos nesta vertente (e.g., Herzberg, Maslow e Vroom) propuseram a satisfação no trabalho como um componente da motivação, que levaria os trabalhadores a demonstrarem comportamentos como produtividade, diminuição de ausências no trabalho dentre outros relacionados com indicadores importantes para as organizações. A satisfação era estudada, portanto, como causa ou variável antecedente de comportamentos no trabalho (Siqueira, 2008).

Outra vertente de análise compreende a satisfação no trabalho enquanto atitude, formada por componentes afetivos e cognitivos e corresponde à avaliação que o sujeito faz sobre diversos elementos de seu trabalho e questões com ele relacionadas (Alcobia, 2001), avaliação esta capaz de prever comportamentos organizacionais (Traldi & Demo, 2012) relacionados, por exemplo, com a performance. Sob esta perspectiva, organizações formadas por trabalhadores satisfeitos tendem a possuir maior eficácia nos resultados do que aquelas formadas por trabalhadores insatisfeitos (Hellriegel & Slocum, 2011).

Há, ainda, uma corrente que possui na sua base questões sociais e humanistas. Nesta, a promoção da ST estaria ligada à proteção da saúde e do bem-estar dos trabalhadores. Portanto, acompanhar os níveis de ST dos trabalhadores seria uma maneira de verificar o quanto as empresas se preocupam em promover e manter a saúde e bem-estar daqueles que colaboram e contribuem para os resultados organizacionais através de sua força de trabalho (Siqueira, 2008). O objetivo das organizações passa a ser a redefinição do trabalho, com vistas a torná-lo rico e desafiador, como forma de demonstrar a responsabilidade para com as pessoas e aumentar os níveis de satisfação (Martins & Santos, 2006).

1.1.1 - Evolução do conceito

Podemos notar uma evolução no conceito proposto por alguns dos principais estudiosos da satisfação laboral. Dentre alguns dos primeiros teóricos que abordaram a ST e contribuíram para a definição do constructo podemos mencionar: Hoppock, Lofquist, Davis e Weiss, Lawler, Locke, além de Quarstein, McAfee e Glassman.

Hoppock, que foi um dos pioneiros nos estudos da ST, escreveu em 1930 uma extensa monografia sobre este tema (Locke, 1969) com o intuito de demonstrar a importância do constructo e seus potenciais efeitos positivos nos trabalhadores (Sánchez-Sellero, Sánchez-Sellero, Cruz-González, & Sánchez-Sellero, 2014). Segundo o autor, a ST podia ser entendida como qualquer combinação de circunstâncias emocionais e psicológicas que levassem a pessoa a sentir-se verdadeiramente satisfeita com seu trabalho (Dabke, 2014).

Lofquist, Davis e Weiss foram autores da teoria da adaptação ao trabalho, desenvolvida em 1968. Nesta proposta, a interação entre indivíduos e ambiente de trabalho seria preditora do ajustamento ao trabalho (Davis & Lofquist, 1978). Para estes autores os indivíduos procuram adaptar-se ao trabalho com base em duas principais correspondências: entre suas próprias competências e as características da função, bem como entre as necessidades e valores individuais e o contexto de trabalho (Alcobia, 2001).

O modelo proposto por Lawler (Wanous & Lawler, 1972) define a ST como resultado da avaliação da discrepância entre o que o indivíduo espera de seu emprego e aquilo que realmente recebe. O autor propôs o modelo de satisfação de facetas em 1973, no qual postulou que a ST resulta do grau de discrepância entre o que o indivíduo avalia que deve receber e aquilo que realmente recebe com seu trabalho. Ao comparar estas duas situações, o resultado pode ser satisfação, quando o indivíduo avalia receber aquilo que esperava; insatisfação, quando percebe receber menos do que esperava; ou sentimento de culpa, quando julga que recebe mais do que esperava ou acreditava merecer. A avaliação destas recompensas pelo trabalho leva em consideração a percepção da contribuição individual, da contribuição e resultados dos colegas e das características do trabalho (Alcobia, 2001).

Locke fundamentou sua proposta teórica na avaliação de equidade e sugeriu a teoria da discrepância, datada de 1976 e ainda muito citada atualmente, que trata a satisfação laboral como estado emocional positivo, resultante da avaliação das experiências relacionadas ao trabalho. A pessoa percebe, portanto, que seu trabalho preenche ou possibilita o preenchimento dos valores que julga como importantes em seu trabalho, valores estes perspectivados como congruentes com as suas necessidades. Esta avaliação tem como referência a percepção da discrepância entre o que a pessoa almeja, entre aquilo que ela percebe conseguir e a importância dada a estes valores perseguidos (Locke, 1976).

Quarstein, McAfee e Glassman propuseram a teoria dos eventos situacionais, na qual sugeriram que a satisfação era causada por características e ocorrências situacionais. As primeiras tendem a ser estáveis e correspondem às facetas que o indivíduo avalia antes de aceitar determinado trabalho, como pagamento, promoções, condições de trabalho, políticas organizacionais e supervisão. As ocorrências situacionais envolvem elementos geralmente transitórios, que não podem ser avaliados previamente e que surgem quando o trabalhador já se encontra inserido na organização, sendo muitos deles inesperados. Estes fatores podem ser positivos, como agradecimentos espontâneos, liberação do empregado antes do término do horário de trabalho quando uma tarefa urgente foi concluída com sucesso, ou negativos, que podem ser percebidos em fatores sutis, como equipamentos danificados e comunicação ineficaz (Quarstein, McAfee, & Glassman, 1992).

Rafferty e Griffin (2009) ressaltam que a ST possui diferentes definições, como reação emocional no trabalho; reação afetiva, resultante da comparação dos resultados atuais com aqueles que são desejados; o estado de prazer emocional que resulta da avaliação dos valores de um posto de trabalho; uma resposta afetiva, geralmente medida como uma avaliação de atitudes de trabalho em relação a padrões internos ou externos de indivíduos. De acordo com Thompson e Phua (2012), essa distinção permite definir a ST afetiva como uma resposta emocional positiva, resultado de uma avaliação do trabalho como um todo, enquanto que a ST cognitiva seria resultado de uma avaliação mais racional e lógica, que remete para atitudes relacionadas a diversas facetas do trabalho, baseadas na avaliação de condições de trabalho, oportunidades e resultados.

Weiss (2002) definiu a satisfação laboral como uma atitude, resultado de um julgamento avaliativo positivo (ou negativo) acerca de uma situação no trabalho. Ressalta que a atitude enquanto constructo engloba respostas afetivas, crenças e comportamentos em relação àquilo que é avaliado e que, portanto, para muitos autores não há diferenças significativas entre dizer que a satisfação no trabalho é uma atitude ou uma resposta afetiva em relação a este. Ressalta ainda que ao abordarmos a ST como julgamento valorativo, o afeto no trabalho pode ser visto como seu antecedente, enquanto que se for assumida como componente afetiva o afeto no trabalho será visto como seu indicador (Brief & Weiss, 2002).

Segundo Hirschfeld (2000), a satisfação no trabalho refere-se a o quanto uma pessoa gosta de estar no trabalho, de fazer suas tarefas e de ser recompensada pelos seus esforços. O autor ressalta, no entanto, a importância de se considerar nesta avaliação os fatores intrínsecos e extrínsecos enfatizados na obra de Spector. Os primeiros compreendem a maneira como a pessoa se sente em relação à natureza de suas tarefas, enquanto que os extrínsecos compreendem as situações externas às tarefas.

Rebouças, Legay e Abelha (2007) definem a ST como um estado emocional que resulta da interação entre os profissionais, suas características e valores, o ambiente de trabalho e a

organização. Ainda sob a abordagem da satisfação enquanto resposta emocional, Martinez e Paraguay (2003) propõem a satisfação no trabalho como um estado emocional prazeroso, resultado da avaliação da prática laboral, tendo como referência os valores do indivíduo relacionados ao trabalho. A insatisfação no trabalho seria, portanto, um estado emocional não prazeroso, resultante de sua avaliação como um fator gerador de frustração ou negação dos valores individuais relacionados com o trabalho. Segundo as autoras, a satisfação e a insatisfação no trabalho podem ser vistas como situações opostas de um mesmo fenômeno, um estado emocional que se manifesta na forma de alegria (satisfação) ou sofrimento (insatisfação). Assim, Yee, Yeung, e Cheng (2010) exaltam que quanto mais o ambiente de trabalho permite o preenchimento das necessidades e se mantém em consonância com os valores ou características pessoais do indivíduo, maior será o seu grau de satisfação laboral. Para Carlotto e Câmara (2008) a satisfação no trabalho envolve os sentimentos com os quais os trabalhadores percebem aspectos globais ou específicos de seu trabalho, sentimentos estes que estes podem ser favoráveis ou não.

Segundo Filiz (2014), a satisfação laboral é o estado emocional positivo, resultado da experiência do trabalho, enquanto que a insatisfação no trabalho pode ser definida como uma atitude negativa do trabalhador em relação ao seu emprego. Portanto, aponta que toda tendência emocional, lógica e comportamental de um indivíduo em relação ao seu trabalho resultaria em uma atitude positiva ou negativa. Schlett e Ziegler (2014) definem a ST como o resultado da avaliação cognitiva e afetiva que o sujeito faz acerca de seu ofício refletindo, assim, a atitude geral do sujeito em relação ao trabalho realizado (Robbins, 2007).

1.1.2 - Satisfação no trabalho como constructo multidimensional

Tamayo (2000) ressalta que a ST é um constructo multidimensional, que resulta da semelhança ou discrepância que os valores e expectativas do indivíduo em relação ao seu trabalho apresentam ao serem comparados com a realidade propiciada por seu emprego. Estas discrepâncias podem ser interpessoais, que envolvem a comparação entre o padrão pessoal e o padrão de satisfação de outras pessoas ao se avaliar a ST; ou intrapessoais, que resultam da comparação entre as condições percebidas em seu trabalho sob a ótica de seu critério pessoal, que envolve suas necessidades, valores, expectativas e interesses.

Para Muchinsk (2006), nas últimas décadas os estudiosos da satisfação laboral perceberam que o nível de ST de uma pessoa se relacionava tanto ao afeto quanto às condições objetivas propiciadas pelo trabalho, geralmente representadas pelas facetas ou dimensões da ST. Siqueira e Padovam (2008) definem a ST como vínculo afetivo entre o indivíduo e seu trabalho, um conceito multidimensional, que abrange elementos como as satisfações obtidas através dos relacionamentos entre lideranças e com os colegas de trabalho, as satisfações relacionadas ao salário pago pela empresa, vinculadas às oportunidades de promoção e também relacionadas com as tarefas realizadas no contexto de trabalho.

De acordo com Sánchez-Sellero et al. (2014) podemos considerar a satisfação no trabalho como um constructo multidimensional, que envolve a avaliação das características do indivíduo, do ambiente de trabalho ou a combinação de ambas, e que resulta uma percepção de que o trabalho cumpre as expectativas da pessoa.

1.2 - Dimensões e Fatores da Satisfação no Trabalho

O trabalho implica uma interação complexa de tarefas, papéis, responsabilidades, incentivos e recompensas. Assim, o entendimento da satisfação no trabalho requer que a atividade laboral seja analisada em termos de seus elementos constituintes (Martinez, Paraguay, & Latorre, 2004). Portanto, para se medir a ST é necessário que as atitudes dos trabalhadores face ao trabalho, pagamentos, promoções, colegas de trabalho, políticas organizacionais, supervisores e clientes sejam consideradas (Boles, Madupalli, Rutherford, & Wood, 2007).

As abordagens em relação ao conceito da ST podem ser diversas, como apresentado na seção anterior. É importante, contudo, compreender não só o que a literatura nos aponta como definição do conceito, mas também perceber quais são os principais fatores ou dimensões do trabalho levados em consideração por um indivíduo que avalia seu emprego. Para Weiss (2002), qualquer elemento do trabalho que possa ser discriminável em relação aos demais e que possa ser objeto de avaliação pode ser considerado uma faceta da satisfação laboral.

As dimensões da ST foram se modificando com o passar dos anos de investigação sobre o tema. De acordo com Locke (1976) a ST era composta por dimensões tais como: trabalho (interesse intrínseco, variedade, oportunidade de aprendizagem); sistema de pagamentos (quantidade, justiça, equidade); reconhecimento (crédito pelo trabalho realizado); benefícios (como seguro médico, férias pagas); condições de trabalho (como horas de trabalho e pausa e condições físicas, como ventilação); satisfação com a supervisão (estilo de liderança, relações humanas, capacidade técnica e administrativa do líder); com colegas de trabalho (colaboração entre colegas, competência na função); além de satisfação com a empresa e políticas de gestão de pessoas (preocupação com os empregados, política de benefícios colocada em prática pela organização). Segundo Locke (1976), as seis primeiras dimensões devem ser agrupadas como eventos ou condições e as três últimas como agentes.

Spector (1985) identificou nove dimensões principais da satisfação: salário; oportunidades de promoção; liderança; benefícios extras; recompensas; condições do trabalho; colegas de trabalho; natureza do trabalho; comunicação.

Ironson, Smith, Brannick, Gibson, e Paul (1989) apontaram nos seus estudos autores que consideraram seis fatores da ST: conforto; desafios; recompensas financeiras; relações com colegas de trabalho; adequação dos recursos e promoções; mas também autores que

consideraram apenas cinco facetas: trabalho em si mesmo; pagamento; promoções; supervisão e colegas de trabalho.

Segundo Tamayo (2000) os principais elementos que o trabalhador considera ao avaliar seu trabalho são: o salário; os colegas; a supervisão; as oportunidades para promoção; os benefícios; as condições de trabalho; a natureza do trabalho; o progresso na carreira; a estabilidade no trabalho; o desenvolvimento pessoal e a quantidade de trabalho.

Numa revisão sobre medidas de avaliação de satisfação laboral, Saane, Sluiter, Verbeek, e Frings-Dresen (2003) identificaram onze fatores da ST, que julgaram ser fundamentais na análise sobre o trabalho: Conteúdo do trabalho (variedade das tarefas e complexidade do trabalho); autonomia (responsabilidade individual pelo trabalho e nível de controle das decisões); crescimento e desenvolvimento (desenvolvimento pessoal, formação e educação); recompensas financeiras (salário, benefícios); promoções (possibilidade de crescimento na carreira); supervisão (suporte e reconhecimento por parte do supervisor, tratamento justo); comunicação (*feedback*, aconselhamentos); colegas de trabalho (relação com colegas de trabalho); significado dado ao trabalho; carga de trabalho (pressão percebida, conflitos ou *stress*); requisitos e exigências do trabalho (realização de horas extras ou atividades involuntárias, insegurança).

Os estudos conduzidos por Martins e Santos (2006) durante a validação de uma escala de ST desenvolvida pela primeira autora, apontaram a existência de quatro fatores amplos: trabalho em si mesmo (carga de trabalho, responsabilidade e interesse pelo trabalho e pela empresa); condições de trabalho (riscos, fadiga, elementos físicos e relacionamento com colegas); organização (estabilidade do emprego, reconhecimento pelo trabalho realizado, estabilidade da empresa, contribuição da empresa para a sociedade e utilidade da empresa para a sociedade e para o empregado); e ainda benefícios do trabalhador (relacionados à chefia e ao salário).

As autoras Carlotto e Câmara (2008) relatam que a avaliação da ST passa pelo julgamento de cinco dimensões: satisfação com supervisão; satisfação com ambiente físico de trabalho; satisfação com benefícios e políticas da organização; satisfação intrínseca no trabalho; e satisfação com a participação.

Segundo Giannakis e Mihail (2011), as principais facetas consideradas pelo trabalhador ao avaliar seu emprego são: salário; segurança propiciada pelo emprego; oportunidade de promoções; relações com colegas de trabalho e supervisão. Já Cavalhieri (2013) apontou como principais dimensões o salário; colegas de trabalho; promoções; condições de trabalho e estabilidade.

Muitas dessas dimensões foram agregadas entre si e são comumente usadas na atualidade. Aquelas que são mais citadas nos estudos mais contemporâneos são: satisfação com o salário;

com os colegas de trabalho; com a chefia; com as promoções e com o próprio trabalho (Saporna, Geeta, & Claveria, 2012; Siqueira, 2008).

1.3 - Consequências ou Potenciais Efeitos da Satisfação no Trabalho

A maneira como os indivíduos vivenciam o trabalho, os valores que a ele atribuem e aquilo que sentem em relação a ele compõem um elemento crítico para as organizações e acarretam diversos impactos na dinâmica organizacional, como, por exemplo, nos níveis de absenteísmo, *turnover*, (Weymer, Maciel, & Castor, 2014), comprometimento organizacional (Folami, Asare, Kwesiga, & Bline, 2014) e com a equipe de trabalho (Ineson, Benke, & László, 2013), clima organizacional, manutenção da cultura e moral nas empresas (Smith & Shields, 2013). Entretanto, os potenciais efeitos da satisfação no trabalho ultrapassam os limites da organização e se refletem na vida das pessoas, podendo afetar sua saúde física, mental (Chiron, Michinov, Olivier-Chiron, Laffon, & Rusch, 2010; Senter, Morgan, Serna-McDonald, & Bewley, 2010) e a satisfação com a vida como um todo (Chen, Ai, & You, 2014). Nesta seção serão apresentadas algumas destas consequências, com foco no contexto organizacional e na saúde física e mental. Os potenciais efeitos da satisfação laboral no bem-estar constituem um elemento chave deste trabalho e por isso serão tratados em um capítulo específico.

1.3.1 - Contexto organizacional

Vroom (1964) refere que desde o desenvolvimento dos estudos de Hoppock sobre a satisfação no trabalho, em 1935, diversas pesquisas foram realizadas sobre este constructo nos campos da psicologia industrial, vocacional e social. Muitos estudos foram e ainda são realizados com o intuito de compreender os efeitos da satisfação no trabalho no desempenho organizacional e individual, bem como nos comportamentos e atitudes dos trabalhadores, o que reforça a relevância de se estudar esta variável no contexto organizacional (Alcobia, 2001). É importante ressaltar que a satisfação tende a ser objetivo de vida de todos os seres humanos e costuma produzir efeitos nas atitudes e nos resultados demonstrados pelas pessoas (Locke, 1976).

Schwepker Jr (2001) enfatiza a influência das características organizacionais na avaliação global que o indivíduo faz do seu trabalho. O autor realizou um estudo com 152 profissionais da área comercial nos Estados Unidos e verificou que a satisfação atuou como preditor significativo do comprometimento afetivo, justificando que ao ter satisfeitas as suas necessidades o indivíduo tende a reforçar as ligações emocionais que estabelece com a organização. Além disso, constatou que quanto maior o comprometimento, menor o índice de intenção de se desligar da empresa. O comprometimento organizacional é um conceito multidimensional, formado por componentes afetivos (identificação e ligação com a

empresa), normativos (sentimento de obrigação em continuar na empresa) e de continuidade (consciência dos custos envolvidos na separação da organização), e tem sido apontado em muitos estudos como consequência da ST. Estudos realizados numa instituição hospitalar no mesmo país revelaram que funcionários que denotam comprometimento afetivo tendem a contribuir mais para o cumprimento das metas e resultados organizacionais, bem como apresentam menor possibilidade de deixar a organização (Jernigan, Beggs, & Kohut, 2002).

Nos seus estudos, Ineson et al. (2013) encontraram relações estatisticamente significativas entre a satisfação com o trabalho e o comprometimento com a organização. Gunlu, Aksarayli, e Perçin (2010) realizaram um estudo com gestores de hotelaria na Turquia e encontraram, através de análises de regressão, evidências de que a satisfação possui efeitos significativos no comprometimento organizacional e nas respostas afetivas do sujeito face à organização. Reforçam, portanto, que o aumento no nível de ST implica uma elevação do nível de comprometimento com a empresa. Também em uma investigação que estruturou suas análises através de modelos de regressão múltipla e que contou com a participação de 503 profissionais de diversos estados norte-americanos, Folami, Asare, Kwesiga e Bline (2014) confirmaram o efeito preditor da satisfação laboral face ao comprometimento organizacional.

Boles, Madupalli, Rutherford, & Wood (2007) analisaram a satisfação com algumas facetas específicas: natureza do trabalho, salário, promoções, colegas, supervisão, políticas da organização e clientes e identificaram que a ST é um antecedente do comprometimento com a organização, especialmente quando se trata de satisfação com o salário, políticas organizacionais e natureza do trabalho.

Outro importante reflexo da ST na dinâmica organizacional refere-se às taxas de absenteísmo, que pode ser definido como um fenômeno multifatorial caracterizado por ausências ao trabalho não previstas pela organização, que gera reflexos diretos ou indiretos nos custos empresariais (Agapito & Sousa, 2010). Sabemos, no entanto, que muitos trabalhadores se ausentam da organização devido a doenças ou a outros fatores que não estão suscetíveis ao seu controle direto, o que nos leva a diferenciar o absenteísmo voluntário do involuntário. O primeiro deles engloba as ausências relacionadas com questões motivacionais, em que o trabalhador opta por faltar ao trabalho; já o segundo é aquele relacionado com doenças (Wegge, Schmidt, Parkes, & Dick, 2007) e outros fatores que fogem ao controle do trabalhador.

Wegge et al. (2007) realizaram um estudo com 498 profissionais do serviço público federal na Alemanha e verificaram que a ST exerce influência nas duas modalidades de absenteísmo. Resultados semelhantes foram verificados na investigação conduzida por Agapito e Sousa (2010) numa instituição de saúde portuguesa, indicando que as faltas são consideradas como consequências e efeitos da insatisfação laboral. A atitude de ausência do trabalhador pode ser explicada como uma eventual maneira de defesa pessoal, já que ao buscar formas para

evitar a situação que provoca insatisfação, o profissional tende a manter-se afastado do trabalho por meio de faltas (Locke, 1976), atrasos ou pausas prolongadas e/ou não autorizadas (Henne & Locke, 1985).

Se por um lado há estudos que ressaltam a relação entre satisfação laboral e absenteísmo, há também autores, como Miguez (1987), que apontam controvérsias em inferências relacionadas entre os dois e acreditam que alguns cuidados adicionais devam ser levados em conta quando se estabelece tal relação. Henne e Locke (1985), por exemplo, avaliam que um empregado insatisfeito, ao optar por se ausentar do trabalho, pode fundamentar sua atitude na comparação entre os efeitos da aplicação de penalizações por esta falta e os benefícios da atividade alternativa que visa realizar, assim com um empregado satisfeito pode abster-se do trabalho para realizar alguma tarefa ainda mais gratificante ou urgente.

Outra possível consequência da satisfação laboral é o índice de rotatividade ou *turnover*. O *turnover* pode ser considerado como um efeito negativo da ausência de satisfação laboral e além da possibilidade de gerar impactos negativos na imagem da organização, seja na percepção do funcionário, da comunidade ou de clientes, traz consigo impactos financeiros profundos. Singh & Loncar (2010) revelam que os custos associados à substituição de um empregado tendem a ser o dobro de seu salário.

Zopiatis, Constanti e Theocharous (2014) conduziram um estudo com profissionais de hotelaria e constataram que tanto a satisfação intrínseca quanto a extrínseca são determinantes significativos da intenção de sair da empresa. A satisfação intrínseca é aquela que está relacionada com o trabalho em si mesmo e compreende as atividades laborais, autonomia, responsabilidade e oportunidades de tomada de decisão sobre elementos relevantes; já a extrínseca está relacionada com características externas ao trabalho, como conforto, bom salário e benefícios, oportunidades de promoção, além de liderança e políticas organizacionais efetivas (Wang, Yang, & Wang, 2012). Um estudo no mesmo segmento de mercado foi realizado por Karatepe, Uludag, Menevis, Hadzimehmedagic e Baddar (2006), no qual resultados semelhantes foram obtidos: a ST foi determinante do *turnover*, o que sugere que os empregados insatisfeitos com seu trabalho demonstram maiores níveis de intenção de deixar a organização.

Alguns fatores da ST, como segurança e oportunidades de crescimento profissional apresentaram correlação negativa com o *turnover* entre profissionais de instituições públicas e privadas (Vinokur-Kaplan, Jayaratne, & Chess, 1994). Já entre profissionais da saúde, Singh e Loncar (2010) verificaram que a satisfação global e satisfação com o salário eram fatores fortemente preditores do *turnover*.

1.3.2 - Saúde física e mental

A satisfação laboral pode ter implicações nos níveis de *stress* e, em casos mais graves, pode ocasionar a síndrome de *burnout* (SB). Essa síndrome pode ser definida como um estado de fadiga ou de frustração provocado pela devoção a uma causa e pelo prolongamento de situações de *stress* profissional crônico, no qual o trabalhador sente que seus recursos para lidar com a situação estão esgotados. Percepção esta que gera exaustão emocional e despersonalização (Queirós, Dias, & Carlotto, 2011). É composta por três dimensões: exaustão emocional, despersonalização e reduzida realização pessoal. A exaustão emocional refere-se ao sentimento de estar sobrecarregado emocionalmente e de não ter mais capacidades a nível psicológico para lidar com a situação. A despersonalização traduz-se no desenvolvimento de sentimentos e atitudes negativas em relação às pessoas a quem o trabalhador presta serviço, que culminam em atitudes de insensibilidade e indiferença. A reduzida realização pessoal consiste em uma auto avaliação negativa por parte do trabalhador, que percebe diminuição dos sentimentos de competência e de realização no trabalho (Miguel, Vara, & Queirós, 2014; Ruviano & Bardagi, 2010).

Ramirez, Graham, Richards, Cull e Gregory (1996) desenvolveram estudos sobre os efeitos do *stress* e da satisfação no trabalho sobre a saúde mental de médicos especialistas de hospitais do Reino Unido. Ao todo, 883 profissionais participaram do estudo e os resultados apontaram para um efeito protetor da ST em relação à exaustão emocional, despersonalização, morbidade psiquiátrica, *stress* e exaustão emocional. Os estudos indicaram uma correlação inversa entre ST e *stress* laboral, ou seja, maiores níveis de satisfação laboral estavam associados a menores índices de *stress*.

Resultados semelhantes foram verificados por López-Araújo, Segovia e Peiró (2007). Os autores identificaram que os estressores laborais, definidos como quaisquer eventos, situações ou cognições que possam evocar emoções negativas no indivíduo, foram apontados como fatores capazes de diminuir a ST entre soldados militares do exército espanhol.

Ao analisarem diversas publicações sobre os efeitos do *stress*, Sullivan e Bhagat (1992), confirmaram a relação inversa entre ST e *stress* e citaram como destaque uma investigação levada a cabo por Kemery e seus colegas, da qual participaram 370 funcionários de uma universidade americana e na qual foi encontrada forte relação entre fatores estressores e satisfação laboral, que, por sua vez, tinham impacto no *turnover*.

Moya-Albiol, Serrano, González-Bono, Rodríguez-Alarcón e Salvador (2005) ressaltam que o *stress* prolongado pode desencadear quadros como a síndrome de *burnout* e, em casos extremos, pode levar a sintomatologias similares a um quadro de fadiga crônica.

Numa amostra constituída por 224 bombeiros assalariados em Portugal, Miguel et al. (2014) verificaram que a satisfação com o trabalho se correlacionou negativamente com a SB e sua ausência atuou como um preditor significativo desta síndrome. A insatisfação com o

relacionamento com os colegas foi o preditor negativo mais significativo da exaustão emocional e da despersonalização. As autoras identificaram ainda que a elevada satisfação com o trabalho manifestou efeito protetor do *burnout*.

Num estudo realizado em contexto brasileiro por Ruviano e Bardagi (2010), no qual participaram 86 profissionais de enfermagem de uma instituição de saúde privada, foi constatada a presença de relações entre as dimensões da SB e da satisfação laboral. A exaustão emocional correlacionou-se negativamente com a satisfação com salário, com a tarefa e com a satisfação total; a realização profissional correlacionou-se negativamente com a exaustão emocional e positivamente com a satisfação com colegas, com o salário, com a tarefa, com a promoção e com a satisfação total; apenas a despersonalização não apresentou correlações significativas com as outras variáveis.

Rosa e Carlotto (2005) realizaram um estudo com profissionais de diversas áreas em um hospital brasileiro e constataram a presença de associação negativa entre a exaustão emocional e a ST. A dimensão de despersonalização associou-se às dimensões satisfação intrínseca, com as condições físicas do ambiente, com a supervisão e com a política organizacional. A realização profissional relacionou-se com a satisfação com a supervisão, com benefícios e políticas organizacionais e com o conteúdo do trabalho.

Os estudos de Queirós et al. (2011) evidenciaram que níveis elevados de exaustão emocional e despersonalização se associam com a baixa realização profissional e consequente insatisfação no trabalho. Tsigilis, Koustelios e Togia (2004) também identificaram associações negativas entre ST e burnout, indicando que maiores níveis de ST tendem a ser acompanhados por níveis mais baixos da síndrome.

Além de influenciar os resultados do indivíduo na organização, a satisfação laboral também pode acarretar efeitos mais profundos, que chegam a afetar a saúde física e mental do trabalhador. A ST está associada à saúde mental e capacidade para o trabalho, o que reforça a importância dos fatores psicossociais em relação à saúde e bem-estar dos trabalhadores (Martinez et al., 2004). A existência de conflitos relacionados com o trabalho, quando o empregado se vê imerso em uma realidade que deveria ser evitada, pode ser geradora de sofrimento mental. Além, disso, as emoções tendem a gerar automaticamente respostas físicas, que podem afetar o funcionamento corporal e ocasionar quadros de doenças (Locke, 1976).

Os estudos sobre os impactos da ST na saúde remetem ao século passado e podemos citar Palmore (1969), que realizou um estudo longitudinal com 268 voluntários, no qual a ST foi indicada como um dos mais fortes preditores da longevidade. Estudos também indicaram que insatisfação no trabalho se correlacionou com doenças coronárias (Sales & House 1971) e com elevados níveis de colesterol. (Sales, 1969). Kornhauser conduziu uma investigação em 1965,

na qual identificou que a ST exerce forte papel como determinante da saúde mental. O autor acredita que as condições de trabalho produzem efeitos nas expectativas dos empregados, que culminam na percepção de satisfação ou frustração e influenciam a maneira como entendem seu papel dentro da organização, o que pode causar reflexos na saúde mental dos profissionais (Henne & Locke, 1985). O'Driscoll e Beehr (2000) também encontraram associação estatisticamente significativa entre satisfação no trabalho e saúde mental, indicando que uma maior satisfação remete a uma menor incidência de fadiga psicológica.

Muhonen e Torkelson (2004) realizaram um estudo com 422 funcionários de uma empresa de telecomunicações sueca e encontraram relações significativas entre ST e saúde, sendo a relação mais forte em mulheres do que em homens. Relações entre saúde e ST também foram encontradas por Jorge, Gina, Rocha e Isosaki (2008) ao analisarem os fatores de risco associados com a satisfação laboral num hospital cardiológico brasileiro. Os autores identificaram a associação entre a insatisfação no trabalho e a presença de sintomas osteomusculares, resultados que sugerem a possibilidade da contribuição da insatisfação para a presença da sintomatologia bem como o inverso, considerando tratar-se de um estudo transversal. Numa análise recente, na qual participaram 124 membros de uma universidade chinesa, Yuan, Tan, Huang e Zou (2014) também confirmaram a associação entre ST e saúde geral.

Henne e Locke (1985) realizaram uma revisão sobre os efeitos da ST e identificaram associações entre nível de satisfação e problemas de saúde física (fadiga, dificuldade respiratória, dor de cabeça, perda de apetite, aumento do colesterol, doença cardíaca aterosclerótica) e longevidade, sendo que os indivíduos mais satisfeitos apresentaram menor incidência de problemas de saúde e maior longevidade, indicando melhores níveis de saúde física e mental. Numa meta-análise que incluiu 500 estudos, Faragher, Cass e Cooper (2005) encontraram associações entre saúde e ST, confirmando que o aumento da ST implicaria em melhoria nos níveis de saúde dos trabalhadores. Os impactos seriam ainda mais fortes na saúde mental, principalmente na incidência de *burnout*, depressão e ansiedade, nesses casos, em relação negativa.

Ao investigarem a existência de correlação entre saúde e ST Martinez e Paraguay (2003) verificaram, nos resultados dos estudos analisados, que os trabalhadores insatisfeitos demonstraram ser mais suscetíveis à ansiedade depressiva em situações difíceis, o que provavelmente dificultaria a organização das tarefas e o seu desempenho, e se ressentiam dos efeitos do *stress* causado por sobrecarga, apresentando sintomas como dores de cabeça, cansaço, corpo tenso, fraqueza muscular e dificuldade para respirar com mais frequência do que os trabalhadores satisfeitos.

As consequências da satisfação no trabalho são, portanto, diversas e complexas, o que reforça a sua relevância para o contexto organizacional, já que possui influência significativa nos

custos diretos, relacionados ao *turnover* e absenteísmo, por exemplo, bem como nos indiretos, relacionados ao clima organizacional, manutenção da cultura e moral nas empresas (Smith & Shields, 2013) e demais comportamentos contra produtivos, como sabotagem (Aamodt, 2010) e falta de compromisso para com os resultados e objetivos da organização (Ineson et al., 2013).

Capítulo 2

O Bem-Estar

2.1 - Evolução do conceito

O bem-estar (BE) é um conceito recente e, muitas vezes, é popularmente tratado como sinônimo de felicidade (Diener & Ryan, 2009). Sua influência ideológica remete ao período do Iluminismo, em que o desenvolvimento pessoal e a felicidade tornaram-se valores centrais e no qual se notou pela primeira vez que a sociedade seria um meio de proporcionar aos cidadãos a satisfação das suas necessidades para uma vida boa (Galinha & Pais-Ribeiro, 2005c).

Por volta dos anos 1980 houve uma disseminação dos estudos do bem-estar, o que gerou arbitrariedade e falta de consenso em relação ao conceito. Como efeito desta divergência, surgiram os conceitos de bem-estar psicológico (BEP) e bem-estar subjetivo (BES). O BEP constitui um campo de estudo fundado nos anos 1980, por Carol Ryff, que integra os conceitos de auto aceitação, autonomia, controle sobre o meio, relações positivas, propósito na vida e desenvolvimento pessoal. Já o BES forma um campo de estudo que integra as dimensões de afeto positivo (AP) e afeto negativo (AN), satisfação com domínios específicos e com a vida (Galinha & Pais-Ribeiro, 2005c).

A distinção básica entre as duas correntes está fundamentada na concepção de felicidade adotada. A corrente que trata o bem-estar enquanto psicológico segue a tradição eudaimônica, enquanto que o BES segue a tradição hedonista. (Traldi & Demo, 2012). A corrente eudaimônica diz que o objetivo supremo de todo comportamento é a felicidade ou eudaimonia. Assim, os teóricos do bem-estar psicológico adotam a visão de felicidade, e consequentemente de bem-estar, centrada na experiência de expressividade pessoal e de autorrealização.

Na concepção hedônica de felicidade o bem-estar engloba a experiência de prazer e desprazer que ocasiona julgamentos referentes a elementos positivos e negativos na vida (Paschoal & Tamayo, 2008). Segundo esta corrente, o bem-estar é um fenômeno amplo que inclui respostas emocionais do indivíduo e julgamentos globais sobre sua satisfação com a vida (Diener, Suh, Lucas, & Smith, 1999).

A abordagem hedônica baseia-se no modelo padrão das ciências sociais, que considera o ser humano inicialmente vazio e, portanto, maleável, e que vai ganhando significado de acordo

com os ensinamentos sociais e culturais. A abordagem eudaimônica, em contraste, atribui conteúdo ao ser humano e visa descobrir tal conteúdo, bem como compreender as condições que facilitam seu desenvolvimento (Deci & Ryan, 2008). A concepção eudaimônica centra-se no processo envolvido em viver bem e no conteúdo da vida, enquanto que a hedônica preocupa-se com os resultados, especialmente o atingimento de afetos positivos e ausência de dor ou sofrimentos desagradáveis (Ryan, Huta, & Deci, 2013).

Os primeiros indicadores de bem-estar remetiam para os fatores econômicos, entretanto, por volta dos anos 1960 o conceito assumiu uma dimensão global de bem-estar como um todo, valorizando outras dimensões da vida dos indivíduos (Novo, 2005). Desta maneira, segundo Wilson (1967), as características de uma pessoa feliz seriam: ser jovem, saudável, bem educada, com bom salário, extrovertida, casada, com alta autoestima, otimista, religiosa, dotada de moral no trabalho, com aspirações de vida, modesta e inteligente.

De acordo com Diener (2009), o termo felicidade passou a ser indexado no Psychological Abstracts em 1973 e o periódico Social Indicators Research, fundado em 1974, começou a publicar um grande número de artigos sobre bem-estar subjetivo. Com o passar dos anos e consequente evolução nos estudos sobre o tema, os estudiosos aprofundaram o foco no bem-estar e verificaram que as pessoas reagem de maneira diferente às mesmas situações, baseadas em suas expectativas, valores e experiências. Portanto, os indicadores sociais por si só não definem a qualidade de vida e bem-estar de uma pessoa. Apesar de os índices de criminalidade e rendimento de uma população serem relevantes, o elemento subjetivo é essencial (Diener et al., 1999).

2.2 - Bem-Estar Subjetivo

O bem-estar subjetivo pode ser definido como termo amplo, utilizado para descrever o nível de bem-estar vivenciado pela pessoa, conforme a avaliação subjetiva que ela faz de sua vida. Tal avaliação, que pode ser positiva ou negativa, inclui julgamentos e sentimentos sobre a satisfação com a vida, interesse e comprometimento, reações afetivas como alegria e tristeza, além de avaliações de seu trabalho, relacionamentos, saúde, lazer, significado e propósito de vida, dentre outros domínios (Diener & Ryan, 2009). Abrange desde situações específicas e concretas a globais e abstratas, experiências momentâneas versus julgamento global de vida (Kim-Prieto, Diener, Tamir, Scollon, & Diener, 2005).

Além da vertente emocional, que abarca o afeto manifestado pelo indivíduo, a preponderância em duração e intensidade das emoções positivas, ou de prazer, sobre as emoções negativas, ou de desprazer, o BES inclui uma componente cognitiva, conhecida como satisfação com a vida, que envolve julgamentos globais de satisfação com a vida e com domínios específicos (Gouveia, Fonsêca, Lins, Lima, & Gouveia, 2008; Galinha & Pais-Ribeiro,

2005a). A dimensão cognitiva, os afetos positivos e os afetos negativos formam constructos distintos (Diener et al., 1999), mas que se inter-relacionam (Galinha & Pais-Ribeiro, 2005c).

Podemos dizer que as emoções e os humores são fenômenos ubíquos que impregnam de sentimentos subjetivos todos os momentos em que uma pessoa está acordada. Uma das características mais básicas destas experiências emocionais é o fato de que as pessoas conseguem facilmente dizer se são positivas ou negativas (Lucas & Diener, 2008). Os afetos positivos denotam emoções e humores prazerosos e indicam que vida está ocorrendo de acordo com o desejado. As categorias de AP incluem a baixa excitação (contentamento), média excitação (prazer) e alta excitação (euforia) e compreendem reações positivas a outras pessoas (afeição), a atividades (interesse) e emoções positivas (alegria) (Diener, 2006). Os afetos positivos constituem a extensão na qual uma pessoa se sente entusiasta, ativa e alerta. Um elevado nível de AP representa um estado de alta energia, plena concentração e engajamento prazeroso, enquanto quem a baixa presença de AP é caracterizada por tristeza e letargia (Watson, Clark, & Tellegen, 1988).

O afeto negativo inclui estados de humor e emoções desagradáveis, que representam respostas negativas às experiências de vida em situações que envolvem a saúde, eventos e circunstâncias, dentre outros. Os estados mais exacerbados de AN incluem raiva, tristeza, ansiedade, preocupação, *stress*, frustração culpa e inveja. A baixa presença de AN reflete estados permeados pela calma, serenidade e sossego (Watson et al., 1988). Embora a presença moderada de AN seja considerada normal e até mesmo necessária ao funcionamento efetivo de uma pessoa, a presença frequente de emoções negativas pode indicar que pessoa avalie que sua vida não corre bem e pode tornar a percepção do todo como algo desagradável (Diener, 2006).

Diener, Scollon e Lucas (2003) ressaltam que muitas investigações em torno dos afetos buscam compreender a maneira pela qual estes são categorizados. Os autores apontam, então, cinco características que devem ser consideradas: as emoções envolvem afetos que são associados a sentimentos de prazer ou desprazer; as emoções incluem a avaliação de um objeto ou evento como bom ou ruim; sua evocação está geralmente associada a uma mudança de comportamento em relação ao ambiente; geralmente costumam envolver algum tipo de excitação automática; e, por fim, usualmente envolvem mudanças na atividade cognitiva. Destacam, ainda, que os investigadores do BES geralmente se preocupam mais com as dimensões emocionais do que com dimensões específicas.

A satisfação com a vida compreende a maneira pela qual a pessoa avalia, de maneira ampla e reflexiva, sua vida como um todo de modo que chegue à conclusão de estar satisfeita ou não. Ao realizar essa avaliação a pessoa pode considerar um ponto específico ou realizar um julgamento integrativo de sua vida desde seu nascimento (Diener, 2006). O referencial nessa avaliação é o julgamento do quanto a pessoa se percebe distante ou próxima de suas

aspirações (Keyes, Shmotkin, & Ryff, 2002). Ressalta-se que tais critérios são escolhidos pela própria pessoa, de acordo com os seus valores e com o que ela entende como adequado para sua vida, não sendo, portanto, impostos por terceiros (Diener, Emmons, Larsen, & Griffin, 1985).

A definição de felicidade proposta por Veenhoven (2008) se aproxima da definição de bem-estar subjetivo proposta por Diener. Para o autor a avaliação cognitiva compreende a comparação com padrões definidos pelo indivíduo, de acordo com aquilo que ele julga necessário para uma vida positiva (contentamento) e informações afetivas (nível hedônico). Propõe, assim, que a felicidade geral seja sinônimo de satisfação com a vida e bem-estar subjetivo, sendo o termo bem-estar subjetivo de caráter mais científico (Norrish & Vella-Brodrick, 2008).

Mesmo após muita investigação, pouco se sabe sobre o processo pelo qual os julgamentos de satisfação com a vida são feitos. Aparentemente as pessoas não podem, ou não conseguem, avaliar e julgar as situações vivenciadas de maneira apropriada, o que faz com que utilizem atalhos em seus julgamentos, como, por exemplo, o uso dos eventos que estão mais salientes, mesmo que irrelevantes. Assim, muitas vezes as condições climáticas podem influenciar a avaliação global de satisfação, mesmo quando o humor causado por esse evento não seja indicativo do nível de bem-estar afetivo vivenciado pela pessoa (Diener, Scollon, & Lucas, 2003).

Com o objetivo de explicar o processo envolvido nos julgamentos que culminam na avaliação de bem-estar subjetivo, Kim-Prieto et al. (2005) propuseram um modelo temporal (figura 1) com quatro passos envolvidos na formação avaliativa do BES. Na primeira etapa, temos a ocorrência do evento propriamente dita. Segundo os autores, há indícios de que os eventos possuem correlação significativa com os níveis de BES e satisfação com a vida.

O segundo passo, a resposta emocional imediata, compreende um processo complexo e multifacetado. Dentre os elementos de uma experiência emocional podemos citar as respostas fisiológicas, tendências comportamentais e avaliações cognitivas. Ao analisar o evento, o indivíduo avalia, por exemplo, o quão desejável ele foi e se possui recursos para lidar com ele, avaliação que pode ocorrer de maneira consciente ou não, mas que tende a ser influenciada pelos traços de personalidade e humor. As respostas emocionais podem despoletar afetos positivos ou negativos.

As respostas emocionais diminuem e podem ser lembradas pela pessoa, num processo que é permeado por normas culturais, esquemas e estratégias de memória, teorias implícitas da emoção evocada e espaço de tempo evocado. Uma vez codificada em memória, o que corresponde ao terceiro passo, as emoções não permanecem estáticas, e são, ao contrário, constantemente reconstruídas. O auto conceito, as crenças, teorias implícitas, motivações e

valores influenciam a maneira como essa memória é formada. As emoções suscitadas aquando da lembrança dos eventos podem ser influenciadas pelo estado emocional atual do indivíduo.

Na última etapa o indivíduo pode pensar nos eventos e circunstâncias de sua vida e nas reações emocionais que foram desencadeadas, de modo que possa acessar questões avaliativas e analisar seu grau de satisfação com domínios, como o trabalho, mas também com a vida como um todo. Nesta análise, as informações de qualquer uma das etapas anteriores podem ser acessadas. Os autores ressaltam também que a emoção que estiver saliente no momento da avaliação tende a gerar maior influência no julgamento de satisfação. É importante destacar que os eventos e circunstâncias de vida afetam o bem-estar se, e somente se, forem identificados e avaliados como experiências pela pessoa (Angner, 2010). Os efeitos dos eventos no BES tendem a ser influenciados pelas metas, objetivos e expectativas das pessoas. Ou seja, por seu potencial efeito em prejudicar ou beneficiar o atingimento das metas. Os eventos que se aproximam das metas pessoais tendem a denotar maior impacto nos níveis de bem-estar reportados. Assim, as avaliações de fatores distantes, como o governo ou outras instituições revelam baixa relação com as medidas de BES. A figura 1, demonstrada abaixo, apresenta um resumo este processo.

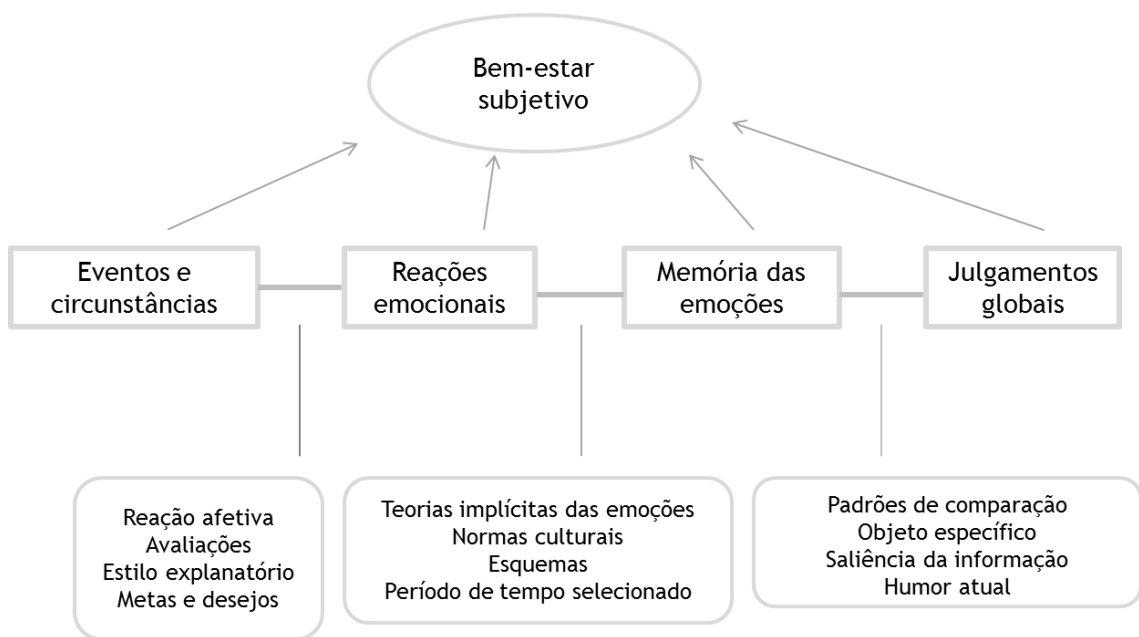


Figura 1: Quadro sequencial do estudo do bem-estar subjetivo
Adaptado de (Kim-Prieto et al., 2005)

O BES tem caráter subjetivo porque inclui a avaliação que a pessoa faz, em sentido geral, sobre o grau de bem-estar que vivencia (Deci & Ryan, 2008). Algumas pessoas podem incluir em sua avaliação seguimentos amplos de suas vidas, como trabalho e casamento, enquanto que outras podem simplesmente focar nas emoções que experimentam durante eventos

distintos. Tal distinção conduziu a diferentes abordagens ao se pesquisar o BES. A primeira delas centra-se na avaliação global de facetas ou domínios específicos de vida, a segunda aborda experiências emocionais do passado e a terceira enfoca respostas emocionais múltiplas durante determinado espaço de tempo (Kim-Prieto et al., 2005).

Definido o conceito, podemos dizer que um indivíduo com bem-estar subjetivo elevado experimenta frequentes experiências emocionais positivas, rara experiência emocional negativa (depressão ou ansiedade) e satisfação não só com vários elementos da vida, mas com a vida como um todo (Albuquerque & Tróccoli, 2004). Diener, Scollon e Lucas (2003) tomam por base três razões principais ao ressaltarem que a frequência das emoções é mais importante que a intensidade. A primeira pressupõe que os processos que levam a emoções positivas possam também conduzir a emoções negativas, de modo que as emoções acabem por se anular. Assim, as pessoas que experimentam emoções positivas intensas tendem a experimentar emoções negativas intensas. O segundo argumento teórico postula que as experiências emocionais intensas são raras, o que pôde ser observado pelos autores ao analisarem as respostas em algumas amostras. A terceira razão é que as medidas de BES que se baseiam na frequência dos afetos tendem a apresentar melhores características psicométricas, já que a interpretação do significado das escalas de intensidade pode divergir entre os indivíduos.

Segundo Galinha e Pais-Ribeiro (2005c), os autores Diener, Suh, e Oishi designam três características cardinais do BES enquanto campo de estudo: a investigação sobre o bem-estar não tem como foco somente os estados indesejáveis, em vez disso, as diferenças individuais nos níveis de BES são consideradas importantes. Ressaltam que o campo de estudo está interessado nos fatores que diferenciam as pessoas ligeiramente felizes, das moderadamente felizes e das extremamente felizes. A segunda característica propõe que o BES seja definido em termos das experiências internas do indivíduo, não se impondo critérios ou avaliações externas. A terceira característica define que o campo de estudo se interessa pelo bem-estar de longo termo, não apenas o humor momentâneo. Embora o humor dos indivíduos possa flutuar em função dos eventos de vida, o investigador do BES está interessado no humor ao longo do tempo e não apenas em emoções passageiras.

Para Diener (2009) as definições de bem-estar subjetivo e felicidade podem ser agrupadas em três categorias. A primeira categoria concebe o bem-estar através de critérios externos, tais como virtude ou santidade. Nessas definições a felicidade não é pensada como um estado subjetivo e sim como o atingimento de alguma qualidade desejável. Na segunda, os cientistas sociais focaram-se nas questões que levam a pessoa a avaliar sua vida em termos positivos. Nesta definição, o bem-estar foi rotulado como satisfação com a vida, e depende dos critérios e parâmetros utilizados pela pessoa ao determinar o que seria uma vida boa ou positiva. A terceira categoria considera o constructo como sendo um estado que denota uma preponderância do afeto positivo sobre o negativo.

2.2.1 - Bem-Estar Emocional

Alguns autores fazem a distinção entre bem-estar subjetivo e bem-estar emocional (BEE), e sugerem que este último seja caracterizado pela experiência frequente de afetos positivos, em vez de negativos, durante todo o curso de vida (Garrosa-Hernandéz, Carmona-Cobo, Ladstätter, Blanco, & Cooper-Thomas Helena, 2013; Gurková, Haroková, Džuka, & Žiaková, 2014; Mishra & Bhatnagar, 2010).

A estrutura subjacente das experiências afetivas pode ser caracterizada por dois sistemas neurofisiológicos fundamentais, um deles relacionado com o contínuo prazer-desprazer e o outro relacionado com a excitação ou ativação. Cada estado emocional pode ser definido como uma combinação dessas duas dimensões de afeto com as variações dos graus de prazer/desprazer e ativação (Rodríguez-Muñoz & Sanz-Vergel, 2013). Esta resposta emocional é imediata em relação ao evento ou circunstância analisada pelo indivíduo (Şimşek, 2009), sendo influenciada por emoções positivas, satisfação e significado (Mishra & Bhatnagar, 2010). A percepção de BEE é pautada em um processo contínuo e tem a ver com o equilíbrio entre elementos compostos pelo caráter físico, emocional e espiritual (Rose & Glass, 2010).

Os termos bem-estar emocional e felicidade muitas vezes são utilizados como sinônimos (Mishra & Bhatnagar, 2010), embora, para muitos autores, a felicidade compreenda um estado mais amplo e abrangente de bem-estar emocional (Wright & Doherty, 1998).

2.3 - Bem-Estar Psicológico

A felicidade eudaimônica centra-se em um bem-estar que vai além da felicidade subjetiva (Ryan & Deci, 2001). Tal concepção entende o bem-estar não somente como um resultado ou um estado, mas como um processo de preenchimento ou realização da natureza verdadeira de uma pessoa, ou o preenchimento das virtudes que possibilitariam ao ser humano viver da maneira como inerentemente foi destinado a viver (Deci & Ryan, 2008), através do desenvolvimento pleno de seu potencial (Diener & Chan, 2011). O sentido de felicidade, neste modelo, ultrapassa a ideia de que ela constitui um objetivo de vida, e passa a ser considerado como produto do desenvolvimento e da realização do ser humano (Novo, 2005). Os sentimentos de expressividade pessoal e de autorrealização são tidos como elementos centrais e definidores da eudaimonia ou felicidade (Paschoal & Tamayo, 2008; Zheng, Zhu, Zhao, & Zhang, 2015).

A abordagem do bem-estar psicológico surgiu da necessidade de alguns estudiosos em aprofundar o entendimento da felicidade, pois avaliaram que o conceito não estaria devidamente fundamentado pela corrente hedônica. Os pesquisadores do BEP acreditavam que o bem-estar deveria considerar o estado psicológico positivo e propuseram que o

constructo fosse representado pela percepção do desenvolvimento de potenciais e avanço dos propósitos de vida, além do estado afetivo do indivíduo (Paschoal & Tamayo, 2008).

Ryff foi precursora nos estudos do BEP e fundamentou sua concepção não somente na visão de virtude e no processo de realização do potencial das pessoas, mas também englobou a visão psicodinâmica e humanista proposta por psicólogos como Jung, Rogers e Maslow (Deci & Ryan, 2008). A autora formulou um modelo integrador de BEP, no qual o constructo é formado por seis dimensões: auto aceitação, relações positivas com os outros, autonomia, domínio do ambiente, propósitos de vida e crescimento pessoal (Ryff & Keyes, 1995; Ryff & Singer, 2008; Ryff, 1989), apresentadas a seguir.

Auto aceitação: É o critério mais recorrente do bem estar e elemento central da saúde mental. Trata-se de uma característica que se traduz num elevado nível de autoconhecimento, ótimo funcionamento e maturidade. As atitudes positivas sobre si mesmo emergem como uma das principais características do funcionamento psicológico positivo.

Relações positivas com os outros: As teorias enfatizam a necessidade de um relacionamento caloroso e de confiança e reforçam a capacidade de amar como um elemento central da saúde mental. As relações positivas são descritas como fortes sentimentos de empatia e afeição por todos os seres humanos, capacidade de amar fortemente, manter amizade e identificação com o outro.

Autonomia: O funcionamento pleno de uma pessoa é compreendido pelo lócus interno de avaliação, no qual a pessoa utiliza seus próprios padrões de julgamento e não a visão dos outros. O sentimento de autonomia compreende também a sensação de liberdade para realizar as próprias escolhas e governar seu cotidiano.

Domínio do ambiente: Compreende a capacidade do indivíduo para escolher ou criar ambientes adequados às suas características psíquicas, de participação acentuada em seu meio e manipulação e controle de ambientes complexos.

Propósito de vida: Envolve a compreensão do sentido, direção e intenção das escolhas de vida que a pessoa faz, bem como a manutenção de objetivos e intenções, de modo a atingir uma integração emocional com a vida e seu significado.

Crescimento pessoal: Compreende o desenvolvimento contínuo do potencial individual, aprimoramento pessoais, abertura a novas experiências, de modo a vencer os desafios que se apresentam em diferentes fases da vida.

O modelo foi testado por Ryff e Keyes (1995), que investigaram a relação entre as seis dimensões propostas e os constructos de afetos e satisfação com a vida. Os resultados indicaram que o melhor modelo foi composto pelas seis dimensões. Os autores propuseram,

então, que um indivíduo com alto bem-estar apresentaria altos índices de auto aceitação, relação positiva com os outros, autonomia, controle do ambiente, propósito na vida e crescimento pessoal (Ryff & Keyes, 1995; Ryff & Singer, 2008; Ryff, 1989). O modelo de Ryff é um dos mais citados entre os estudiosos do bem-estar psicológico.

Ryan, Huta e Deci (2013) desenvolveram um modelo baseado na teoria da autodeterminação, no qual propuseram que o estilo de vida eudaimônico deveria ser caracterizado em termos de quatro conceitos motivacionais: busca de objetivos intrínsecos e valores para o próprio bem, incluindo crescimento pessoal, relacionamentos, senso de comunidade e saúde, ao invés de buscar metas extrínsecas, como riqueza, fama e poder; possuir comportamento autônomo e consensual, ao invés de portar-se de maneira heterônoma ou controladora; manter-se atento e agir com senso de consciência; e manter comportamentos que satisfaçam as necessidades psicológicas básicas para competência e autonomia.

Keyes, Shmotkin e Ryff (2002) realizaram um estudo com o objetivo de apresentar evidências empíricas sobre a relação entre bem-estar psicológico e subjetivo. As análises fatoriais confirmaram que os dois constructos, embora mantivessem correlações entre si, poderiam ser considerados como distintos, indicando evidências para que ambas as identidades fossem mantidas.

2.4 - Modelos teóricos que explicam os antecedentes do Bem-Estar

A definição do conceito do bem-estar possui em sua base alguns referenciais teóricos que norteiam a estrutura do constructo e orientam o sentido da influência entre bem-estar e acontecimentos de vida. Dentre as principais teorias, estão as abordagens Base-Topo (*Bottom Up*) e Topo-Base (*Top Down*).

A abordagem Base-Topo sugere que a satisfação imediata de necessidades tende a produzir o bem-estar, ao passo que a persistência de necessidades por satisfazer possa causar o mal-estar (Galinha & Pais-Ribeiro, 2005c). Os momentos positivos e negativos vivenciados pela pessoa são internalizados e produzem a experiência de bem-estar. De acordo com este ponto de vista, quanto mais eventos positivos a pessoa vivenciar, maiores níveis de BES reportará (Diener & Ryan, 2009).

A percepção do bem-estar como a soma de vários pequenos prazeres oriundos dos diversos domínios está assente na teoria do *bottom-up*. Destarte, a análise da satisfação global e do bem-estar passa pela avaliação dos momentos, que são percebidos como positivos ou negativos. Quando o indivíduo percebe que a frequência de momentos felizes é maior, a tendência é que ele denote satisfação e bem-estar (Diener, 2009). Durante o processo de

construção da avaliação global os domínios são ponderados e os resultados deste julgamento são agregados em uma avaliação integral de bem-estar (Schimmack, Diener, & Oishi, 2009), sendo esse processo intermediado pelos afetos (Lucas & Diener 2009).

Já a abordagem *top-down* preconiza que o grau de satisfação necessário para desencadear o bem-estar depende da adaptação ou do nível de aspiração, influenciados pelas experiências do passado, pelas comparações com outros, pelos valores pessoais e por outros fatores (Galinha & Pais-Ribeiro, 2005c). Desta maneira, a pessoa tem uma propensão inerente ao experimentar o mundo e isso que vai afetar suas interações. Um indivíduo com estado de mente mais positivo deve experimentar um evento como algo mais feliz do que uma pessoa com ponto de vista negativo. Assim, a atitude positiva, e não os eventos, seria o fator causal do bem-estar (Diener & Ryan, 2009).

A interpretação subjetiva dos eventos é que primariamente influencia o bem-estar subjetivo, e não o contrário (Giacomoni, 2004). Assim, a pessoa demonstra uma propensão a avaliar os momentos de maneira positiva porque é feliz, e nota-se que a personalidade tende a influenciar o tom afetivo que a pessoa utiliza ao avaliar as experiências, (Diener, 2009), tendência esta que permeia todos os elementos da sua vida (Lucas & Diener, 2009).

Em termos de sentido da influência ou predição entre as variáveis, a proposta de que as mudanças na satisfação com os domínios (e.g., um aumento na satisfação com o trabalho ou com as finanças) produzem alterações nos níveis de satisfação com a vida é presente somente na teoria *bottom-up*. As demais teorias partem da predisposição de que as mudanças na satisfação com os domínios não possuem nenhuma consequência na avaliação de satisfação com a vida feita pelos indivíduos (Schimmack, 2008).

Há, no entanto, outras teorias que explicam os fatores que antecedem o bem-estar. Dentre elas, podemos citar: influências disposicionais, metas e objetivos, cultura, comparações sociais e adaptação e coping (Lucas & Diener, 2008). Segundo os autores, as influências disposicionais sugerem a presença de elementos emocionais estáveis, que interferem na maneira como as pessoas respondem aos eventos e circunstâncias. Embora as respostas possam ser semelhantes, sua duração e intensidade tendem a ser moldadas pela personalidade.

As metas podem ser de origem biológica, psicológica ou consciente, sendo que o sucesso no atingimento pode influenciar o afeto positivo e as suas características podem afetar a felicidade. Os fatores culturais também podem interferir nas metas e objetivos, pois cada cultura possui seus próprios valores, bem como podem influenciar o peso dado a diferentes fontes de prazer e dor. Os autores sugerem que as pessoas que vivem em culturas individualistas tendem a valorizar o *self* como autônomo e autossuficiente, deste modo, as emoções e sentimentos podem ser fortes determinantes do comportamento. Já nas culturas

coletivistas, a harmonia entre trabalho, família e amigos importa mais que a autonomia. Assim, as emoções possuem maior impacto no BES ao considerarmos culturas individualistas.

As pessoas tendem a se comparar com as outras utilizando como referencial os padrões que estabeleceram para si mesmas. As comparações sociais são apontadas como fonte de bem-estar na medida em que o indivíduo percebe que excedeu os resultados em relação às suas referências. Os autores ressaltam que a escolha do referencial de comparação, o tipo de informação a ser comparada e a maneira como a pessoa usa esta informação podem ser um resultado, e não necessariamente uma causa do BES.

O modelo da adaptação partia do pressuposto de que as pessoas retornavam a um estado de neutralidade hedônica após vivenciarem experiências que suscitavam o afeto positivo ou negativo. Assim, ao atingir um objetivo a pessoa vivenciaria um estado de bem-estar, mas logo seu afeto retornaria a um estado neutro, o que faria com que ela novamente partisse em busca de novos objetivos, em um processo repetitivo. Entretanto, Diener, Lucas e Scollon (2006) avaliaram este modelo e propuseram cinco revisões acerca do processo de adaptação. Primeiro, o ponto de estabilidade afetivo não seria neutro, e sim positivo. Segundo, as pessoas possuem diferentes pontos de estabilidade, o que pode ser devido, parcialmente, a influências de personalidade. O terceiro ponto é que a adaptação ocorre de maneira diferente entre os componentes do BES, assim, o afeto positivo pode diminuir após o evento, embora seja possível que o nível de satisfação global não se altere. O quarto ponto é que nem sempre a adaptação ocorre, já que um evento pode alterar o BES permanentemente. Por fim, os indivíduos diferem na maneira em que se adaptam aos eventos.

2.5 - Antecedentes do bem-estar

Os resultados de estudos acerca dos fatores que propiciam o bem-estar mostraram que os fatores demográficos possuem pouco impacto nos níveis de BES, o que reforça a necessidade de se analisar outros elementos, como os traços psicológicos. Ainda assim, não há um referencial teórico completo sobre as variáveis que podem causar influência nos afetos e na satisfação com a vida (Lucas & Diener, 2008).

Segundo Diener (2009), os resultados apontados em diversas investigações indicam que os fatores que possuem maior potencial em influenciar o bem-estar são a personalidade, o rendimento e índices econômicos do país de residência, as metas e objetivos de vida, as comparações sociais, além de satisfação com domínios específicos, como a vida profissional. Portanto, estes fatores serão apresentados de maneira detalhada. A influência dos elementos relacionados ao domínio do trabalho será, no entanto, abordada no capítulo 3, no qual nos centramos nas relações entre satisfação laboral, trabalho e bem-estar.

2.5.1 - Personalidade

A interpretação de um acontecimento de vida como positivo ou negativo pode ser influenciada pela personalidade (Spittlehouse, Vierck, Pearson, & Joyce, 2014). Para Diener et al. (1999), a personalidade é um dos mais fortes preditores do BES. Estudos mostram que indivíduos com personalidades distintas tendem a reagir de maneira diferente a eventos de vida similares, bem como a relembrar reações emocionais similares de forma singular (Kim-Prieto et al., 2005).

Os traços de personalidade mais enfatizados costumam ser a extroversão e o neuroticismo, o primeiro influenciando os afetos positivos e o segundo, os afetos negativos. Rusting e Larsen (1997) testaram a hipótese da influência da extroversão nos afetos. Os autores perceberam que os extrovertidos são mais influenciados por recompensas e estímulos positivos. Notaram ainda que, além destes dois traços, a autoestima e o otimismo também exerceram influência sobre bem-estar.

Estudos realizados em países distintos demonstraram que os extrovertidos tendem a vivenciar sentimentos positivos com maior frequência e intensidade, quando comparados com os introvertidos (Diener & Ryan, 2009). Outros apontam o neuroticismo como preditor da frequência de eventos percebidos como negativos (Kesebir & Diener, 2008). Dabke (2014) encontrou relação positiva entre satisfação com a vida e traços de extroversão e conscienciosidade, e correlação negativa entre SV e neuroticismo.

Roccas, Sagiv, Schwartz e Knafo (2002) conduziram um estudo no qual investigaram a relação entre os fatores de personalidade presentes no modelo dos cinco grandes fatores (*Big Five*) e o bem-estar subjetivo. Os resultados indicaram a presença de relação positiva entre extroversão, abertura a experiência e conscienciosidade com o afeto positivo, além de relação negativa deste último com o fator neuroticismo.

Segundo alguns estudiosos do bem-estar a influência que a personalidade exerce sobre o BES pode ser explicada pela reatividade, que propõe que as pessoas que apresentam forte traço de extroversão tendem a ser mais felizes porque têm uma sensibilidade maior a estímulos de recompensas e são mais propensas a experimentar prazer quando expostas a esses estímulos (Lucas & Diener, 2008), enquanto que as pessoas que apresentam forte traço de neuroticismo são mais sensíveis à punição e mais propensas ao afeto negativo quando expostas a estímulos punitivos (Paschoal, 2008).

2.5.2 - Fatores econômicos

O rendimento, tanto o individual quanto o dos países, também foi alvo da atenção de estudiosos do bem-estar. Algumas investigações apontam para uma associação positiva entre rendimento e BES e reportam o declínio desta relação quando os níveis de rendimento

umentam. Tal associação tende a ser mediada pela comparação entre a renda de terceiros, assim como pelas expectativas em relação aos ganhos (Binder & Ward, 2013). Ferrer-i-Carbonell (2005) concluiu que o rendimento do grupo de referência tende a possuir maior impacto para o BES do que a remuneração individual. A autora verificou ainda que quanto maior o nível de rendimento do indivíduo em relação ao grupo de comparação, maior seria o nível de BES reportado.

Em um estudo realizado por Mentzakis e Moro (2009) foi identificado que o aumento absoluto no rendimento individual tende a refletir em aumento do BES até certo ponto, enquanto que o baixo rendimento tende a possuir relação mais significativa com o declínio do BES. Diener e Ryan (2009) também afirmam que o rendimento exerce influência relativa no bem-estar subjetivo e reforçam que o efeito desta variável tende a diminuir na medida em que os ganhos aumentam. Boes e Winkelmann (2010) verificaram que o rendimento reduz a incidência de baixo nível de BES, mas que o aumento na renda não implica, necessariamente, em aumento nos níveis de satisfação. Tal efeito pode ser explicado pelo fato de que a pessoa tende a alterar de alguma maneira seu estilo de vida e rapidamente se adaptar ao novo rendimento (Diener et al., 1999).

Pereira e Coelho (2013) observaram que a percepção do rendimento como adequado ou não às necessidades dos sujeitos e, conseqüentemente a sua avaliação como algo que contribui para o poder de consumo, possui grande impacto no BES. Segundo os autores, a maneira como as pessoas lidam com o rendimento importaria mais para o bem-estar do que o rendimento por si só. Além disso, a identificação de desigualdade salarial para com os pares, bem como a maneira como as pessoas interpretam esta desigualdade, podem influenciar os níveis de bem-estar (Schneider, 2011).

Na comparação entre países o impacto do rendimento no BES tende a ser menor, com tendência a possuir efeito minimizado quando os indivíduos atingem um determinado patamar nos ganhos (Diener, 2009). Diener e Seligman (2004) ressaltam estudos comparativos entre países nos quais verificaram a influência do rendimento *per capita* no bem-estar, indicando que países mais ricos apresentaram maiores níveis de bem-estar.

Rözer e Kraaykamp (2012), conduziram um estudo comparativo no qual foram contemplados 85 países e constataram a presença de diferenças nos níveis de bem-estar entre aqueles estudados, ao considerarem a riqueza dos países. O estudo apontou, no entanto, algumas singularidades. Segundo os autores, os resultados mostraram que quanto maiores fossem os níveis de confiança social e institucional no país, mais fraco seria o efeito da desigualdade dos rendimentos no bem-estar. Constataram ainda que as pessoas que preferiam, ou acreditavam ser mais correto, que houvesse igualdade de ganhos apresentaram menores níveis de BES ao serem comparadas com aquelas guiadas por normas menos igualitárias. Os autores acreditam, ainda, que o sentimento de confiança no país tem potencial para criar um ambiente no qual

as pessoas se sentem responsáveis pelas outras, o que causa impactos negativos mais significativos no BES quando a sociedade é marcada pela presença de desigualdades econômicas.

Jorm e Ryan (2014) analisaram os níveis de BES entre países e identificaram que fatores econômicos, como a inflação, PIB *per capita* e igualdade socioeconômica exercem influência positiva no bem-estar. Di Tella, MacCulloch e Oswald (2006) verificaram que o bem-estar sofre influência dos níveis de inflação e desemprego em relação inversa, ou seja, quanto maiores as taxas de inflação e desemprego de uma população, menores níveis de BE tendem a ser reportados. Os autores indicaram ainda que o rendimento *per capita* e os benefícios sociais ligados ao desemprego podem aumentar a satisfação com a vida. Resultados semelhantes foram verificados por Diener e Seligman (2004).

Segundo Headey e Wooden (2004), fatores econômicos, como o patrimônio líquido familiar, importam tanto para o bem-estar quanto para o mal-estar, provavelmente devido à segurança econômica propiciada. Além disso, identificaram que o patrimônio familiar tende a ser mais importante para o bem-estar do que o próprio rendimento.

2.5.3 - Metas e objetivos de vida

Os objetivos, metas e sentido de vida também são apontados na literatura como antecedentes do bem-estar. O sentido de vida denota potencial efeito gerador de afetos positivos (Garrosa-Hernández et al., 2013), sendo verificado ainda que a falta de organização das metas e objetivos de vida pode comprometer os níveis de bem-estar (McKnight & Kashdan, 2009). Para alguns autores, o sentido de vida pode ser considerado como uma variável fundamental para o entendimento do bem-estar (Steger, Frazier, Oishi, & Kaler, 2006).

O progresso no atingimento das metas e objetivos tende a aumentar o afeto positivo, bem como a percepção de satisfação. Para alguns autores, o significado atribuído às metas, bem como o esforço exigido por elas são, tendencialmente, associados ao bem-estar positivo, enquanto que o conflito ou ambivalência relacionados a elas tendem a ser associados com o afeto negativo (Lucas & Diener, 2008).

Em um estudo conduzido por Steger e Kashdan (2013), os autores verificaram que os indivíduos que demonstraram maior instabilidade em relação ao significado de vida reportaram menores níveis de satisfação global com a vida e afeto positivo, além de maiores níveis de afeto negativo e depressão. Park (2010) verificou que a atribuição de um significado para a vida atua como preditor de níveis elevados de bem-estar e de baixos níveis de angústia e desconforto emocional.

Orientados pela linha do bem-estar psicológico, Sheldon, Ryan, Deci e Kasser (2004) consideram que os motivos e os conteúdos das metas influenciam o bem-estar, de modo que

os indivíduos que visam atingir metas intrínsecas, ao invés de extrínsecas tendem a possuir maiores níveis de bem-estar. Assim, metas relacionadas a elementos comunitários, por exemplo, tendem a aumentar o BES, enquanto que as metas relacionadas ao reconhecimento social e sucesso financeiro podem diminuir o BES (Lucas & Diener, 2008).

2.5.4 - Comparação social

Outro fator apontado na literatura como antecedente do bem-estar é a comparação social. O processo de comparação é iniciado pela aquisição da informação social, momento no qual o sujeito vivencia a informação e reage a esta. Neste processo, as informações podem ser adquiridas através de indivíduos próximos ou sobre os quais se tem ciência através de meios de comunicação, por exemplo. A comparação inclui a observação de semelhanças, diferenças ou ambas, entre os sujeitos observados e o observador. As reações sociais envolvem respostas cognitivas, afetivas e comportamentais e não necessariamente envolvem a percepção de contrastes (Diener et al., 1999).

Ao se compararem com os outros, as pessoas tendem a buscar referenciais que as façam sentirem-se bem. Segundo Lyubomirsky e Ross (1997), ao realizarem o processo de comparação social, os otimistas tendem a se comparar com pessoas que demonstrem resultados piores, enquanto que os pessimistas costumam se comparar a pessoas com resultados melhores que os seus. Diener (2009) ressaltou alguns estudos, como os de Wills, em que se verificou que a comparação com pessoas menos afortunadas pode aumentar o BES, bem como os de Keurl, nos quais se identificou que o ato de acreditar que outros vivem em circunstâncias mais pobres ou piores pode aumentar a satisfação com a vida. Uma questão importante ressaltada pelo autor foi o fato de que, apesar de a comparação com alguém em situação pior poder levar ao aumento da satisfação, ela também pode levar ao aumento de afeto negativo. Entretanto, não seria notado um aumento no afeto positivo na medida em que a satisfação se elevasse.

Existem ainda estudos que discutem a influência de outros fatores sociodemográficos, no bem-estar. Alguns investigadores ressaltam que os níveis de bem-estar seguem uma tendência de aumento ao longo da vida, seguido por um declínio por volta do início da velhice (Corbi & Menezes-Filho, 2006; Mroczek & Spiro, 2005), provavelmente devido a perdas na saúde, rede de suporte social, ou até mesmo inatividade profissional (Steverink & Lindenberg, 2006). Outros ressaltam diferenças no bem-estar verificadas face ao estado civil (Novo, 2005), escolaridade (Franek & Vecera, 2008; Suehiro, Santos, Hatamoto, & Cardoso, 2008) e gênero (Graham & Chattopadhyay, 2013; Guzi & de Pedraza García, 2015).

Alguns autores ressaltam, no entanto, que não há como identificarmos um único ingrediente que, por si só, produza a satisfação com a vida (Larsen & Eid, 2008). O bem-estar depende, portanto, da conjugação de uma série de fatores, bem como da harmonia entre eles.

Capítulo 3

Relação entre satisfação laboral, trabalho e bem-estar

A influência da satisfação no trabalho pode ter implicações e efeitos na vida do indivíduo fora da organização, podendo alterar o bem-estar e a satisfação com a vida como um todo. A satisfação no trabalho influencia a satisfação com a vida por meio da generalização das emoções do trabalho para a vida fora deste e de atitudes decorrentes do trabalho, que também podem afetar, especificamente, as relações sócio familiares (Locke, 1976). Segundo Zalewska (1999) a satisfação global no trabalho é um dos principais elementos da satisfação geral com a vida, componente cognitiva do bem-estar subjetivo.

A maneira como esta relação se estabelece depende, no entanto, da importância do trabalho na hierarquia de valores do indivíduo (Henne & Locke, 1985), de modo que os efeitos seriam maiores entre aqueles que atribuem ao trabalho um papel mais forte de centralidade. Ainda assim, mesmo quando não desempenha um papel de centralidade o trabalho remunerado pode contribuir para a vida do indivíduo ao propiciar uma série de fatores que vão além do salário e que são importantes para a manutenção do bem-estar, como estrutura de tempo e rotina, interações sociais e identidade própria (Dockery, 2005).

Diversos são os estudos que visam compreender a relação entre satisfação no trabalho e outras esferas da vida, como a satisfação global e o bem-estar. A satisfação com a vida é formada, em parte, pelo resultado da satisfação com diversos domínios, como trabalho, saúde, família.

Judge e Watanabe (1993) realizaram um estudo transversal e longitudinal e identificaram um coeficiente elevado na relação entre ST e satisfação com a vida, o que confirmava que os trabalhadores satisfeitos com o trabalho estavam mais satisfeitos com a vida como um todo, resultado novamente encontrado pelos mesmos autores num novo estudo conduzido posteriormente (Judge & Watanabe, 1994). Entretanto, nessa investigação, denotaram que a relação estava mais forte no modelo que tratava a influência dos dois constructos como sendo mútua. Com o intuito de investigar a relação entre satisfação com a vida e ST, Tait, Padgett e Baldwin (1989) realizaram uma meta análise constituída por 34 publicações e encontraram correlação significativa entre satisfação com o trabalho e satisfação com a vida. Heller, Judge e Watson (2002), Ignat e Clipa (2012), Haar, Russo, Suñe e Ollier-Malaterre (2014) também

encontraram correlação significativa entre ST e satisfação com a vida em análises realizadas com empregados de uma universidade norte americana, professores romenos e entre empregados de populações diversas (e.g. espanhóis, franceses, italianos, neo zelandeses, chineses e malaios), respectivamente.

Ao conduzirem uma investigação acerca dos preditores da satisfação com a vida numa equipe de profissionais da saúde, Lee, Hwang, Kim e Daly (2004) constataram que a satisfação com o status profissional explicou 11% da variância na satisfação com a vida. Os resultados evidenciaram a correlação, indicando que os profissionais que reportaram maior ST experimentavam maior satisfação global com a vida. As subescalas da ST, especificamente relativas à autonomia, relação medico-enfermeiro, salário, interação com os colegas e *status* profissional, foram significativamente relacionadas com a satisfação global. Em um estudo que envolveu 892 trabalhadores em tempo integral, Rode (2004) verificou a correlação entre satisfação com a vida e diversos elementos, dentre os quais a satisfação laboral. O autor também verificou a existência de correlação entre satisfação com a vida e ST.

Numa investigação realizada com 138 profissionais de saúde Doğan, Deniz, Odabaş, Özyeşil e Özgirgin (2012) encontraram uma relação positiva e significativa entre satisfação com o trabalho e satisfação com a vida. Os autores consideram o trabalho como uma das mais importantes e indispensáveis partes da vida, o que justifica o reflexo da satisfação nesse domínio em outras dimensões da vida. Reiteram, ainda, que a alegria e a satisfação no trabalho formam uma base importante para o curso da vida.

Segundo Arslan e Acar (2013) a diminuição na satisfação no trabalho traz desconforto e infelicidade, o que pode afetar a satisfação de vida, resultado comprovado pelos autores em um estudo realizado com profissionais de uma universidade na Turquia. Verificaram ainda que componentes da SB possuem correlação inversa com satisfação com o trabalho e com a vida.

Em uma investigação que envolveu aproximadamente 300 profissionais de uma organização pública sul-africana Mafini e Dlodlo (2014) identificaram uma forte correlação entre satisfação laboral e satisfação com a vida e, ao analisarem o efeito preditor da satisfação no trabalho, verificaram que 61% da satisfação com a vida foi explicada pela ST. Os autores concluíram que o aumento da satisfação com a vida dependia do aumento da satisfação laboral entre aqueles trabalhadores.

Numa investigação realizada com 200 executivos de nível pleno e sênior, Dabke (2014) verificou correlações positivas entre ST e satisfação com a vida. A autora comparou o papel de outras variáveis nesta relação e identificou a ST como mais forte preditor da satisfação com a vida. Tal relação justifica-se pelo papel central que o trabalho costuma ocupar, até mesmo pelo propósito, significado e sentido de identidade que dele se retiram. Segundo a

autora, estes resultados reforçam que as pessoas tendem a fazer uso da avaliação de domínios específicos da vida ao avaliar o bem-estar e a satisfação global.

Brief, Butcher e Roberson (1995) identificaram relação negativa entre afeto negativo, um dos componentes do bem-estar subjetivo, e satisfação laboral. Os autores acreditam que um indivíduo que apresente elevada experiência de afeto negativo possua tendência a vivenciar as situações em geral de maneira mais negativa, e apresentem menor sensibilidade a estímulos positivos. Bruk-Lee, Khoury, Nixon, Goh, Spector (2009) realizaram uma meta-análise que incluiu 187 estudos que se debruçavam, dentre outras variáveis, nas temáticas da satisfação laboral e afetos positivo e negativo. Os autores identificaram 46 estudos que avaliaram a correlação entre satisfação laboral e afeto negativo e verificaram correlações com valor médio de $-.26$; além de 30 estudos que abordavam a relação entre satisfação no trabalho e afeto positivo, com uma média de correlação no valor de $.39$, o que indicou que os indivíduos com maiores níveis de ST reportaram, tendencialmente, maior presença de afeto positivo e menor frequência de afeto negativo.

Dockery (2005) identificou uma relação positiva entre satisfação com diversos elementos do trabalho e felicidade, sugerindo que os trabalhadores que relataram estar numa carreira com a qual se identificam e estavam satisfeitos reportaram maiores níveis de felicidade e bem-estar. O impacto da ST na felicidade foi tal que os trabalhadores jovens insatisfeitos com seu emprego, principalmente no que diz respeito ao salário, colegas de trabalho e oportunidades de promoção, eram mais infelizes que aqueles que estavam desempregados.

Wright e Bonett (2007) encontraram relação positiva e forte entre bem-estar e satisfação laboral em uma amostra composta por 112 gestores norte-americanos. Numa meta-análise Bowling, Hendricks e Wagner (2008) analisaram a relação entre afeto positivo e afeto negativo com a satisfação com cinco dimensões do trabalho (trabalho em si mesmo, supervisão, colegas, pagamento e promoção). Os resultados apontaram para uma relação positiva moderada entre AP e satisfação com o trabalho em si mesmo, bem como uma relação significativa, porém mais fraca, com a satisfação com a supervisão, colegas, pagamento e promoção. O AN obteve relação negativa com a satisfação com o trabalho em si mesmo, com a supervisão e com os colegas. Já a relação entre AN e satisfação com salário e promoção foi relativamente mais fraca.

Bowling, Eschleman e Wang (2010) encontraram relações positivas entre ST, satisfação com a vida, felicidade, afeto positivo e ausência de afeto negativo. Numa meta-análise identificaram relação positiva entre satisfação com a vida e ST global, satisfação com o trabalho, com a supervisão, com o salário e com promoções. Resultados semelhantes foram encontrados entre ST e afetos. A ausência de afetos negativos obteve relação positiva com ST global, satisfação com o trabalho, supervisão, colegas e salário.

Gurková, Čáp, Žiaková e Ďurišková (2012) encontraram relação positiva entre a frequência de afetos positivos e a ST, entretanto, não identificaram correlação entre a frequência de AN e ST, em uma amostra formada por profissionais da área de saúde. Gurková, Haroková, Džuka e Žiaková (2014) identificaram, numa população formada por profissionais desta mesma área, correlações positivas entre todas as dimensões da ST e o componente cognitivo do bem-estar subjetivo (satisfação com a vida), bem como entre as subescalas da ST (recompensas extrínsecas, horário de trabalho, equilíbrio entre trabalho e família, colegas, interação, oportunidades, reconhecimento e responsabilidade pelo trabalho) e frequência do afeto positivo. Foram encontradas correlações negativas entre a frequência de afetos negativos e a ST global e com domínios específicos, exceto com satisfação com o equilíbrio entre trabalho e família. Além do referido, os resultados mostraram que a satisfação com a interação e com o horário de trabalho foram preditores do afeto negativo e do afeto positivo. As dimensões que se referem às recompensas extrínsecas, aos colegas e ao equilíbrio entre trabalho e família foram preditores da satisfação com a vida. Assim, a satisfação laboral revelou efeito preditor de diferentes domínios do bem-estar subjetivo.

A importância do trabalho para o indivíduo vai além de questões pessoais, passando também pelos contextos econômico e social. Portanto, os efeitos gerados pelas experiências e conquistas profissionais no bem-estar são expectáveis, assim como o são os efeitos do desemprego (Dockery, 2005). Segundo Ryff as experiências profissionais são um dos mais fortes preditores do bem-estar entre indivíduos adultos (Ryff, 2013).

Para muitos estudiosos, o trabalho exerce o papel de instituição social, no sentido preencher as necessidades individuais do sujeito. O trabalho possibilita a organização de rotinas e horários, facilita a interação social, permite o engajamento em causas coletivas, permite o posicionamento dos indivíduos em termos de *status* e favorece as atividades regulares, elementos estes, importantes para o BES. Além disso, o trabalho pode ser uma fonte de identidade e significado de vida (Andersen, 2009). Segundo Ryff et al. (2014) até mesmo o trabalho não remunerado, ao propiciar o relacionamento com outras pessoas fora de casa, revela efeito protetor contra a diminuição da satisfação com a vida, de modo que a atuação como um voluntário formal protege o bem-estar de adultos mais velhos que vivenciaram perda do papel devido a sensação de perda do propósito de vida.

O bem-estar pode ser influenciado pela avaliação do trabalho, mas também comprometido devido à ausência dele. Na investigação conduzida por (Dockery, 2005), verificou-se que o desemprego ocasionava em forte redução dos níveis de BES, principalmente nos casos em que as pessoas estavam privadas do emprego há mais de seis meses consecutivos. Nos três primeiros meses de desemprego, notou-se que o impacto de tal situação no BES era moderado. O autor identificou, entretanto, que o desemprego por um período médio de quatro a seis meses não representava potencial prejuízo do BES, o que pode se dever ao fato de as pessoas se adaptarem momentaneamente ao desemprego. O autor ressalta, porém, que

não só o desemprego afeta o bem-estar, mas que a adequação do trabalho em relação às expectativas individuais também o influencia.

Clark (2010) conduziu uma extensa investigação acerca do papel do trabalho no bem-estar. O autor investigou a adaptação ao desemprego e percebeu que os níveis de BES após três anos de desemprego se equiparavam ao BES reportado por aqueles que estavam no primeiro ano de desemprego. Verificou, ainda, os efeitos da comparação social e confirmou que o desempregado sofre menos quanto há outros desempregados na sociedade, de modo que um desempregado em uma região com taxa de 5% de desemprego teria 31% de chance de reportar altos níveis de BES e, caso migrasse pra uma região com maior taxa de desemprego, a possibilidade de reportar BES alto subiria para 38%. O autor verificou ainda que os elementos mais valorizados no trabalho enquanto potenciais geradores de bem-estar foram: bom salário, carga horária flexível, oportunidades de crescimento na carreira, segurança no trabalho, realização de atividade interessante, autonomia, além de sentimento de utilidade para as pessoas e para a sociedade em geral. O autor destacou também que com o passar dos anos foi percebido um aumento da importância que as pessoas dão ao salário, horas de trabalho flexíveis e oportunidades de crescimento.

De acordo com Lopes, Calapez e Porto (2014), além dos efeitos para o indivíduo que perdeu o vínculo empregatício, um aumento nas taxas de desemprego pode afetar o bem-estar até mesmo daqueles que continuam a ter emprego, já que podem vivenciar sentimentos de medo e incerteza em relação ao seu trabalho. As autoras apontam, porém, que se o índice de desemprego aumenta naquela sociedade o BES pode aumentar, já que o sujeito tende a se comparar com os outros e, ao fazê-lo, percebe que estão na mesma situação e que, portanto, não é o pior quando se compara aos demais. Binder e Ward (2013) também encontraram forte relação negativa entre desemprego e BES, impacto também reduzido nos casos em que o indivíduo em situação de inatividade profissional percebia o desemprego à sua volta.

Em estudos que utilizaram dados da população europeia, Dolan, Peasgood e White (2008) verificaram que o desemprego reduziu a probabilidade de uma pessoa avaliar a satisfação com a vida de maneira favorável em 19%. Lucas, Clark, Georgellis e Diener (2004) constataram que os níveis de bem-estar reportados pelos indivíduos desempregados não voltavam aos níveis originais quando estes voltavam a ser empregados. Os autores notaram ainda que, ao contrário do que seria esperado devido à habilidade de adaptação, as pessoas não reagiam de maneira menos negativa a uma nova situação de desemprego.

Em um artigo que tratou temas correlatos ao bem-estar subjetivo Diener (2009) ressaltou os estudos de Campbell e colaboradores, cujos resultados indicaram que os desempregados compunham o grupo de pessoas mais infelizes entre os sujeitos participantes, o que sugere que a falta de emprego tenha um efeito muito além das dificuldades financeiras envolvidas, podendo ter um impacto devastador nos níveis de BES e deixar cicatrizes que pode

permanecer até mesmo depois de o indivíduo ser inserido novamente no mercado de trabalho (Diener, Oishi, & Lucas, 2015). O autor relatou ainda que o desemprego pode atuar como preditor do humor e ressaltou que a satisfação laboral possui correlação com o BES. Já Andersen (2009) verificou que o impacto produzido pela perda do emprego no BES foi mais significativo entre os desempregados de classe média, quando comparados a profissionais de classe alta e baixa.

O desemprego afeta negativamente o BES devido ao potencial bloqueio da fonte de significado pessoal, bem como pelo impacto negativo que pode causar na autoimagem (Andersen, 2009). Entretanto, para Dolan et al. (2008) o impacto do desemprego tende a depender de fatores como o preenchimento do tempo com outras atividades, participação em afiliações sociais de apoio ao desemprego e capacidade de legitimar o desemprego.

Há poucos estudos voltados para avaliação da relação entre o tipo de vínculo profissional e bem-estar. Um deles foi conduzido por Dolan et al. (2008) e os resultados apontaram o forte impacto positivo do trabalho autônomo ou por conta própria no bem-estar. Clark (2010) também verificou que os trabalhadores por conta própria reportaram maiores níveis de satisfação no trabalho e bem-estar. Os estudos realizados por Alesina, Di Tella e MacCulloch (2004) identificaram, contudo, que os efeitos do emprego por conta própria no bem-estar se limitavam aos mais ricos.

Enfim, a satisfação no trabalho pode influenciar o estado emocional do indivíduo, manifestando-se na forma de alegria decorrente da satisfação, ou na forma de sofrimento de corrente da insatisfação, com efeitos que se estendem para a satisfação com a vida (Helliwell & Huang, 2010) bem-estar e qualidade de vida (Guimarães, Jorge, & Assis, 2011), dentre outros.

Apresentados os estudos empíricos que suportam a existência de uma relação entre satisfação no trabalho e bem-estar, convém que seja feita uma breve alusão teórica aos modelos que explicam a relação entre os dois constructos, já que tal relação compõe um elemento importante deste trabalho.

Entre a população adulta, é expectável que a satisfação laboral e o bem-estar subjetivo estejam conectados, já que um adulto tende a passar no trabalho mais de metade das horas em que está acordado (Judge & Klinger, 2008). Entretanto, a maneira como estas variáveis se relacionam ainda é alvo de estudos e controvérsias. Dentre as possíveis formas de relação entre ST e BES, os investigadores da área em questão especularam três modelos: *spillover*, segmentação e compensação.

A relação através do formato *spillover* pressupõe que o estado de satisfação com as experiências no trabalho será generalizado para as experiências de vida e vice versa, ou seja,

a relação é bidirecional (Lent et al., 2005). Nesse caso, implica-se que as emoções, atitudes e comportamentos de um dos domínios produzam efeito no outro (Georgellis, Lange, & Tabvuma, 2012), em um sentido de reciprocidade, de modo que as variáveis ST e BES tenham uma correlação positiva (Nielsen, Smyth, & Liu, 2011).

O modelo de segmentação pressupõe que as experiências de trabalho e de vida sejam tratadas em "compartimentos" diferentes e, portanto, não exercem influência entre si (Judge & Klinger, 2008). Assim, um indivíduo pode ter sucesso em uma das esferas sem haver sofrido nenhuma influência de outra, já que os seus propósitos em cada uma são distintos (Muchinsk, 2006). Além disso, os sentimentos e comportamentos vivenciados em um dos domínios não afetariam o outro (Georgellis et al., 2012). Uma alternativa para se verificar se a relação entre os dois constructos se justifica através do modelo da segmentação, consiste em averiguar os níveis de satisfação laboral e bem-estar subjetivo apresentados em uma mesma amostra. Nos casos em que há segmentação, ST e BES revelam distribuições substancialmente diferentes (Georgellis & Lange, 2011) e denotam correlação muito fraca ou não significativa (Judge & Watanabe, 1994).

O modelo da compensação pressupõe que o indivíduo procure compensar sua insatisfação em um domínio através da busca de satisfação com outras esferas da vida e vice versa (Judge & Klinger, 2008; Kehinde, 2011). Assim, o indivíduo insatisfeito no trabalho buscaria compensar tal insatisfação em atividades extra laborais, por exemplo. Sob esta ótica, as experiências extraprofissionais contrapesam as recompensas que foram negadas no trabalho, de modo que os dois constructos teriam uma relação inversa ou negativa (Newman, Nielsen, Smyth, & Hooke, 2014; Nielsen et al., 2011).

Neste estudo partimos, portanto, de uma questão inicial que se centra em compreender de que maneira a relação entre satisfação laboral e bem-estar subjetivo se estabelece, bem como as singularidades presentes nesta relação quando subgrupos específicos são analisados.

PARTE II

ESTUDO EMPÍRICO

Capítulo 4

Metodologia

4.1 - Objetivos

O objetivo geral deste trabalho é compreender a maneira pela qual a satisfação laboral e o bem-estar subjetivo se influenciam, tendo em conta, além do contexto geral da amostra, situações específicas delineadas de acordo com as variáveis sociodemográficas. Neste percurso, salientam-se os seguintes objetivos específicos instrumentais, descritivos e correlacionais:

- verificar a consistência das escalas utilizadas, de modo a indicar seu grau de confiabilidade.
- caracterizar os níveis de satisfação laboral apresentados em todas as dimensões (satisfação com a natureza do trabalho, satisfação com colegas de trabalho, satisfação com promoções, satisfação com a chefia e satisfação com o salário);
- descrever os níveis de bem-estar subjetivo (afetos positivos e afetos negativos) apresentados;
- analisar a maneira como a satisfação no trabalho e o bem-estar se relacionam e se influenciam, tendo em conta a amostra global;
- analisar semelhanças e diferenças no comportamento da relação entre satisfação laboral e bem-estar subjetivo tendo em conta variáveis sociodemográficas particulares (e.g., nacionalidade, gerações, avaliação do salário como suficiente para custeio das despesas diárias, tipo de vínculo profissional).

4.2 - Hipóteses

De modo a cumprir o objetivo geral e os específicos, propusemos as hipóteses apresentadas nesta seção. Partiremos inicialmente de questões associadas à relação entre as variáveis no contexto global e, posteriormente, serão colocadas as hipóteses que consideram a relação entre satisfação laboral e bem-estar em grupos específicos.

H₁: Há correlação estatisticamente significativa entre satisfação no trabalho e bem-estar.

Desdobramento no caso de haver correlação estatisticamente significativa:

H_{1a}: A satisfação no trabalho é preditora do bem-estar.

H₂: Há diferenças entre as dimensões da satisfação laboral que predizem o bem-estar em função da nacionalidade.

H₃: Há diferenças entre as dimensões da satisfação laboral que predizem o bem-estar quando dividimos a amostra em função das gerações.

H₄: Há diferenças entre as dimensões da satisfação laboral que predizem o bem-estar em função da avaliação do salário como suficiente ou não para gastos diários.

H₅: Há diferenças entre as dimensões da satisfação laboral que predizem o bem-estar em função do tipo de vínculo profissional.

4.3 - Desenho da investigação

O presente estudo é realizado através de abordagem quantitativa, descritiva, correlacional e multivariada. Na pesquisa quantitativa o investigador parte de quadros de referência devidamente estruturados, a partir dos quais formula hipóteses acerca dos fenômenos estudados. A coleta de dados enfatiza números ou informações que possam ser convertidas em números que permitirão verificar a ocorrência ou não dos fenômenos e conseqüente aceitação ou rejeição das hipóteses. Os dados podem ser descritos (investigação descritiva) ou pode-se verificar a existência e grau de correlações entre eles (investigação correlacional) (Dalfovo, Lana, & Silveira, 2008). A investigação possui abordagem multivariada, em que se testam ou se analisam grupos de múltiplas variáveis ao mesmo tempo (da Silva, Lopes, & Júnior, 2014).

Esta pesquisa encontra-se contextualizada e enquadrada em uma linha de investigação mais ampla, denominada: “Saúde, bem-estar e felicidade ao longo do ciclo de vida PT/BR”, que tem como objetivo avaliar os níveis de saúde, bem-estar e felicidade e outras variáveis a estas relacionadas em portugueses e brasileiros. Neste estudo nos ateremos especificamente às variáveis do bem-estar subjetivo e da satisfação no trabalho, consideradas principais, conjugadas de acordo com as variáveis sociodemográficas de interesse, que compõem as variáveis secundárias. As variáveis secundárias são a nacionalidade, a idade organizada em gerações, a avaliação do salário como suficiente para manutenção dos custos de vida e o tipo de vínculo profissional dos participantes, que pode ser autônomo (trabalhador por conta própria) ou assalariado (trabalhador por conta de outrem).

Esta investigação está inserida em um contexto que abarca as nacionalidades portuguesa e brasileira. O Brasil foi colonizado por Portugal, que influenciou a formação da cultura

brasileira em fatores que vão deste a estrutura burocrática e hierarquizada, forte regulamentação e centralização (da Silva, Correia, Scholten, & Gomes, 2008) ao papel de influência da Igreja em esferas estratégicas da sociedade (Dias, Queirós, & Carlotto, 2010). Apesar de possuírem um passado histórico próximo, os dois países se distanciam em algumas questões socioeconômicas, como índice de Gini¹, taxas de desemprego, Índice de Desenvolvimento Humano (IDH) e média de rendimento da população, que podem influenciar os níveis de bem-estar. No Brasil, o índice de Gini é de aproximadamente 0,5², o que é indicativo de grande desigualdade social. Já em Portugal, este valor é próximo de 0,35³, ou seja, a desigualdade social é sensivelmente menor do que no Brasil. Ao analisarmos a discrepância entre os valores de rendimento nesta amostra, já é possível perceber a maior desigualdade na média salarial dos brasileiros. Já as taxas de desemprego observadas em 2014 foram, segundo dados estatísticos dos dois países, de 13,9% em Portugal⁴ e de 6,8% no Brasil⁵. No que concerne ao IDH, índice que classifica o grau de desenvolvimento humano dos países e que considera fatores como PIB *per capita*, expectativa de vida e educação, os dois países também se posicionam em categorias diferentes. Portugal possui um IDH de 0,822, classificado como muito alto e que equivale à posição número 41 no *rank* mundial, enquanto o IDH do Brasil, com valor de 0,744, considerado alto, corresponde à 79ª posição (United Nations Development Programme, 2014). Estas diferenças podem influenciar de alguma maneira a satisfação e o bem-estar destas populações.

A variável idade foi organizada em gerações chamadas de X, Y e *baby boomers*. Muito se fala sobre o perfil dos novos profissionais que ingressam no mercado de trabalho e sobre os desafios de se estabelecer políticas de gestão de pessoas adequadas à manutenção da satisfação laboral destas três gerações. A necessidade de compreensão destas especificidades justificou a eleição desta variável secundária. A terceira variável secundária é a avaliação do salário como suficiente ou não para gastos diários. Considerando-se o papel fundamental do salário para acesso e manutenção de bens necessários à subsistência e qualidade de vida, espera-se que este fator exerça influência na satisfação laboral e no bem-estar.

A quarta e última variável secundária aborda os tipos de vínculos dos profissionais, que podem ser autônomos ou assalariados. Diversas profissões, como assistentes administrativos e financeiros, analistas de recursos humanos, secretários e bancários, são comumente associadas ao contexto organizacional, já outras, como dentistas, psicólogos clínicos,

¹ O índice de Gini indica o grau de concentração de uma distribuição e varia de zero (a perfeita igualdade) até um (a desigualdade máxima).

² Segundo dados IBGE - Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (2013), disponível em <ftp://ftp.ibge.gov.br/>

³ Segundo dados do Pordata - Banco de Dados Portugal Contemporâneo (2013), disponível em <https://www.pordata.pt/>.

⁴ Segundo dados do INE - Instituto Nacional de Estatística (2015), disponível em www.ine.pt

⁵ Segundo dados do IBGE - Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (2014), disponível em www.ibge.gov.br

consultores e médicos são, muitas vezes, relacionadas ao exercício autônomo. Como esta diferença entre o tipo de vínculo empregatício altera grande parte da relação profissional, já que o trabalhador por conta própria geralmente possui maior liberdade de atuação e autonomia sobre suas tarefas (Lange, 2012), interessa-nos compreender se há benefícios também para a satisfação laboral e bem-estar, por isso esta variável foi eleita para compor um dos subgrupos de comparação.

4.4 - Instrumentos

Nesta seção serão apresentadas as questões que compõem o questionário sociodemográfico, além das escalas utilizadas, acompanhadas dos resultados de validação obtidos nos seus estudos originais.

4.4.1 - Questionário sociodemográfico

O questionário sociodemográfico visa realçar elementos que possam identificar a população, tendo em conta os objetivos do estudo. Através deste, solicitamos aos respondentes informações sobre: idade, gênero, nacionalidade, escolaridade, estado civil, local de residência, situação profissional, natureza e dimensão da instituição, profissão, rendimento mensal e avaliação deste como suficiente ou não para gastos diários.

4.4.2 - Questionário de medida da Satisfação no trabalho

A satisfação no trabalho foi medida através da Escala de Satisfação no Trabalho - EST, versão reduzida. Esta versão foi desenvolvida por Siqueira em 1995 e possui 15 itens. A escala foi construída e validada com o objetivo de avaliar o contentamento do trabalhador frente a cinco dimensões (Siqueira, 2008), conforme detalhado na figura 2.

As respostas são obtidas através de uma escala do tipo Likert, que varia de 1 (*totalmente insatisfeito*) a 7 (*totalmente satisfeito*). O cálculo dos escores médios para cada uma das dimensões é obtido através da soma dos valores assinalados pelos respondentes em cada uma delas e da divisão pelo número de itens da dimensão. Na interpretação dos resultados, considera-se que quanto maior o valor do escore médio, maior o grau de contentamento ou satisfação do empregado com aquela dimensão de seu trabalho. Os valores entre 5 e 7 indicam satisfação, os valores entre 1 e 3,9 tendem a denotar insatisfação e os valores entre 4 e 4,9 informam um potencial estado de indiferença (Siqueira, 2008).

Dimensões	Definição	Itens	Índice de precisão (alpha de Cronbach)
Satisfação com os colegas	Contentamento com a colaboração, amizade, confiança e relacionamento mantido com os colegas de trabalho.	1, 4, 14	.81
Satisfação com o salário	Contentamento com o salário que recebe se comparado com o quanto o indivíduo trabalha, com sua capacidade profissional, com o custo de vida e com os esforços feitos na realização do trabalho.	3, 6, 11	.90
Satisfação com a chefia	Contentamento com a organização e capacidade profissional do chefe, com o seu interesse pelo trabalho dos subordinados e entendimento entre eles.	10, 12, 15	.84
Satisfação com a natureza do trabalho	Contentamento com o interesse despertado pelas tarefas, com a capacidade de absorverem o trabalhador e com a variedade das mesmas.	5, 8, 13	.77
Satisfação com as promoções	Contentamento com o número de vezes que já recebeu promoções, com as garantias oferecidas a quem é promovido, com a maneira de a empresa realizar as promoções e com o tempo de espera pelas promoções.	2, 7, 9	.81

Figura 2: Dimensões, itens e confiabilidade da EST - versão reduzida.

Adaptado de Siqueira (2008).

A orientação da escala solicita aos respondentes que indiquem em que medida estão satisfeitos com cada um dos itens apresentados, detalhados abaixo em conformidade com as dimensões a que se referem e apresentadas com o número do item ao qual se referem entre parênteses:

Satisfação com os colegas: com o espírito de colaboração dos meus colegas de trabalho (1); com o tipo de amizade que meus colegas demonstram por mim (4); com a confiança que eu posso ter nos meus colegas de trabalho (14).

Satisfação com o salário: com o meu salário comparado com o quanto eu trabalho (3); com o meu salário comparado à minha capacidade profissional (6); com o meu salário comparado com os meus esforços no trabalho (11).

Satisfação com a chefia: com o entendimento entre mim e o meu chefe (10); com a maneira como o meu chefe me trata (12); a capacidade profissional do meu chefe (15).

Satisfação com a natureza do trabalho: com o grau de interesse que minhas tarefas me despertam (5); com a capacidade do meu trabalho absorver-me (8); com a variedade de tarefas que realizo (13).

Satisfação com as promoções: com o número de vezes que já fui promovido nessa empresa (2); com a maneira como esta empresa realiza promoções do seu pessoal (7); com as oportunidades de ser promovido (a) nessa empresa (9).

4.4.3 - Questionário de medida do Bem-estar Subjetivo

O bem-estar subjetivo foi medido através da versão reduzida da escala portuguesa de afeto positivo e negativo - PANAS-VRP, validada para a população portuguesa por Galinha, Pereira e Esteves (2014).

A versão original, denominada PANAS Scales, desenvolvida por Watson, Clark e Tellegen em 1988, é uma das mais usadas para medir o afeto e também uma das mais validadas para diferentes populações (Galinha & Pais-Ribeiro, 2005a). A PANAS pode ser utilizada para medir a dimensão afetiva do conceito de bem-estar subjetivo (Galinha & Pais-Ribeiro, 2008). Nesta versão, que possui 20 itens, sendo 10 para AP e 10 para AN, os alfas de Cronbach encontrados variaram entre .84 e .90 (Watson et al., 1988).

Na versão reduzida, para que seja feita a medida do afeto positivo, é solicitado aos respondentes que avaliem em que medida sentem cada uma das emoções, apresentadas aqui com o número do item ao qual se referem entre parênteses: interessado (1), entusiasmado (3), inspirado (5), ativo (6) e determinado (9). Para medida do afeto negativo é solicitado que também indiquem em que medida sentem as seguintes emoções, apresentadas aqui com o número do item ao qual se referem entre parênteses: nervoso (2), amedrontado (4), assustado (7), culpado (8) e atormentado (10). Estados com alto AN refletem desprazer e mal-estar subjetivo, enquanto que estados com alto AP denotam prazer e bem-estar subjetivo. Assim como a versão original, a escala pode ser usada com as seguintes instruções

temporais de resposta: momento (presente), hoje, durante os últimos dias, durante a última semana, durante as últimas semanas, ano e geral (Galinha, Pereira, & Esteves, 2014). Dependendo do período de tempo utilizado a escala pode medir estados afetivos, humor e traços afetivos (Galinha, Pereira, & Esteves, 2013). Nessa investigação, a orientação para resposta foi: “Indique em que medida, no geral, sente cada uma destas emoções”.

As respostas são indicadas através de uma escala de Likert, que varia entre 1 (*nada ou muito ligeiramente*) e 5 (*extremamente*). A cotação dos escores médios para cada um dos afetos é obtida através da mediana teórica dos valores assinalados, ou seja, soma das respostas e divisão por cinco (número de fatores de cada escala). Assim, como a escala varia de 1 a 5 e possui 5 itens em cada dimensão, o valor para a mediana teórica é de 15 para cada um dos afetos.

Nos estudos de validação da escala PANAS-VRP, os alfas de *Cronbach* encontrados foram .86 para afeto positivo e .89 para afeto negativo (Galinha & Pais-Ribeiro, 2005b).

4.5 - Procedimentos

A fase inicial desta investigação constituiu na pesquisa acerca de temas relevantes para o campo da Psicologia Organizacional e do Trabalho, de modo que fosse possível estabelecer a fundamentação do tema, bem como definição das questões e objetivos de investigação.

Posteriormente, efetuou-se a escolha das escalas a serem utilizadas e foi feito contato com os autores, no intuito de solicitarmos autorização para o uso das escalas, o que foi concedido. Em seguida, o questionário foi submetido a um pré-teste e, após pequenos ajustes para adequação da terminologia utilizada pelos países participantes, foi enviado aos sujeitos, tendo em foco as nacionalidades brasileira e portuguesa, prioritariamente através de meio eletrônico.

O envio dos pedidos de participação foi realizado entre o período de outubro de 2014 e fevereiro de 2015. O formulário utilizado continha informações iniciais sobre a contextualização dos objetivos da investigação, sobre a instituição de ensino e apresentação da equipe de investigação envolvida, bem como os termos de consentimento livre e esclarecido. Aos indivíduos convidados a participar foram garantidos o anonimato e a confidencialidade dos dados recolhidos.

Após o recolhimento, realizado em formato *online*, as respostas foram inseridas em uma base de dados no programa *Statistical Package for Social Science (SPSS)* versão 22.0 para tratamento inicial e posteriores análises estatísticas.

Um passo seguinte foi a criação da variável ‘idade gerações’, para que a amostra pudesse ser submetida às análises necessárias para testarmos a hipótese H₃. Para organização das idades em intervalos recorreremos à literatura, de modo a formarmos grupos compostos por representantes dos *baby boomers*, geração X, geração Y. Os *baby boomers* são nascidos entre 1946 e 1964 (Young, Sturts, Ross, & Kim, 2013), a geração X é formada por pessoas que nasceram entre 1965 e 1980 e a geração Y formada por aqueles que nasceram entre 1981 até os dias atuais (Cheeseman & Downey, 2011). Como os dados foram recolhidos até fevereiro de 2015, foi padronizado o ano de 2014 para cálculo das idades, de modo que, nessa amostra, os *boomers* possuem entre 50 e 68 anos, a geração X possui representantes com idades entre 34 se 49 anos e a geração Y possui representantes com idades entre 17 e 33 anos.

Com o intuito de realizar os testes de regressão múltipla entre as variáveis satisfação laboral e bem-estar subjetivo necessários ao cumprimento do objetivo referente à análise da relação entre as variáveis em contextos específicos foi operacionalizada a divisão da base de dados de acordo com as variáveis sociodemográficas escolhidas como alvo de comparação, através do comando *split file* programa SPSS. Nos casos em que a comparação dos escores de uma variável sociodemográfica não utilizava todos os grupos de respondentes desta mesma variável foi utilizado o comando *select case*.

4.6 - Análises Estatísticas

A análise de dados foi efetuada com o *Statistical Package for Social Sciences* (SPSS) versão 22.0. O primeiro passo foi a identificação de casos omissos nas escalas de satisfação no trabalho e PANAS-VRP e a definição do percentual de ausência de respostas que seria admissível por variável, de modo a evitar que os resultados ficassem enviesados. O ponto de corte de 10% foi utilizado como estratégia para tratamento dos *missing values*, de modo que foi efetuada a exclusão dos casos com omissões superiores a 10%, considerando-se o universo de cada uma das escalas. Nos casos em que as omissões se mantiveram dentro do padrão de tolerância estipulado foi feita a substituição das respostas ausentes pela média das respostas assinaladas em cada um dos itens, método conhecido como imputação. Este método consiste em estimar os valores ausentes com base na média dos valores válidos de outros casos em uma mesma variável e tem por objetivo empregar relacionamentos conhecidos que possam ser identificados nos valores válidos da amostra, de modo a assistir a estimação de dados ausentes (Hair, Black, Babin, & Anderson, 2014).

Posteriormente, foram realizadas ações básicas de adequação das escalas, como cálculo de fatores. Em seguida, foi verificada a consistência interna das escalas utilizadas através do coeficiente do Alfa de *Cronbach*. Esta medida de fiabilidade interna nos diz se o instrumento de medida nos dá sempre os mesmos resultados, ou seja, se é confiável (Maroco & Garcia-Marques, 2006).

Um passo posterior consistiu na realização das estatísticas descritivas para caracterização sociodemográfica da amostra, tendo em conta as medidas de tendência central e frequência, bem como as análises de diferenças entre médias, correlações e regressões, em consonância com os tipos de hipóteses a serem testadas. Para a análise estatística das informações recolhidas foi estabelecido como nível de significância $p = .05$.

Nesta investigação, consideramos que a amostra possui distribuição normal, pois, segundo o teorema do limite central, quanto maior a amostra, maior a chance de que as distribuições das médias estejam normalmente distribuídas, independentemente das distribuições das variáveis (Dancey & Reidy, 2011; Tabachnick & Fidell, 2007).

As análises de correlações possuem como pressupostos a utilização de variáveis quantitativas, que podem ser contínuas ou discretas e a normalidade da distribuição dos valores observados (Figueiredo Filho & Silva Júnior, 2009). Para as análises de regressão, os pressupostos da normalidade, multicolinearidade e homogeneidade nas variâncias devem ser observados.

A multicolinearidade ocorre quando uma única variável independente está altamente correlacionada com um conjunto de outras variáveis independentes, o que pode reduzir o poder preditivo desta VI. O SPSS efetua análises estatísticas de colinearidade, o que pode ser verificado através dos valores de tolerância e de inflação da variância (VIF). Nesta amostra os valores encontrados foram adequados, considerando tanto as análises com amostra global quanto as parciais.

O último pressuposto está relacionado com a análise dos erros/resíduos, na qual a homogeneidade, a distribuição e a independência entre os mesmos devem ser avaliadas. A homogeneidade da dispersão pode ser observada através da distribuição dos erros residuais em torno da reta de regressão da equação, e considera-se que é homogênea quando a distribuição dos pontos em relação à reta de regressão denota um padrão claro (Field, 2009). Os pressupostos de ambas as análises foram respeitados nesta investigação.

4.7 - Participantes

Para realização deste estudo investigativo solicitamos aos participantes que respondessem ao questionário composto pelos instrumentos citados na seção anterior. Como critério de inclusão verificou-se a nacionalidade do respondente, que deveria ser brasileira ou portuguesa.

4.7.1 - Caracterização da amostra

Em uma fase anterior ao detalhamento da amostra, procedemos ao tratamento da base de dados no que concerne à avaliação da qualidade das respostas. Como os casos que

apresentaram omissão superior a 10% dos itens em cada uma das escalas foram retirados da amostra, a população total foi composta por 1087 respondentes.

Na tabela 1 apresentamos as características sociodemográficas da amostra, considerando apenas as respostas válidas. Dentre os respondentes, 401(37.3%) eram portugueses, 658 eram brasileiros (61.3%), 9 (0.8%) indicaram dupla nacionalidade (luso-brasileiros) e 6 (0.6%) responderam possuir outra nacionalidade. Quanto ao país de residência, 395 (37%) disseram viver em Portugal, 652 (61%) no Brasil e 21 (2%) vivem em outro local. Em relação ao gênero, 505 (46.5%) eram homens, 579 (53.3%) eram mulheres e 2(0.2%) indicaram 'outro'. A maior parte, 458 (42.3%) era casada, 329 (30.4%) eram solteiros, 107 (9.9%) unidos de fato, 93 (8.6%) divorciados, 86 (7.9%) indicaram possuir compromisso afetivo com alguém significativo e 11 (1%) eram viúvos. Em relação à escolaridade, 429 (39.7%) indicaram possuir pós-graduação/mestrado, 336 (31.1%) possuíam licenciatura/bacharelado, 178 (16.5) possuíam doutoramento/pós-doutoramento, 116 (10.7) indicaram possuir até 12 anos de escolaridade, 17 (1.6%) até 9 anos de escolaridade, 3 (0.3%) até 6 anos de escolaridade e 1 (0.1%) até 4 anos de escolaridade. As idades variaram entre 17 e 83 anos, sendo 40.1 anos a idade média ($SD = 12.603$) entre os respondentes, 38 a mediana e 28 anos a moda.

Tabela 1
Caracterização sociodemográfica da amostra (N =1087)

Variáveis		N	%
Nacionalidade	Portuguesa	401	37.3
	Brasileira	658	61.3
	Dupla-nacionalidade	9	0.8
	Outra	6	0.6
País de residência	Portugal	395	37.0
	Brasil	652	61.0
	Outro	21	2.0
Gênero	Homem	505	46.5
	Mulher	579	53.3
	Outro	2	0.2
Estado civil	Solteiro (a)	329	30.4
	Casado (a)	458	42.3
	Unido (a) de fato	107	9.9
	Viúvo (a)	11	1.0
	Compromisso afetivo com alguém significativo	86	7.9
	Divorciado (a)/Separado (a)	93	8.6

Tabela 1
Caracterização sociodemográfica da amostra (N = 1087)

Variáveis	N	%	
Escolaridade	Até 4 anos	1	0.1
	Até 6 anos	3	0.3
	Até 9 anos	17	1.6
	Até 12 anos	116	10.7
	Licenciatura/bacharelato	336	31.1
	Pós-graduação/Mestrado	429	39.7
	Doutoramento/Pós-Doutoramento	178	16.5
Situação profissional	Desempregado (a)	14	1.3
	Estudante	54	5.0
	Trabalhador (a)-estudante	165	15.3
	Trabalhador (a) por conta de outrem	621	57.5
	Trabalhador (a) por conta própria	172	15.9
	Reformado (a)/Aposentado (a)	18	1.7
	Outra	36	3.3

Em relação à situação profissional, a amostra era composta por 621 (57.5%) trabalhadores por conta de outrem, 172 (15.9%) trabalhadores por conta própria, 165 (15.3%) trabalhadores estudantes⁶, 54 (5%) estudantes, 18 (1.7%) aposentados, 14 desempregados (1.3%), e, por fim, 36 (3.3%) responderam 'outra'.

Aos sujeitos que estavam empregados, foi solicitado que informassem a natureza da empresa, dimensão da instituição, área de atividade da organização, rendimento mensal e se consideravam o salário suficiente para os gastos diários. Quanto à natureza, 489 (50.5%) são empregados de empresa privada, 444 (45.9%) são oriundos de empresa pública e 35 (3.6%) responderam 'outra'. A dimensão da instituição reportada foi: 451 (46.3%) grande, 252 (25.8%) médio porte, 166 (17%) pequeno porte, 88 (9%) micro e 18 (1.8%) responderam 'outra'. As áreas de atividade indicadas foram: serviços 807 (85%), indústria 112 (11.8%) e outra 30 (3.2%). Quanto à avaliação do rendimento como suficiente para gastos diários 612 (59%) consideram que sim e 425 (41%) consideram que não. O rendimento informado, convertido em salário mínimo nacional, variou entre 0 e 48 em Portugal, sendo a média de rendimentos igual a 2.31 salários mínimos, ($SD = 3.113$), a mediana foi de 1.78 a moda foi 2. No Brasil os rendimentos variaram entre 0 e 127 salários mínimos, com média de 9.59 ($SD = 10.475$), mediana igual a 6.35 e moda igual a 6 salários mínimos.

⁶ Em Portugal há um estatuto específico para trabalhadores que frequentam qualquer nível de educação escolar, incluindo cursos de pós-graduação ou cursos de formação profissional com duração igual ou superior a seis meses. Neste estatuto, regulamentado pela Lei n.º7/2009 de 12 de Fevereiro e pela Lei n.º105/2009 de 14 de Setembro, estão previstas algumas normas relativas à frequência às aulas e realização de provas e avaliações escolares.

Capítulo 5

Resultados

Os resultados serão apresentados em consonância com a organização das hipóteses. As primeiras análises, entretanto, referem-se à verificação da consistência interna das escalas utilizadas e à estatística descritiva. Em seguida, são apresentados os resultados que se referem aos testes das hipóteses, organizados de acordo com o contexto da amostra, ou seja, inicialmente apresentaremos os resultados que se referem à relação entre satisfação e bem-estar na amostra global e, em seguida, serão expostos os resultados que abordam as variáveis e sua relação em grupos específicos.

5.1 - Verificação da consistência interna das escalas e estatística descritiva

Para validação das escalas utilizadas foi feito o cálculo do Alfa de *Cronbach*. A tabela 2 apresenta os valores do alfa para cada uma das dimensões, bem como o alfa se cada um dos itens for excluído. Os valores encontrados em cada uma das dimensões foram: satisfação com os colegas, $\alpha = .854$; satisfação com o salário, $\alpha = .932$; satisfação com a chefia, $\alpha = .920$; satisfação com a natureza do trabalho, $\alpha = .832$; satisfação com as promoções, $\alpha = .888$.

Tabela 2

Fiabilidade da Escala de Satisfação no Trabalho (N = 1087)

Dimensão	Fator	Correlação de item total corrigida	Alfa de <i>Cronbach</i> se o item for excluído
Satisfação com os colegas ($\alpha = .854$)	1	.724	.799
	4	.705	.819
	14	.757	.766
Satisfação com o salário ($\alpha = .932$)	3	.848	.912
	6	.855	.906
	11	.879	.887
Satisfação com a chefia ($\alpha = .920$)	10	.858	.869
	12	.867	.860
	15	.792	.924
Satisfação com a natureza do trabalho ($\alpha = .832$)	5	.699	.762
	8	.673	.787
	13	.707	.754

Tabela 2

Fiabilidade da Escala de Satisfação no Trabalho (N = 1087)

Dimensão	Fator	Correlação de item total corrigida	Alfa de Cronbach se o item for excluído
Satisfação com as promoções ($\alpha = .888$)	2	.742	.874
	7	.793	.830
	9	.809	.816

Os coeficientes de alfa da escala PANAS-VPR foram calculados para as dimensões do afeto positivo e afeto negativo. Na primeira dimensão o alfa obtido foi .869 e na segunda foi .851. Os valores do alfa de cada dimensão se o item for excluído são apresentados na tabela 3. Os valores do Alfa de Cronbach verificados neste estudo foram, portanto, bastante próximos aos verificados pelos autores de ambas as escalas originais.

Tabela 3

Fiabilidade da Escala PANAS-VPR (N = 1087)

Alfa de Cronbach	Fator	Correlação de item total corrigida	Alfa de Cronbach se o item for excluído
Afeto positivo ($\alpha = .869$)	1	.672	.847
	3	.714	.836
	5	.678	.845
	6	.704	.838
	9	.698	.840
Afeto negativo ($\alpha = .851$)	2	.535	.856
	4	.726	.804
	7	.741	.803
	8	.621	.832
	10	.712	.808

As análises seguintes contemplam o cálculo dos valores médios de satisfação laboral e bem-estar subjetivo reportados na amostra. Em relação à variável satisfação no trabalho, as médias encontradas foram 4.88 ($SD = 1.204$) para satisfação com os colegas; 3.79 ($SD = 1.556$) para satisfação com o salário; 4.80 ($SD = 1.463$) para satisfação com a chefia; 4.95 ($SD = 1.246$) para satisfação com a natureza do trabalho e 3.89 ($SD = 1.478$) para satisfação com as promoções, conforme exposto na tabela 4. Os valores mínimos e máximos são 1 e 7, respectivamente. As médias encontradas apontam para níveis de insatisfação com as dimensões satisfação com os colegas e com as promoções, e para estados de indiferença no caso das demais dimensões.

Os valores médios verificados através da escala PANAS-VPR foram 19.46 ($SD = 3.537$) para o afeto positivo e 9.86 ($SD = 3.957$) para afeto negativo (cf. tabela 4). O valor reportado para o

afeto positivo está acima da mediana teórica, enquanto que o valor médio de afeto negativo está abaixo da mediana teórica, o que sugere elevado índice de afeto positivo e baixo índice de afeto negativo nesta amostra. Os valores mínimo e máximo reportados foram 5 e 25.

Tabela 4

Análise descritiva das variáveis satisfação no trabalho e bem-estar subjetivo (N = 1087)

Variável	Média	Desvio padrão	Mínimo	Máximo
Satisfação com colegas	4.88	1.204	1	7
Satisfação com o salário	3.79	1.556	1	7
Satisfação com a chefia	4.80	1.463	1	7
Satisfação com a natureza do trabalho	4.95	1.246	1	7
Satisfação com as promoções	3.89	1.478	1	7
Afeto positivo	19.46	3.537	5	25
Afeto negativo	9.86	3.957	5	25

5.2 - Relação entre satisfação laboral e bem-estar na amostra global

A primeira hipótese teve como propósito avaliar a existência de correlação entre as variáveis satisfação laboral e bem-estar subjetivo e, para tal, foi feita uma correlação de Pearson.

O teste de correlação de Pearson, utilizado para correlacionar variáveis intervalares, indica se a intensidade de um fenômeno tende a ser acompanhada em média pela intensidade do outro, seja no mesmo sentido ou em sentido inverso. A correlação com sinal positivo (+) indica que o aumento de uma variável é acompanhado pelo aumento da outra, em valor proporcional, enquanto o sinal negativo (-) indica que o aumento de uma é acompanhado da diminuição da outra, também em valor proporcional (Pestana & Gageiro, 2008).

Os valores obtidos nos testes de correlação podem variar de -1 a 1, de modo que o sinal indica a direção da correlação e o valor absoluto a sua força (Zou, Tuncali, & Silverman, 2003). A literatura nos indica alguns valores de referência para interpretação nos níveis de correlação entre duas variáveis. Segundo Zou, Tuncali e Silverman (2003), os valores em módulos tidos como referência são: 0 (ausência de correlação); 0.2 (correlação fraca); 0.5 (correlação moderada); 0.8 (correlação forte); e 1 (correlação perfeita). Outros autores propõem que correlações com valores no intervalo modular entre 0.1 e 0.3 indicam correlação fraca; entre 0.4 e 0.6 a correlação é moderada; entre 0.7 e 0.9 a correlação é forte; e uma correlação igual a 1 seria perfeita (Dancey & Reidy, 2011).

Na presente investigação os valores de referência utilizados foram propostos por Cohen e nos dizem que escores entre 0.10 e 0.23 indicam correlação fraca; entre 0.24 e 0.36 indicam correlação moderada; e acima 0.37 podem ser interpretados como indicativos de correlação

forte (Cohen, 1988). Tal interpretação foi escolhida devido a sua adequação às Ciências Sociais.

Foi confirmada a existência de correlação entre satisfação no trabalho e bem-estar tendo-se em conta todas as dimensões da satisfação laboral, o afeto positivo e o afeto negativo, conforme demonstrado na tabela 5. No afeto positivo, os resultados apontaram correlação positiva forte com a satisfação com a natureza do trabalho, $r = .47$, $p < .001$; correlação positiva moderada com a satisfação com os colegas, $r = .31$, $p < .001$; e com a satisfação com as promoções, $r = .26$, $p < .001$; bem como correlação positiva fraca com a satisfação com o salário, $r = .15$, $p < .001$; e com a satisfação com a chefia, $r = .23$, $p < .001$.

O afeto negativo obteve correlação negativa e moderada com a dimensão satisfação com a natureza do trabalho, $r = -.28$, $p < .001$. As correlações foram negativas e de intensidade fraca com a satisfação com os colegas, $r = -.23$, $p < .001$; satisfação com o salário, $r = -.18$, $p < .001$; satisfação com a chefia, $r = -.16$, $p < .001$; e satisfação com as promoções, $r = -.15$, $p < .001$.

Tabela 5
Correlações de Pearson entre as variáveis satisfação laboral e bem-estar (N =1087)

	1	2	3	4	5	6	7
1. Colegas	1						
2. Salário	.38***	1					
3. Chefia	.58***	.43***	1				
4. Natureza do trabalho	.54***	.39***	.56***	1			
5. Promoções	.48***	.69***	.51***	.546***	1		
6. Afeto negativo	-.23***	-.18***	-.16***	-.28***	-.15***	1	
7. Afeto positivo	.31***	.15***	.23***	.47***	.26***	-.26***	1

Nota: *** $p < .001$

Como desdobramento da primeira hipótese, a H_{1a} propôs que o bem-estar subjetivo seria influenciado pela satisfação no trabalho. O efeito preditor da variável satisfação laboral no bem-estar subjetivo foi verificado através da regressão linear múltipla.

As análises de regressão consistem em uma série de técnicas estatísticas que permitem verificar a relação entre variáveis independentes (VI) ou preditoras e uma variável dependente (VD) ou variável de resposta, de modo que cada uma das VI seja avaliada quanto ao seu coeficiente de determinação para a predição da VD, expresso pelo valor de R^2 (Tabachnick & Fidell, 2007). Este coeficiente é a estatística mais utilizada para interpretar os resultados da regressão e traduz a quantidade da variância da variável dependente que é explicada por uma VI ou por um conjunto de VI. O resultado final de uma regressão é uma equação da reta que representa a melhor predição de uma variável dependente a partir de

diversas variáveis independentes. Estas análises são muito utilizadas no campo da Psicologia Organizacional, no qual grande parte dos estudos envolve variáveis independentes correlacionadas entre si (Abbad & Torres, 2002).

Para interpretação dos resultados utilizaremos os valores propostos por Cohen (1988), que sugere que a interpretação do valor do coeficiente de R^2 nas ciências comportamentais considere 2% como um pequeno efeito, 13% como médio efeito e, a partir de 26%, grande efeito.

As técnicas de regressão, que podem ser Regressão Múltipla Padrão, Regressão Sequencial (hierárquica) ou Regressão Estatística (*stepwise*) se diferem consoante ao tipo de decisão tomado para a entrada das VI na equação (Tabachnick & Fidell, 2007). Nesta investigação, utilizaremos o método chamado de *stepwise*, geralmente utilizado em estudos exploratórios. Este método de regressão efetua a entrada dos preditores na equação de maneira estatística, sem a determinação de um modelo teórico proposto pelo investigador, partindo do pressuposto de que o investigador não esteja provido de uma teoria consistente sobre os elementos estudados, estando interessado em descrever a maneira como as variáveis se relacionam e não em explicá-las (Abbad & Torres, 2002). Na apresentação dos resultados os valores de todos os modelos serão apresentados somente nas tabelas, expondo-se no texto apenas aqueles referentes à regressão de maior valor preditivo.

Os resultados da análise do teste referente à hipótese H_{1a} estão dispostos na tabela 6, na qual estão apresentados os coeficientes de regressão não padronizados (B), os valores de erro padrão de B (EPB), os coeficientes de regressão padronizados (β), o R^2 e o R^2 ajustado. O R para a regressão foi significativamente diferente de zero, $F(3, 1083) = 110.00, p < .001$, no caso do afeto positivo e $F(2, 1084) = 51.96, p < .001$, para o afeto negativo.

Os resultados indicaram que 3 dimensões da satisfação laboral contribuíram significativamente com 23,1% da explicação do afeto positivo e 2 dimensões da satisfação laboral contribuíram significativamente com 8,6% da explicação do afeto negativo, valores indicativos de médio efeito, segundo Cohen. A dimensão satisfação com a chefia se relacionou negativamente com o afeto positivo, enquanto que as dimensões satisfação com os colegas e com a natureza do trabalho se relacionaram de maneira positiva com o mesmo. Já em relação ao afeto negativo, as dimensões satisfação com os colegas e com a natureza do trabalho obtiveram relação negativa. A dimensão da satisfação com a natureza do trabalho é a que mais contribui para os modelos dos dois afetos, conforme coeficientes verificados no afeto positivo ($\beta = .467, p < .001$) e no afeto negativo ($\beta = -.228, p < .001$).

Tabela 6
Regressão múltipla stepwise da satisfação com o trabalho como preditora do bem-estar

VD	Preditor	B	EPB	β
	ST Natureza trabalho	1.345	.076	.474***
	R ²		.224	
	R ² ajustado		.224	
	F (p)		313.99***	
	ST Natureza trabalho	1.232	.090	.434***
	ST Colegas	.215	.093	.073**
	R ²		.228	
	R ² ajustado		.227	
	F (p)		160.25***	
	ST Natureza trabalho	1.325	.096	.467***
	ST Colegas	.326	.102	.111**
	ST Chefia	-.232	.084	-.096**
	R ²		.234	
	R ² ajustado		.231	
	F (p)		110.00***	
	ST Natureza trabalho	-.900	.092	-.283***
	R ²		.080	
	R ² ajustado		.079	
	F (p)		94.70***	
	ST Natureza trabalho	-.725	.110	-.228***
	ST Colegas	-.333	.114	-.101**
	R ²		.087	
	R ² ajustado		.086	
	F (p)		51.96***	

Nota: * $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$ (N = 1087)

Apesar de a hipótese formulada referir-se somente ao efeito preditor da satisfação laboral no bem-estar subjetivo, optamos por efetuar a análise de regressão linear em sentido inverso, ou seja, utilizando os afetos como variáveis independentes e a satisfação laboral como variável dependente. Esta investigação adotou como abordagem a análise da influência da satisfação laboral no bem-estar subjetivo, entretanto, julgamos ser relevante a verificação da influência do BES na satisfação no trabalho, com o intuito de averiguar se o desenvolvimento do estudo baseou-se no sentido mais adequado na relação entre estas duas variáveis. Para este cálculo, todas as dimensões da satisfação laboral foram agrupadas. Embora a escala de satisfação no trabalho apresente em sua estrutura as dimensões separadamente, sem atribuir um fator global, a autora da escala utilizou esta estratégia de aglutinação dos itens e dimensões com o

objetivo de realizar uma análise de regressão em que considerou a satisfação laboral como variável dependente (Siqueira, 2005).

Na tabela 7 estão apresentados os coeficientes de regressão não padronizados (B), os valores de erro padrão de B (EPB), os coeficientes de regressão padronizados (β), o R^2 e o R^2 ajustado. Na análise que considerou o bem-estar subjetivo como preditor da satisfação laboral, 14,2% da ST foi explicado pelo BES e o R para a regressão foi significativamente diferente de zero, $F(2, 1084) = 91.22, p < .001$.

A análise dos efeitos preditores das variáveis da satisfação laboral e do bem-estar subjetivo demonstrou que as duas variáveis exercem influência entre si mesmas, porém, o efeito da satisfação laboral no bem-estar subjetivo é ligeiramente mais forte do que o efeito do BES na satisfação no trabalho. Apesar de a relação ser percebida nos dois sentidos, manteremos o sentido originalmente sugerido nesta investigação, tendo em conta os objetivos propostos.

Tabela 7
Regressão múltipla stepwise do bem-estar como preditor da satisfação laboral

VD	Preditor	B	EPB	β
	Afeto positivo	.539	.044	.352***
	R^2		.124	
	R^2 ajustado		.123	
	F (p)	153.11	(p < .001)	
	Satisfação no trabalho			
	Afeto positivo	.479	.045	.313***
	Afeto negativo	-.041	.008	-.148**
	R^2		.144	
	R^2 ajustado		.142	
	F (p)	91.22	(p < .001)	

Nota:** p < .01, *** p < .001 (N =1087)

5.3 - Relação entre satisfação laboral e bem-estar entre grupos

Sabemos que a avaliação do trabalho, bem como o impacto desta avaliação para o bem-estar constituem um caminho individual, permeado por características subjetivas, entretanto, podemos perceber alguns elementos comuns entre determinados grupos. A identificação destes pontos comuns pode facilitar a implementação de políticas de gestão de pessoas que favoreçam a manutenção da satisfação laboral e do bem-estar dos trabalhadores. Desta maneira, após realizarmos a análise da relação entre satisfação laboral e bem-estar subjetivo na amostra global, focamo-nos nas amostras parciais. Estes subgrupos foram divididos em relação à nacionalidade, geração dos participantes, avaliação do salário e vínculo profissional (empregado ou autônomo), conforme explicado anteriormente na seção 4.3.

Para verificação das dimensões da satisfação laboral que atuam como preditoras do bem-estar entre os grupos foram novamente realizadas análises de regressão. Entretanto, foi necessário que antes disso verificássemos se havia diferenças entre as médias reportadas pelos respondentes nas variáveis principais utilizando-se como critérios de divisão dos grupos as variáveis secundárias definidas em cada uma das hipóteses a serem testadas. Para este efeito, foram utilizados o teste *t* de *Student*⁷ e a análise de variância (ANOVA)⁸.

Assim, antes de verificarmos a hipótese H_2 , que se refere à comparação das dimensões da satisfação laboral que atuam como preditoras do bem-estar entre portugueses e brasileiros, foi verificada a existência de diferenças entre as variáveis principais (ST e BES) separadamente.

A comparação entre as médias de satisfação no trabalho nas populações portuguesa e brasileira foi obtida através do teste *t* de *Student* (cf. tabela 8). Foram encontradas diferenças estatisticamente significativas na dimensão satisfação com o salário, na qual a pontuação dos portugueses foi ($M = 3.39$; $SD = 1.611$) e dos brasileiros foi ($M = 4.04$; $SD = 1.477$), $t(1057) = -6.62$, $p < .001$; e na dimensão satisfação com as promoções, em que a pontuação apresentada pelos portugueses foi ($M = 3.48$; $SD = 1.506$) e a pontuação reportada pelos brasileiros foi ($M = 4.14$; $SD = 1.414$), $t(1057) = -7.19$; $p < .001$. Portanto, ao considerarmos a satisfação com o salário e com as promoções, os brasileiros reportaram maior satisfação que os portugueses.

Tabela 8
Satisfação laboral em portugueses e brasileiros utilizando o teste t de Student

	M	Sd	t
Colegas			0,22
Portugueses	4.89	1.244	
Brasileiros	4.87	1.186	
Salário			-6.62***
Portugueses	3.39	1.611	
Brasileiros	4.04	1.477	
Chefia			-1.33
Portugueses	4.72	1.500	
Brasileiros	4.85	1.449	
Natureza do trabalho			-1.07
Portugueses	4.89	1.271	
Brasileiros	4.98	1.238	

⁷ O teste *t* de *Student* é utilizado para verificar se as médias referentes à variável dependente diferem significativamente uma da outra ao compararmos dois grupos (Martins, 2011).

⁸ A Análise de Variância (ANOVA) é utilizada quando queremos comparar três ou mais grupos independentes ao nível de uma variável dependente intervalar (Martins, 2011).

Tabela 8
Satisfação laboral em portugueses e brasileiros utilizando o teste t de Student

	M	Sd	t
Promoções			-7.19***
Portugueses	3.48	1.506	
Brasileiros	4.14	1.414	

Nota:*** $p < .001$. Portugueses: $n = 401$; Brasileiros $n = 658$.

Ao analisarmos os níveis de bem-estar reportados pelas duas populações foram encontradas diferenças significativas apenas no afeto positivo, de modo que a média dos portugueses foi ($M = 19.11$, $SD = 3.497$) e dos brasileiros foi ($M = 19.65$, $SD = 3.560$), $t(1057) = -2.42$, $p = .016$. Assim, os brasileiros foram os que revelaram maior presença de afeto positivo (cf. tabela 9).

Tabela 9
Bem-estar em portugueses e brasileiros utilizando o teste t de Student

	M	Sd	t
Afeto positivo			-2.42*
Portugueses	19.11	3.497	
Brasileiros	19.65	3.560	
Afeto negativo			1.11
Portugueses	10.02	4.002	
Brasileiros	9.74	3.934	

Nota: * $p < .05$. Portugueses: $n = 401$; Brasileiros $n = 658$.

Verificada a existência de diferenças significativas entre os grupos, tanto nas médias de satisfação laboral quanto nas médias de bem-estar, partimos para as análises de regressão linear múltipla.

Na tabela 10 estão apresentados os coeficientes de regressão não padronizados (B), os valores de erro padrão de B (EPB), os coeficientes de regressão padronizados (β), o R^2 e o R^2 ajustado deste primeiro subgrupo, formado em função da nacionalidade dos participantes.

Entre os portugueses, as dimensões da satisfação com a natureza do trabalho ($\beta = .406$, $p < .001$), com os colegas ($\beta = .137$, $p = .011$) e com o salário ($\beta = -.117$, $p = .017$) contribuíram significativamente com 20,5% da explicação do afeto positivo. Novamente, as dimensões da satisfação com a natureza do trabalho ($\beta = -.265$, $p < .001$), com os colegas ($\beta = -.119$, $p = .039$) e com o salário ($\beta = .175$, $p = .001$) foram significativas, porém explicaram 9,4% do afeto negativo, o R para a regressão foi significativamente diferente de zero para o afeto positivo, $F(3, 397) = 35.43$, $p < .001$; e para o afeto negativo $F(3, 397) = 14.78$, $p < .001$.

Entre os brasileiros, as dimensões da satisfação com a natureza do trabalho ($\beta = .512, p < .001$), com os colegas ($\beta = .093, p = .034$) e com a chefia ($\beta = -.131, p = .002$) contribuíram significativamente com 25,2% da explicação do afeto positivo, enquanto as dimensões da satisfação com a natureza do trabalho ($\beta = -.197, p < .001$), com os colegas ($\beta = -.100, p = .030$) e com o salário ($\beta = -.085, p = .046$) contribuíram significativamente com 9,5% da explicação do afeto negativo, os valores de R para a regressão foram $F(3, 654) = 74.71, p < .001$ no afeto positivo; e $F(3, 654) = 24.01, p < .001$ no afeto negativo.

Tabela 10

Regressão múltipla stepwise sobre o efeito preditor da satisfação com o trabalho no bem-estar em portugueses e brasileiros.

VD	Portugueses n = 401			Brasileiros n = 658				
	Preditor	B	EPB	β	Preditor	B	EPB	β
VD	STN	1.203	.124	.437***	STN	1.419	.098	.493***
		R ²		.191		R ²		.244
		R ² ajustado		.189		R ² ajustado		.242
		F (p)		94.35***		F (p)		211.16***
VD	STN	1.043	.146	.379***	STN	1.567	.115	.545***
	STC	.308	.149	.109*	STCH	-.236	.098	-.096*
		R ²		.200		R ²		.250
		R ² ajustado		.196		R ² ajustado		.248
Afeto positivo		F (p)		49.69***		F (p)		109.22***
	STN	1.118	.148	.406***	STN	1.473	.123	.512***
	STC	.385	.151	.137*	STC	.280	.132	.093*
	STS	-.253	.106	-.117*	STCH	-.322	.106	-.131**
Afeto positivo		R ²		.211		R ²		.255
		R ² ajustado		.205		R ² ajustado		.252
		F (p)		35.43***		F (p)		74.71***
	STN	-.837	.152	-.266***	STN	-.917	.119	-.289***
Afeto negativo		R ²		.071		R ²		.083
		R ² ajustado		.068		R ² ajustado		.082
		F (p)		30.35***		F (p)		59.56***
	STN	-1.008	.161	-.320***	STN	-.701	.142	-.221***
Afeto negativo	STS	.377	.127	.152**	STC	-.407	.148	-.123**
		R ²		.091		R ²		.094
		R ² ajustado		.086		R ² ajustado		.091
		F (p)		19.86***		F (p)		33.86***

Tabela 10

Regressão múltipla stepwise sobre o efeito preditor da satisfação com o trabalho no bem-estar em portugueses e brasileiros.

VD	Portugueses n = 401			Brasileiros n = 658			
	STN	-.835	.181	-.265***	STN	-.626	.146
STS	.434	.130	.175**	STC	-.332	.153	-.100*
STC	-.383	.185	-.119*	STS	-.225	.113	-.085*
	R ²	.100		R ²	.099		
	R ² ajustado	.094		R ² ajustado	.095		
	F (p)	14.78***		F (p)	24.01***		

Nota: STN = Satisfação com a natureza do trabalho; STC = satisfação com os colegas; STS = satisfação com o salário; STCH = satisfação com a chefia. * $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$.

Para investigação da hipótese H₃ (há diferenças entre as dimensões da satisfação laboral que predizem o bem-estar quando dividimos a amostra em função das gerações), o segundo subgrupo foi dividido em função das gerações dos participantes. Na comparação entre os grupos formados por *baby boomers*, geração X e Y, foram encontradas diferenças estatisticamente significativas em todas as dimensões da satisfação laboral (cf. tabela 11). Os valores para cada uma das dimensões foram: satisfação com os colegas $F(3, 1051) = 4.30$, $p = .005$; satisfação com o salário $F(3, 1051) = 8.16$, $p < .001$; satisfação com a chefia $F(3, 1051) = 3.65$, $p = .012$; satisfação com a natureza do trabalho $F(3, 1051) = 14.47$, $p < .001$; satisfação com as promoções $F(3, 1051) = 10.44$, $p < .001$.

Foi realizado o teste *Post-Hoc* de Gabriel⁹ com o intuito de verificar entre quais gerações se estabeleciam as diferenças. Na satisfação com o salário e com as promoções foram encontradas diferenças ao compararmos os *baby boomers* com a geração X e com a geração Y, sendo que os *baby boomers* foram os mais satisfeitos e a geração X a menos satisfeita. Na dimensão natureza do trabalho também foram encontradas diferenças significativas ao compararmos os *baby boomers* com a geração X e com a geração Y, novamente os *boomers* reportaram maior satisfação, mas os menores níveis de satisfação foram encontrados na geração Y. Nas dimensões satisfação com os colegas e com a chefia foram encontradas diferenças significativas somente entre os *boomers* e a geração X, sendo esta última a que reportou menores níveis de satisfação em ambos os casos. Em nenhuma das comparações entre foram verificadas diferenças significativas entre as gerações X e Y.

⁹ O teste *Post-Hoc* de Gabriel é indicado quando o tamanho das amostras é ligeiramente diferente (Field, 2009).

Tabela 11

Satisfação laboral entre gerações utilizando One-Way Anova e teste post-hoc de Gabriel

	M	Sd	F	Gabriel Pares (Diferença média)
Colegas			4.30**	
<i>Baby Boomer</i>	5.09	1.060		1-2 (.34**)
Geração X	4.75	1.227		2-3 (-.10)
Geração Y	4.85	1.271		1-3 (.234)
Salário			8.16***	
<i>Baby Boomer</i>	4.17	1.612		1-2 (.59***)
Geração X	3.58	1.528		2-3 (-.15)
Geração Y	3.73	1.507		1-3 (.44**)
Chefia			3.65*	
<i>Baby Boomer</i>	4.95	1.390		1-2 (0.32*)
Geração X	4.63	1.545		2-3 (-0.24)
Geração Y	4.87	1.438		1-3 (0.08)
Natureza do trabalho			14.47***	
<i>Baby Boomer</i>	5.34	1.062		1-2 (0.52***)
Geração X	4.81	1.314		2-3 (0.04)
Geração Y	4.77	1.238		1-3 (0.57***)
Promoções			10.44***	
<i>Baby Boomer</i>	4.31	1.530		1-2 (0.60***)
Geração X	3.71	1.469		2-3 (-0.06)
Geração Y	3.76	1.407		1-3 (0.54***)

Nota: * $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$. *Baby Boomer* (1): $n = 266$; Geração X (2): $n = 400$; Geração Y (3): $n = 376$.

A análise referente à comparação dos níveis de bem-estar entre as três gerações apontou diferenças estatísticas significativas nos dois afetos. Os valores foram $F(3, 1051) = 5.64$, $p = .001$ para o afeto positivo; e $F(3, 1051) = 11.53$, $p < .001$ para o afeto negativo. Os *baby boomers* revelaram maior presença de afeto positivo e menor presença de afeto negativo, enquanto a geração Y reportou maior nível de afeto negativo e menor índice de afeto positivo. Os resultados são apresentados na tabela 12. O teste Post-Hoc de Gabriel identificou que as diferenças estatisticamente significativas foram encontradas na comparação dos *boomers* com a geração X e entre *boomers* e geração Y. As gerações X e Y não apresentaram diferenças significativas entre os afetos positivo e negativo quando comparadas.

Tabela 12

Bem-estar subjetivo entre gerações utilizando One-Way Anova e teste post-hoc de Gabriel

	M	Sd	F	Gabriel
				Pares (Diferença média)
Afeto positivo			5.64*	
<i>Baby Boomer</i>	20.10	3.254		1-2 (-0.76*)
Geração X	19.34	3.661		2-3 (-0.34)
Geração Y	19.00	3.440		1-3 (-1.10***)
Afeto negativo			11.53***	
<i>Baby Boomer</i>	8.78	3.237		1-2 (-1.16***)
Geração X	9.93	3.857		2-3 (-0.67)
Geração Y	10.60	4.314		1-3 (-1.83***)

Nota:** $p < .01$, *** $p < .001$. *Baby Boomer* (1): $n = 266$; Geração X (2): $n = 400$; Geração Y(3): $n = 376$.

Confirmadas as diferenças significativas entre os grupos, tanto nas médias de satisfação laboral quanto nas médias de bem-estar, partimos para as análises de regressão linear múltipla necessárias para verificação da hipótese 3. Na tabela 13 estão apresentados os coeficientes de regressão não padronizados (B), os valores de erro padrão de B (EPB), os coeficientes de regressão padronizados (β), o R^2 e o R^2 ajustado deste segundo subgrupo.

Entre a geração Y, a dimensão da satisfação com a natureza do trabalho ($\beta = .424$, $p < .001$) contribuiu significativamente com 17,7% da explicação do afeto positivo e com 0,46% da explicação do afeto negativo, neste caso com coeficiente menor ($\beta = -.219$, $p < .001$). O valor de R para a regressão foi significativamente diferente de zero para o afeto positivo, $F(1, 374) = 81.92$, $p < .001$; e para o afeto negativo $F(1, 374) = 18.90$, $p < .001$. As demais dimensões da ST não contribuíram para a explicação do BES, nesta geração.

Entre a geração X, a dimensão da satisfação com a natureza do trabalho ($\beta = .474$, $p < .001$) contribuiu significativamente com 22,3% da explicação do afeto positivo. As dimensões satisfação com a natureza do trabalho ($\beta = -.162$, $p = .009$) e com os colegas ($\beta = -.126$, $p = .042$) explicaram 0,63% do afeto negativo, o R para a regressão foi significativamente diferente de zero para o afeto positivo, $F(1, 398) = 115.20$, $p < .001$; e para o afeto negativo $F(2, 397) = 14.36$, $p < .001$. As demais dimensões da ST não contribuíram para a explicação do BES, nesta geração.

Já entre os *baby boomers* as dimensões da satisfação com a natureza do trabalho ($\beta = .456$, $p < .001$), satisfação com os colegas ($\beta = .211$, $p < .001$) e satisfação com o salário ($\beta = -.129$, $p = .026$) contribuíram significativamente com 28,7% da explicação do afeto positivo, enquanto as dimensões da satisfação com a natureza do trabalho ($\beta = -.324$, $p < .001$) e satisfação com os colegas ($\beta = -.158$, $p = .013$) contribuíram significativamente com 17,1% da explicação do afeto negativo. Os valores de R para a regressão foram $F(3, 262) = 36.56$, $p < .001$ para o afeto positivo; e $F(2, 263) = 28.38$, $p < .001$ no afeto negativo.

Tabela 13

Regressão múltipla stepwise sobre o efeito preditor da satisfação com o trabalho no bem-estar entre gerações

VD	Geração Y n = 376				Geração X n = 400				Baby Boomer n = 266			
	Preditor	B	EPB	β	Preditor	B	EPB	β	Preditor	B	EPB	β
Afeto positivo	STN	.236	.026	.424***	STN	.264	.025	.474***	STN	.309	.033	.505***
		R ²		.180	R ²		.224	R ²		.255		
		R ² ajustado		.177	R ² ajustado		.223	R ² ajustado		.252		
		F (p)		81.92***	F (p)		115.20***	F (p)		90.26***		
									STN	.256	.036	.418***
									STC	.114	.036	.185**
									R ²		.282	
									R ² ajustado		.276	
									F (p)		51.53***	
									STN	.280	.037	.456***
								STC	.130	.037	.211***	
								STS	-.052	.023	-.129*	
								R ²		.295		
								R ² ajustado		.287		
								F (p)		36.56***		
Afeto negativo	STN	-.764	.176	-.219***	STN	-.705	.143	-.240***	STN	-.211	.172	-.397
		R ²		.048	R ²		.058	R ²		.158		
		R ² ajustado		.046	R ² ajustado		.055	R ² ajustado		.155		
		F (p)		18.90***	F (p)		24.37***	F (p)		49.54		
									STN	-.476	.181	-.162**
									STC	-.396	.194	-.126*
									R ²		.178	
									R ² ajustado		.171	
									F (p)		28.38***	
									STN	-.986	.193	-.324***
								STC	-.483	.193	-.158*	

Nota: STN = Satisfação com a natureza do trabalho; STC = satisfação com os colegas; STS = satisfação com o salário. * $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$.

Para cumprimento do processo de análise referente à hipótese H₄, foram comparadas as médias de satisfação laboral e bem-estar entre os grupos que avaliaram o salário como suficiente ou não para gastos diários.

Ao testarmos se a avaliação do salário como suficiente para gastos diários exercia influência na satisfação laboral, encontramos diferenças estatisticamente significativas em todas as

dimensões da satisfação no trabalho, entre aqueles que responderam que sim e que não (cf. tabela 14). Na dimensão satisfação com os colegas a média para aqueles que avaliaram o salário como suficiente para gastos diários foi ($M = 5.03$, $SD = 1.133$) e os que avaliaram o salário como insuficiente reportaram média ($M = 4.66$, $SD = 1.271$), $t(1035) = 4.94$, $p < .001$. Na satisfação com o salário os valores demonstrados pelos que responderam sim e não foram, respectivamente, ($M = 4.35$, $SD = 1.404$) e ($M = 2.97$, $SD = 1.416$), $t(1035) = 15.59$, $p < .001$; na satisfação com a chefia os valores foram ($M = 5.00$, $SD = 1.386$) e ($M = 4.50$, $SD = 1.545$), $t(1035) = 5.48$, $p < .001$, para os que responderam sim e não; em satisfação com a natureza do trabalho as médias foram ($M = 5.14$, $SD = 1.181$) e ($M = 4.67$, $SD = 1.309$), $t(1035) = 5.96$, $p < .001$, para aqueles que avaliaram o salário como suficiente e insuficiente, respectivamente; já na satisfação com as promoções os valores médios reportados por trabalhadores que avaliaram o salário como suficiente para gastos diários foi ($M = 4.24$, $SD = 1.396$) e para os que o avaliaram como insuficiente foi ($M = 3.35$, $SD = 1.470$), $t(1035) = 9.80$, $p < .001$. Em todas as dimensões da satisfação, os trabalhadores que avaliaram o salário como suficiente para gastos diários reportaram maiores escores.

Tabela 14

Satisfação laboral em trabalhadores conforme avaliação do salário como suficiente ou não para gastos diários utilizando o teste t de Student

	<i>M</i>	<i>Sd</i>	<i>t</i>
Colegas			4.94***
Sim	5.03	1.133	
Não	4.66	1.271	
Salário			15.59***
Sim	4.35	1.404	
Não	2.97	1.416	
Chefia			5.48***
Sim	5.00	1.386	
Não	4.50	1.545	
Natureza do trabalho			5.96***
Sim	5.14	1.181	
Não	4.67	1.309	
Promoções			9.80***
Sim	4.24	1.396	
Não	3.35	1.470	

Nota: *** $p < .001$. Trabalhadores que avaliaram salário como suficiente: $n = 612$; Trabalhadores que avaliaram salário como insuficiente: $n = 425$.

Ao verificarmos se a avaliação do salário como suficiente para gastos diários exerceria influência no bem-estar BES, foram encontradas diferenças estatisticamente significativas entre aqueles que responderam sim e não. A média de afeto positivo reportada pelos trabalhadores que avaliaram o salário como suficiente para gastos diários foi ($M = 19.73$, $SD = 3.246$) e para aqueles que avaliaram como insuficiente foi ($M = 19.11$, $SD = 3.902$), $t(1035) =$

2.80, $p = .005$. Em relação ao afeto negativo, as médias reportadas por aqueles que avaliaram o salário como suficiente e insuficiente para gastos diários foram, respectivamente, ($M = 9.33$, $SD = 3.608$) e ($M = 10.39$, $SD = 4.206$), $t(1035) = -4.33$, $p < .001$. Portanto, os trabalhadores que avaliaram o salário como suficiente para gastos diários denotaram maior presença de afeto positivo e menor presença de afeto negativo. Os resultados podem ser consultados na tabela 15.

Tabela 15
Bem-estar em trabalhadores conforme avaliação do salário como suficiente ou não para gastos diários utilizando teste t de Student

	<i>M</i>	<i>Sd</i>	<i>t</i>
Afeto positivo			2.80**
Sim	19.73	3.246	
Não	19.11	3.902	
Afeto negativo			-4.33***
Sim	9.33	3.608	
Não	10.39	4.206	

Nota: ** $p < .01$, *** $p < .001$. Trabalhadores que avaliaram salário como suficiente: $n = 612$; Trabalhadores que avaliaram salário como insuficiente: $n = 425$.

As comparações entre níveis de satisfação laboral e bem-estar entre os grupos que avaliam o salário como suficiente ou não para gastos diários permitiram a identificação de diferenças entre os grupos face às duas variáveis. Assim, partimos para a análise de regressão múltipla, de modo a identificar quais as dimensões da satisfação laboral que melhor predizem o bem-estar entre os dois grupos. Os coeficientes de regressão não padronizados (B), os valores de erro padrão de B (EPB), os coeficientes de regressão padronizados (β), o R^2 e o R^2 ajustado deste subgrupo estão apresentados na tabela 16.

Entre os respondentes que avaliaram o salário como suficiente para gastos diários, a satisfação laboral contribuiu significativamente com 23,5% da explicação do afeto positivo e com 13,8% da explicação do afeto negativo, o R para a regressão foi significativamente diferente de zero para o afeto positivo, $F(1, 610) = 188.56$, $p < .001$; e para o afeto negativo $F(2, 609) = 50.10$, $p < .001$. Entre estes trabalhadores, a dimensão da natureza do trabalho ($\beta = .486$, $p < .001$) exerceu influência no afeto positivo, enquanto que o afeto negativo foi influenciado pela natureza do trabalho ($\beta = -.293$, $p < .001$) e pela dimensão da satisfação com os colegas ($\beta = -.129$, $p = .003$).

Entre os respondentes que avaliaram o salário como insuficiente para gastos diários, a satisfação laboral contribuiu significativamente com 20,5% da explicação do afeto positivo e com 0,29% da explicação do afeto negativo, o R para a regressão foi significativamente diferente de zero para o afeto positivo, $F(1, 423) = 110.23$, $p < .001$; e para o afeto negativo $F(1, 423) = 13.71$, $p < .001$. Para estes trabalhadores, somente a dimensão da natureza do

trabalho influenciou o afeto positivo e o afeto negativo, e obteve valores de ($\beta = .455, p < .001$) e ($\beta = -.177, p < .001$) respectivamente.

Tabela 16

Regressão múltipla stepwise sobre o efeito preditor da satisfação com o trabalho no bem-estar entre grupos conforme avaliação do salário como suficiente ou não para gastos diários

VD	Salário suficiente <i>n</i> = 612				Salário insuficiente <i>n</i> = 425			
	Preditor	B	EPB	β	Preditor	B	EPB	β
	STN	1.335	.097	.486***	STN	1.356	.129	.455***
Afeto positivo	R ²		.236		R ²		.207	
	R ² ajustado		.235		R ² ajustado		.205	
	F (<i>p</i>)		188.56***		F (<i>p</i>)		110.23***	
	STN	-1.097	.115	-.359***	STN	-.569	.154	-.177***
Afeto negativo	R ²		.129		R ²		.031	
	R ² ajustado		.128		R ² ajustado		.029	
	F (<i>p</i>)		90.31***		F (<i>p</i>)		13.71***	
	STN	-.896	.133	-.293***				
	STC	-.411	.139	-.129**				
	R ²		.141					
	R ² ajustado		.138					
	F (<i>p</i>)		50.10***					

Nota: STN = Satisfação com a natureza do trabalho; STC = satisfação com os colegas. ** $p < .01$, *** $p < .001$.

Para verificação da hipótese H₅ (há diferenças entre as dimensões da satisfação laboral que predizem o bem-estar em função do tipo de vínculo profissional), foram comparadas as médias de satisfação laboral e bem-estar entre trabalhadores por conta própria e empregados formais. Foram encontradas diferenças estatisticamente significativas nos níveis de satisfação laboral entre os grupos. As médias encontradas na dimensão satisfação com os colegas foram ($M = 5.14$; $SD = 1.104$) para os trabalhadores por conta própria e os trabalhadores por conta de outrem obtiveram média ($M = 4.84$; $SD = 1.205$), $t(791) = -2.89$; $p = .004$; as médias encontradas em satisfação com o salário foram ($M = 4.16$; $SD = 1.641$) para trabalhadores por conta própria e ($M = 3.72$; $SD = 1.556$) para trabalhadores por conta de outrem, $t(791) = -3.27$, $p = .001$; em satisfação com a natureza do trabalho foram ($M = 5.34$; $SD = 1.125$) para trabalhadores por conta própria e ($M = 4.91$; $SD = 1.238$) para os por conta de outrem, $t(791) = -4.09$, $p < .001$; e em satisfação com as promoções, ($M = 4.57$; $SD = 1.391$) para trabalhadores por conta própria e ($M = 3.73$; $SD = 1.501$) para trabalhadores por conta de outrem, $t(791) = -6.64$, $p < .001$). Somente na dimensão satisfação com a chefia não foram

encontradas diferenças estatisticamente significativas, conforme resultados exibidos na tabela 17.

Tabela 17
Satisfação laboral em trabalhadores por conta própria e por conta de outrem utilizando o teste t de Student

	<i>M</i>	<i>Sd</i>	<i>t</i>
Colegas			-2.89**
Trabalhadores conta outrem	4.84	1.205	
Trabalhadores conta própria	5.14	1.104	
Salário			-3.27**
Trabalhadores conta outrem	3.72	1.556	
Trabalhadores conta própria	4.16	1.641	
Chefia			-.29
Trabalhadores conta outrem	8.80	1.474	
Trabalhadores conta própria	4.83	1.442	
Natureza do trabalho			-4.09***
Trabalhadores conta outrem	4.91	1.238	
Trabalhadores conta própria	5.34	1.125	
Promoções			-6.64***
Trabalhadores conta outrem	3.73	1.501	
Trabalhadores conta própria	4.57	1.391	

Nota: ** $p < .01$, *** $p < .001$. Trabalhadores por conta própria: $n = 172$; Trabalhadores por conta de outrem: $n = 621$.

Na sequência dos testes referentes à quinta hipótese, foi efetuada a comparação dos afetos positivo e negativo entre trabalhadores autônomos e por conta de outrem. Houve significância estatística apenas no afeto positivo, com médias de ($M = 19.38$; $SD = 3.506$) para os trabalhadores por conta de outrem e os trabalhadores por conta própria obtiveram média ($M = 20.20$; $SD = 3.353$), $t(791) = -2.76$; $p = .006$ (cf. tabela 18). Os trabalhadores por conta própria denotaram, portanto, maior presença de afeto positivo.

Tabela 18

Bem-estar subjetivo em trabalhadores por conta própria e por conta de outrem utilizando o teste *t* de Student

	M	Sd	t
Afeto positivo			-2.76**
Trabalhadores conta outrem	19.38	3.506	
Trabalhadores conta própria	20.20	3.353	
Afeto negativo			.36
Trabalhadores conta outrem	9.60	3.861	
Trabalhadores conta própria	9.49	3.497	

Nota: * $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$ ***. Trabalhadores por conta própria: $n = 172$; Trabalhadores por conta de outrem: $n = 621$.

Novamente aprofundamos as análises para o nível das regressões, pois encontramos diferenças significativas tanto em satisfação laboral quanto no bem-estar ao compararmos os grupos de profissionais autônomos e por conta de outrem. Os coeficientes de regressão não padronizados (B), os valores de erro padrão de B (EPB), os coeficientes de regressão padronizados (B), o R^2 e o R^2 ajustado deste quinto e último subgrupo estão apresentados na tabela 19.

Entre os trabalhadores por conta própria a satisfação laboral contribuiu significativamente com 23,5% da explicação do afeto positivo e com 17,4% da explicação do afeto negativo, o R para a regressão foi significativamente diferente de zero para o afeto positivo, $F(1, 170) = 53.38, p < .001$; e $F(2, 169) = 19.03, p < .001$ para o afeto negativo. Para estes trabalhadores, o afeto positivo foi explicado somente pela satisfação com a natureza do trabalho ($\beta = .489, p < .001$), ao passo as dimensões satisfação com os colegas ($\beta = -.351, p < .001$) e satisfação com o salário ($\beta = -.152, p = .041$) atuaram como preditoras do afeto negativo.

Entre os trabalhadores por conta de outrem, a satisfação laboral contribuiu significativamente com 20,6% da explicação do afeto positivo e com 12,1% da explicação do afeto negativo, o R para a regressão foi significativamente diferente de zero para o afeto positivo, $F(2, 618) = 81.65, p < .001$; e para o afeto negativo $F(2, 618) = 43.55, p < .001$. Neste subgrupo, as dimensões da satisfação com a natureza do trabalho ($\beta = .502, p < .001$) e da satisfação com a chefia ($\beta = -.092, p = .033$) atuam como preditoras do afeto positivo, sendo as dimensões satisfação com a natureza do trabalho ($\beta = -.238, p < .001$) e satisfação com os colegas ($\beta = -.161, p < .001$) preditoras do afeto negativo.

Tabela 19

Regressão múltipla stepwise sobre o efeito preditor da satisfação com o trabalho no bem-estar em trabalhadores por conta própria e por conta de outrem.

VD	Trabalhadores por conta própria n = 172				Trabalhadores por conta de outrem n = 621				
	Preditor	B	EPB	β	Preditor	B	EPB	β	
Afeto positivo	STN	1.456	.199	.489***	STN	1.276	.102	.451***	
		R ²		.239		R ²		.203	
		R ² ajustado		.235		R ² ajustado		.202	
		F (p)		53.38***		F (p)		157.85***	
					STN	1.421	.122	.502***	
					STCH	-.218	.102	-.092*	
						R ²		.209	
						R ² ajustado		.206	
						F (p)		81.65***	
		STC	-1.281	.222	-.404***	STN	-1.011	.119	-.324***
Afeto negativo		R ²		.163		R ²		.105	
		R ² ajustado		.184		R ² ajustado		.104	
		F (p)		33.27***		F (p)		72.78***	
		STC	-1.111	.235	-.351***	STN	-.741	.139	-.238***
		STS	-.325	.158	-.152*	STC	-.515	.143	-.161***
			R ²		.159		R ²		.124
			R ² ajustado		.174		R ² ajustado		.121
			F (p)		19.03***		F (p)		43.55***

Nota: STN = Satisfação com a natureza do trabalho; STC = satisfação com os colegas; STS = satisfação com o salário; STCH = satisfação com a chefia. * $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$.

Capítulo 6

Discussão dos Resultados

Esta investigação teve como objetivo analisar os níveis de satisfação laboral e bem-estar subjetivo, bem como compreender a maneira como a satisfação laboral e o bem-estar subjetivo se relacionam e influenciam. Em nosso trajeto, focamos na relação entre as duas variáveis considerando a amostra global e também contextos específicos relacionados com a nacionalidade, geração, avaliação do salário como suficiente para despesas diárias e tipo de vínculo profissional. Para cumprimento dos objetivos foi feita uma análise detalhada das hipóteses formuladas. Os resultados de cada uma destas análises são discutidos nesta seção, organizados da seguinte maneira: discussão das análises descritivas; discussão dos resultados relativos à amostra global; discussão dos resultados dos subgrupos.

6.1 - Análises descritivas

O primeiro passo foi a verificação da consistência interna das escalas utilizadas. Os valores do alpha de *Cronbach* encontrados em ambas as escalas foram considerados muito bons, já que variaram entre .832 e .932 (EST) e .851 e .869 (PANAS-VPR). Maroco e Garcia-Marques (2006) reportaram uma estimativa baseada em diversos critérios e apontaram que, em média, um instrumento é considerado inaceitável quando o alpha é inferior à .60; valores entre .60 e .70 são considerados aceitáveis; entre .70 e .80 são considerados bons; entre .80 e .90 muito bons; e valores acima de .90 são considerados excelentes.

A primeira análise das médias reportadas na satisfação laboral indicou que os participantes avaliaram a satisfação com os colegas, com a chefia e com a natureza do trabalho de maneira indiferente. Isso quer dizer que ao avaliarem o grau de contentamento com a colaboração, amizade confiança e o relacionamento mantido com os colegas de trabalho; com a organização e capacidade profissional do gestor, com o interesse do superior pelo trabalho dos subordinados e o entendimento entre eles; bem como o interesse despertado pelas tarefas, capacidade da tarefa de absorvê-los e variedade das mesmas os participantes indicaram que não estão nem satisfeitos e nem insatisfeitos.

Em relação à avaliação da satisfação com o salário e com as promoções os participantes revelaram estar insatisfeitos, de modo que ao compararem a quantidade de trabalho, o esforço despendido, a capacidade profissional e os custos de vida ao salário recebido evidenciaram descontentamento; bem como estariam descontentes com a quantidade de

vezes que foram promovidos, com o tempo de espera pelas promoções e pela maneira como avaliam que a empresa promove a ascensão na carreira.

A apreciação inicial das médias de afeto positivo e negativo denotou que os respondentes reportaram a presença de afeto positivo acima da mediana teórica e afeto negativo abaixo da mediana teórica. Estes resultados indicam que os participantes demonstraram, em média, um estado emocional positivo, caracterizado pela presença de sentimentos de interesse, atividade e entusiasmo; e pela baixa manifestação de emoções desagradáveis como ansiedade, depressão, pessimismo e outros sintomas psicológicos aflitivos e causadores de angústia.

6.2 - Relação entre satisfação laboral e bem-estar na amostra global

No estudo da primeira hipótese (H_1) foi efetuado um teste de correlação bivariada de Pearson, de modo a verificarmos a existência de correlações estatisticamente significativas entre bem-estar e satisfação laboral. A correlação entre satisfação laboral e afeto positivo foi positiva, o que indica que a maior presença de satisfação laboral está associada a maiores níveis de afeto positivo. Já em relação ao afeto negativo, a correlação foi negativa, portanto, quanto menores os níveis de satisfação laboral, maior a presença de afeto negativo. Os resultados encontrados confirmaram a hipótese H_1 .

Os resultados indicaram que maiores níveis de satisfação com os colegas, com o salário, com a chefia, com a natureza do trabalho e com as promoções estavam associados a uma maior presença de afeto positivo e menor presença de afeto negativo, o que reforça a relação entre satisfação laboral e bem-estar subjetivo, em conformidade com outros estudos (Bowling et al., 2010, 2008; Gurková et al., 2012; Kafetsios & Zampetakis, 2008). Saari e Judge (2004) ressaltam que em diversos tipos de organizações e carreiras profissionais, quando os trabalhadores são solicitados a avaliar as diferentes facetas de seu trabalho, incluindo a supervisão, salário, promoções, colegas e natureza do trabalho, esta última geralmente é eleita como a mais importante para a satisfação, o que pode explicar a presença de maior correlação entre esta dimensão e o bem-estar subjetivo em comparação com as outras dimensões da ST nesta amostra.

Como desdobramento desta hipótese, nos propusemos a verificar se a satisfação laboral exercia papel de variável preditora em relação ao bem-estar (H_{1a}). Os resultados confirmaram o papel preditor da satisfação laboral em relação ao BES, resultado compatível com outros verificados na literatura (Dabke, 2014; Loewe, Bagherzadeh, Araya-Castillo, Thieme, & Batista-Foguet, 2014; Drobnič, Beham, & Präg, 2010; Rojas, 2007; van Praag et al., 2003). Assim, a hipótese H_{1a} foi confirmada.

Segundo Nielsen et al. (2011), quando os resultados apontam para uma relação positiva entre satisfação laboral e bem-estar, temos uma relação de *spillover*, na qual as avaliações das experiências do trabalho são generalizadas para a vida como um todo e vice-versa. Podemos então afirmar que, nesta amostra, houve uma relação de reciprocidade entre bem-estar e satisfação laboral, resultado semelhante ao encontrado por outros autores (Guzi & de Pedraza García, 2015; Bowling et al., 2010). Deste modo, a interpretação das análises realizadas denota a existência de uma relação de causalidade mútua, de maneira que a satisfação com o trabalho explica o bem-estar, mas também inferimos que o bem-estar pode afetar a satisfação com domínios específicos, como o do trabalho (Rojas, 2006). Os resultados da análise que verificou se o bem-estar subjetivo atuava como preditor da satisfação no trabalho também indicaram significância estatística, o que salienta o efeito do BES na satisfação laboral e reforça a influência mútua entre estas duas variáveis.

A regressão através do método stepwise indicou que somente as dimensões da satisfação com a natureza do trabalho, com os colegas e com a chefia exerceram efeito preditor do BES nesta amostra. A análise dos resultados nos permite inferir que, considerando a amostra global, quanto mais positiva a percepção da satisfação com os colegas e com a natureza do trabalho, maior será o afeto positivo; enquanto que a menor percepção de satisfação com estas duas dimensões pode acarretar em aumento do afeto negativo. Percebemos, contudo, que a dimensão da satisfação com a chefia obteve um coeficiente de regressão padronizado (β) com sinal negativo. Este coeficiente de Beta representa o peso da variável na equação de regressão e indicaria, em uma primeira análise, que quanto menor fosse a satisfação com a chefia maior seria presença de afeto positivo. Esta observação aparenta ser um contrassenso e demanda uma melhor explicação.

Ao recorrermos à teoria dos fatores motivacionais de Herzberg verificamos que a natureza do trabalho, a realização dos objetivos, as promoções e reconhecimento provocam satisfação, quando presentes, enquanto a supervisão, relacionamentos interpessoais, condições de trabalho, salário e políticas da organização provocam insatisfação, quando ausentes (Locke, 1976; Smith & Shields, 2013; Sypniewska, 2014). Esta divisão entre fatores motivacionais e higiênicos pode ajudar a explicar o fato de que as dimensões da satisfação laboral que representam fatores higiênicos se comportaram de maneira negativa na equação de regressão.

Outra explicação pode ser encontrada nos modelos que classificam a relação entre satisfação laboral e bem-estar subjetivo em *spillover*, segmentação e compensação. Como demonstramos no capítulo 3, o modelo da compensação preconiza que os objetivos e recompensas não atingidos no trabalho seriam compensados em atividades extra laborais, o que implicaria uma relação negativa entre satisfação laboral e bem-estar subjetivo. Apesar de a relação entre as duas variáveis ser globalmente positiva, notamos uma relação negativa entre a dimensão da satisfação com a chefia e o bem-estar subjetivo, nesta amostra. Ao

analisarmos as médias da satisfação nesta dimensão percebemos que ela possui o valor mais baixo entre as dimensões que possuem caráter preditivo do bem-estar, o que poderia sinalizar, de alguma maneira, que a menor satisfação com esta dimensão estaria sendo compensada em outras esferas da vida.

6.3 - Relação entre satisfação laboral e bem-estar em subgrupos

As análises das médias de satisfação laboral entre brasileiros e portugueses, utilizadas para embasar as análises de regressão necessárias para teste da hipótese H₂, indicaram a existência de diferenças estatisticamente significativas nas dimensões da satisfação com o salário e satisfação com as promoções. Os valores médios reportados pelos brasileiros foram maiores em ambas as dimensões, resultados semelhantes aos encontrados por Queirós et al. (2011).

Na comparação entre o bem-estar reportado entre as duas nacionalidades, foram encontradas diferenças entre os níveis de afeto positivo. Os brasileiros reportaram maiores níveis de afeto positivo, resultado semelhante ao verificado em estudos que avaliaram o bem-estar subjetivo e a satisfação com a vida nos dois países (Diener, 2000; Inglehart, 2010; Oishi, Diener, Lucas, & Suh, 2009; Tella & MacCulloch, 2010; van de Vliert & Janssen, 2002).

Alguns fatores comportamentais, como a competitividade dos profissionais brasileiros (da Silva et al., 2008), estrutura de valores atribuídos ao trabalho (Teixeira & de Domenico, 2008), ou econômicos, como índices de desemprego, podem ajudar a explicar a diferença nos níveis de satisfação laboral. Como informado anteriormente (seção 4.3), a taxa de desemprego média em 2014 foi de 13,9% em Portugal e de 6,8% no Brasil. Assim, o brasileiro que esteja insatisfeito no trabalho pode, com mais facilidade, procurar novas oportunidades de emprego, melhorar as condições de trabalho e conseqüentemente, aumentar sua satisfação neste âmbito.

Não são muitas as investigações que se debruçam na comparação dos níveis de bem-estar especificamente entre os dois países. É possível encontrar, contudo, alguns estudos que englobam vários países, dentre eles Portugal e Brasil, mas que não se atém somente à comparação entre os dois, vislumbrando, portanto, um contexto maior. Em uma destas investigações, Diener, Diener e Diener (2009) conduziram um estudo acerca dos antecedentes do bem-estar em 55 países, com resultados que podem nos ajudar a compreender a diferença entre os níveis de bem-estar subjetivo reportados em nossa amostra.

Segundo os autores, dentre os fatores que mais se correlacionaram ao bem-estar estavam o crescimento do PIB *per capita*, a igualdade na distribuição de renda, o poder de compra e o rendimento dos países adjacentes. No estudo dos autores, cuja base de dados remete para 1993, os portugueses reportaram maiores escores nos três primeiros fatores citados, enquanto

os brasileiros teriam, em comparação com países vizinhos, um maior rendimento, situação que não ocorre em Portugal. Entretanto, os dados desta investigação foram colhidos entre outubro de 2014 e fevereiro de 2015 e, ao considerarmos os últimos 4 anos, a média percentual de crescimento do PIB *per capita* foi maior no Brasil (International Monetary Fund, 2014).

Além de questões econômicas, fatores relacionados com a personalidade, cultura e religiosidade podem auxiliar a elucidar tal diferença. Alguns dos traços de personalidade que atuam como preditores do bem-estar subjetivo, como a extroversão, o neuroticismo e a amabilidade (Nunes, Hutz, & Giacomoni, 2009), podem diferir entre as duas nacionalidades. Estudos apontam que as crenças constituem um dos caminhos principais para felicidade, e relatam que o Brasil é um país em que a religiosidade está correlacionada de maneira positiva ao bem-estar, enquanto que em Portugal tal correlação seria negativa (Inglehart, 2010). É importante ressaltar que ambos os países possuem forte cultura religiosa.

As comparações entre as dimensões da satisfação laboral que compuseram a equação de regressão que melhor prediz o bem-estar ao compararmos portugueses e brasileiros permitiram identificar diferenças nas dimensões preditoras do afeto positivo, o que confirmou parcialmente a hipótese H₂. Verificamos que tanto entre portugueses quanto entre brasileiros a dimensão da satisfação com a natureza do trabalho foi a que mais contribuiu para a explicação do bem-estar subjetivo. Em relação ao afeto positivo, a satisfação com o salário foi importante somente para os portugueses e a satisfação com a chefia somente para os brasileiros. Para as duas nacionalidades o efeito da satisfação laboral foi moderado no afeto positivo e fraco no afeto negativo.

As médias reportadas pelos portugueses na dimensão satisfação com o salário indicaram que eles avaliaram os rendimentos como incompatíveis com sua capacidade profissional e o esforço despendido do trabalho. Como novamente esta dimensão obteve um coeficiente de Beta negativo, pode haver uma sinalização de que os portugueses procuraram compensar a insatisfação com o salário em outras esferas da vida. Entre os brasileiros, ao considerarmos as dimensões que atuaram como preditoras do BES, observamos que a menor média referiu-se à dimensão satisfação com a chefia, que também apresentou coeficiente negativo. Porém, estes valores não indicaram insatisfação, e sim, indiferença. Não há, no entanto, outros dados nesta investigação que permitam aprofundar a análise do contexto de ascensão profissional vivenciado pelos respondentes brasileiros.

A terceira hipótese foi estruturada em torno da satisfação laboral e bem-estar entre diferentes gerações. Uma geração pode ser definida como um grupo de pessoas que num determinado período de tempo compartilha hábitos e cultura, de modo que estabeleçam uma memória coletiva que as integra por um período finito de tempo (Benson & Brown, 2011). As diferenças entre gerações tendem a ocorrer devido a influências no ambiente em que se

desenvolve a socialização, diferenças estas que podem causar impactos na maneira como a personalidade, valores, crenças e expectativas se desenvolvem (Macky, Gardner, & Forsyth, 2008). Ao aplicarmos este pressuposto no cenário profissional, espera-se que estas influências geracionais impliquem em atitudes e expectativas similares, que culminam em percepções e avaliações semelhantes do trabalho (To & Tam, 2013).

Apesar de as datas que determinam as gerações chamadas X, Y e *baby boomers* serem controversas, as características principais que as definem estão bem delimitadas. A geração chamada *baby boomer* tende a valorizar a segurança no trabalho e a denotar maior lealdade às empresas. Esta geração tende a ser mais tradicional e habituada a autoridades, bem como a demonstrar interesse pelo poder e status ao longo da carreira, indicando, ainda, expectativas por recompensas extrínsecas em troca de seu comprometimento (Cavazotte, Lemos, & Viana, 2012). A geração X tende a ser caracterizada por indivíduos mais cínicos em relação a figuras de autoridade, individualistas e que buscam equilíbrio entre as esferas pessoal e profissional (Cheeseman & Downey, 2011). Tendencialmente não acreditam que possuam dívidas para com a organização, e, portanto, costumam ser menos leais às empresas e mais propensos a mudar de organização em busca da satisfação de suas ambições profissionais (Benson & Brown, 2011). Para muitos autores esta geração é marcada também pela maior dependência de *feedback* por parte de seus gestores. Por fim, os representantes da geração Y, ou "*Millennials*" costumam ser mais afeitos à comunicação textual, mais participativos no ambiente de trabalho (Cheeseman & Downey, 2011), além de mais desejosos de *feedback* e recompensas imediatas pelo trabalho desenvolvido (Young et al., 2013).

Na comparação dos níveis de satisfação laboral entre as chamadas geração Y, geração X e *baby boomers* foram encontradas diferenças estatisticamente significativas em todas as dimensões da ST. A geração formada pelos *baby boomers* reportou maiores níveis de satisfação com todas as dimensões, enquanto a geração X reportou os menores níveis de satisfação, exceto na dimensão natureza do trabalho, em que os mais novos (geração Y) foram os que reportaram maior insatisfação. Em uma meta-análise realizada acerca de diferenças entre atitudes relacionadas ao trabalho entre gerações, Costanza, Badger, Fraser, Severt e Gade (2012) identificaram diversos estudos que apontaram as gerações mais velhas como as mais satisfeitas em relação ao trabalho, resultado também confirmado pelas investigações conduzidas por Benson e Brown (2011) e por Young et al. (2013). Alguns estudos mostram que devido à experiência profissional e maior conhecimento do trabalho, os *boomers* tendem a possuir expectativas mais realistas, o que reflete em maiores índices de satisfação (Young et al., 2013). Já os mais novos tenderiam a iniciar a carreira com maiores níveis de entusiasmo e expectativas em relação ao trabalho, entretanto, com o passar do tempo poderiam se deparar com aumento da rotina e com poucas oportunidades de crescimento e mudança, o que causaria um desencorajamento gradual (Warr, 2011).

Em relação ao bem-estar subjetivo, os resultados mostraram que os mais velhos reportaram maior presença de afeto positivo e menor presença de afeto negativo, enquanto os mais jovens demonstraram menor afeto positivo e maior afeto negativo. Isto sugere que os mais velhos denotam maiores níveis de bem-estar. Magai (2008) fez alusão a estudos semelhantes nos quais foi verificado um aumento do afeto positivo e declínio do afeto negativo com o passar dos anos. Warr (2011) relatou estudos em que os mais velhos manifestaram maior felicidade, apesar de a diferença entre estes e os mais novos ser pequena.

A comparação entre as dimensões da satisfação laboral que atuaram como preditora do BES neste subgrupo mostrou novamente que foi a dimensão da satisfação com a natureza do trabalho a que prestou maior contributo para a explicação do bem-estar. Entre as gerações X e Y, somente a natureza do trabalho influenciou o afeto positivo. Assim, para estes dois grupos, quanto maior for a satisfação com a natureza do trabalho, maior será o contentamento e a frequência de experiências emocionais positivas. Entre os *baby boomers* os resultados indicaram que a satisfação com as dimensões natureza do trabalho, colegas e salário influenciaram o afeto positivo. Este grupo avaliou de maneira positiva a satisfação com a natureza do trabalho e com os colegas e de maneira indiferente a satisfação com o salário. Ressalta-se que esta última evidenciou efeito negativo, o que também pode ser indicativo do modelo de compensação na relação entre as duas variáveis.

Ao analisarmos a influência da satisfação laboral no afeto negativo, a dimensão da natureza do trabalho esteve presente em todos os grupos. Porém, para os X e os *boomers* a insatisfação com os colegas também revelou potencial para elevar a presença de experiências emocionais negativas. A influência da satisfação com os colegas no afeto negativo entre os representantes da geração X pode ser um reflexo da tendência individualista destas pessoas, de modo que o contentamento com os colegas não afetaria tanto o seu bem-estar, mas o descontentamento com a colaboração destes aumentaria a frequência de emoções negativas. Em um linguajar mais simples seria como dizer que o bom relacionamento com os colegas não ajuda, mas o mau relacionamento atrapalha.

As diferenças observadas entre os três grupos confirmaram, portanto, a hipótese H₃. Ao compararmos a magnitude da influência da satisfação laboral no bem estar temos um efeito moderado no afeto positivo das gerações X e Y e um efeito forte para os *boomers*. Em relação ao afeto negativo o efeito foi fraco para as duas primeiras gerações e moderado para a terceira.

Os valores e objetivos relacionados ao trabalho tendem a diferir entre as gerações. Os *boomers*, por exemplo, valorizam menos o *status* e a geração Y tende a apreciar mais a liberdade no trabalho (Cennamo & Gardner, 2008). A geração X tende a atribuir um papel de menor centralidade ao trabalho (Twenge, 2010) de modo que, comparada aos *boomers*, podemos dizer que trabalham para viver, ao passo que os *boomers* vivem para trabalhar

(Brown, 2012). Tais diferenças entre estes perfis afetam as atitudes e avaliações acerca do trabalho, influenciando as expectativas e níveis de satisfação.

Os *baby boomers* tendem a atribuir ao trabalho um papel de centralidade e muitas vezes se definem através de suas carreiras, enquanto que a geração X tende a avaliar o trabalho como uma parte não tão importante da vida (Benson & Brown, 2011). Assim, espera-se que a influência da satisfação laboral no bem-estar subjetivo seja maior entre os mais velhos, o que corrobora o fato de esta geração ter apresentado o maior valor do coeficiente de determinação (R^2) da satisfação laboral no bem-estar.

A quarta hipótese (H_4) tinha como objetivo avaliar se havia diferenças na relação entre satisfação laboral e bem-estar entre grupos divididos conforme avaliação do salário como suficiente ou não para gastos diários.

O primeiro passo foi verificar se a avaliação do salário como suficiente para gastos diários exerceria influência na satisfação laboral. Foram encontradas diferenças estatísticas significativas entre os grupos, de modo que os trabalhadores que julgaram o salário recebido como suficiente para gastos diários demonstraram estar mais satisfeitos com o trabalho como um todo, levando-se em consideração os valores reportados em todas as dimensões da escala de satisfação laboral. Resultados semelhantes foram encontrados por Ineson et al. (2013) bem como por Judge, Piccolo, Podsakoff, Shaw e Rich (2010).

Esses resultados demonstraram a importância que o salário assume na vida do trabalhador. As recompensas tangíveis, como o salário, constituem um elemento motivador de grande importância em todas as gerações (Cavazotte et al., 2012), assim, a insatisfação com estes fatores revela potencial efeito redutor da satisfação laboral (Guimarães et al., 2011; Miguel et al., 2014), podendo produzir efeitos também na intenção de deixar a empresa (Carragher, 2011).

Os efeitos da avaliação do rendimento como adequado às necessidades pessoais podem ser mais profundos, podendo até mesmo afetar o bem-estar subjetivo. Os resultados de nosso estudo demonstraram que os trabalhadores que avaliaram o salário como insuficiente para gastos diários reportaram menores níveis de afeto positivo e maiores níveis de afeto negativo. Outros estudos empíricos comprovaram os efeitos da avaliação do salário como inadequado no bem-estar subjetivo (Ferrer-i-Carbonell, 2005; Jorgensen, Jamieson, & Martin, 2010; Lloyd-Sherlock, Saboia, & Ramírez-Rodríguez, 2012; Mentzakis & Moro, 2009; Oshio & Urakawa, 2013; Sengupta et al., 2012).

O salário pode facilitar o acesso aos bens desejados, bem como permitir que as pessoas realizem seus objetivos pessoais, o que pode explicar sua relação com o bem-estar subjetivo (Pereira & Coelho, 2013). Há, entretanto, autores que nos dizem que um dos fatores

determinantes do bem-estar não é somente o salário, mas o fato de o trabalhador perceber que o salário não é adequado para atingir suas aspirações pessoais, enxergando aí uma lacuna, de modo que o aumento no bem-estar seria causado pela diminuição desta lacuna (Dumludag, 2012).

As comparações entre as dimensões da satisfação laboral que compuseram a equação de regressão que melhor prediz o bem-estar ao compararmos grupos que avaliaram o salário como suficiente ou não permitiram identificar diferenças nas dimensões preditoras do afeto negativo, o que confirmou parcialmente a hipótese H₄. Nos dois grupos, a dimensão da natureza do trabalho foi a única com efeito preditor do afeto positivo, embora tenha apresentado efeito maior no grupo que avaliou o salário como suficiente. No que concerne ao afeto negativo a influência da natureza do trabalho manteve-se como única entre os que avaliaram o salário como insuficiente. Já entre os que avaliaram o salário como suficiente, o afeto negativo foi influenciado pelas dimensões da natureza do trabalho e dos colegas. Nota-se também que para os trabalhadores que avaliaram o salário como satisfatório para a manutenção dos gastos o efeito preditor da ST foi moderado nos dois afetos, já para os que avaliaram o salário como insuficiente o efeito foi moderado no afeto positivo e pequeno no afeto negativo.

Podemos dizer que para os dois grupos, quanto maior for a satisfação com o trabalho, mais positivo será o estado emocional dos respondentes. Entretanto, esta relação teve maior magnitude entre os que avaliaram o salário como suficiente. Os demais atribuíram menos importância ao trabalho ao considerarem a avaliação de seu bem-estar e podem ter deslocado este papel para outras esferas de suas vidas.

Os testes iniciais referentes à quinta e última hipótese centraram-se na comparação entre os níveis de satisfação laboral e bem-estar dos trabalhadores por conta própria e por conta de outrem. Os resultados revelaram que os trabalhadores por conta própria reportaram estar mais satisfeitos em relação à satisfação com os colegas, salário, natureza do trabalho e promoções. Somente não foram encontradas diferenças significativas em relação à satisfação com a chefia, o que pode ser explicado devido ao fato do trabalhador autônomo não possuir um gestor imediato, sendo ele mesmo responsável por seu próprio trabalho. Resultados semelhantes foram encontrados em estudos que compararam a satisfação entre estes profissionais (Benz & Frey, 2004, 2008a, 2008b; Blanchflower, 2004; Hytti, Kautonen, & Akola, 2013; Lange, 2012). Esta maior percepção de satisfação entre os empregados por conta própria pode indicar que mesmo ao se depararem com tarefas mais desgastantes ou situações que teriam potencial efeito redutor na satisfação, as vantagens deste tipo de emprego compensariam este possível efeito negativo (Millán, Hessels, Thurik, & Aguado, 2013).

Os trabalhadores por conta própria possuem, tendencialmente, maior autonomia e independência em relação ao trabalho, o que pode explicar os maiores níveis de satisfação

laboral (Hytti et al., 2013). Estes profissionais são caracterizados por não estarem sujeitos a uma hierarquia, bem como pela forte presença de independência e autodeterminação no trabalho (Benz & Frey, 2004). Em sua investigação, (Benz & Frey, 2008a) identificaram que os profissionais empregados por conta própria reportaram maior satisfação profissional, independente das horas de trabalho e do salário recebido, ressaltando que estas pessoas valorizam, além dos resultados, o processo que conduz a estes resultados.

Os resultados verificados ressaltaram que os trabalhadores por conta própria reportaram maiores níveis de bem-estar, o que também foi verificado por (Andersson, 2008; Blanchflower, 2007; Selezneva, 2011). Os estudos desenvolvidos por Binder e Coad (2013) aprofundaram a comparação do efeito da atuação profissional autônoma no bem-estar e identificaram que aqueles que passaram do status de empregados para trabalhador por conta própria reportaram maiores níveis de bem-estar, porém, aqueles que passaram de desempregados a trabalhadores por conta não demonstraram maiores níveis de BES do que seus pares que saíram da situação de desemprego para o emprego formal. Os autores identificaram, então, diferenças do trabalho autônomo advindo de necessidade e oportunidade.

Ao compararmos as dimensões da satisfação laboral que compuseram a equação de regressão que melhor prediz o bem-estar entre grupos em função do tipo de vínculo profissional, identificamos diferenças nas dimensões preditoras dos dois afetos. A hipótese H₅ foi, portanto, confirmada. Entre os trabalhadores por conta própria, a natureza do trabalho possui efeito no afeto positivo e as dimensões da satisfação com os colegas e com o salário interferem no afeto negativo. Ou seja, quanto maior for a satisfação com a natureza do trabalho maior será o afeto positivo; e quanto mais insatisfeitos estiverem com a natureza do trabalho e com o salário maior será a frequência do afeto negativo.

Para os trabalhadores por conta de outrem, a satisfação com a natureza do trabalho e com a chefia interferiram no afeto positivo, enquanto a natureza do trabalho e a satisfação com os colegas alteraram o afeto negativo. A análise dos resultados nos permitiu inferir que quanto mais positiva for a percepção da satisfação com a chefia e com a natureza do trabalho, maior será a vivência de afeto positivo, ao passo que quanto maior for o descontentamento com a natureza do trabalho e com os colegas, mais frequente será o afeto negativo experimentado.

A dimensão da satisfação com a chefia foi relevante apenas para o afeto positivo dos trabalhadores vinculados a uma organização. Ao compararmos os dois vínculos, somente estes estão inseridos em uma estrutura hierárquica, o que de alguma maneira já explica esta relação. Face ao afeto negativo, a satisfação com os colegas teve impacto somente para os trabalhadores assalariados. Como os autônomos tendem a trabalhar sozinhos ou ao menos possuir autonomia na escolha dos colegas, esta diferença tem algum sentido. A insatisfação com o salário revelou potencial para afetar o afeto negativo somente dos autônomos, o que

pode ser explicado pelo fato que são eles os únicos responsáveis pelos seus ganhos financeiros, ou seja, o salário não é atribuído por uma empresa, como no caso dos trabalhadores formais.

O efeito preditor da satisfação laboral no bem-estar foi mais forte entre os trabalhadores autônomos. Isso pode ser reflexo do maior envolvimento destes profissionais com o seu trabalho, pois são eles os responsáveis diretos por todos os seus resultados financeiros e pela continuidade das tarefas (Andersson, 2008). Além disso, alguns autores ressaltam que a autonomia e a possibilidade de exercer atividades interessantes possuem efeitos no bem-estar (Benz & Frey, 2008b). É importante destacar que esta maior responsabilidade pelos resultados do trabalho pode fazer com que o trabalhador autônomo seja mais suscetível ao afeto negativo (Patzelt & Shepherd, 2011), o que contribui para explicar o motivo pelo qual neste grupo a ST tenha revelado maior coeficiente de determinação do afeto negativo, em comparação aos assalariados.

Capítulo 7

Considerações finais

O objetivo desta investigação foi avaliar os níveis de satisfação laboral e bem-estar subjetivo na amostra global e em subgrupos, bem como verificar o comportamento da relação entre estas as duas variáveis tendo em conta grupos específicos, delimitados pela nacionalidade, geração, avaliação do salário como suficiente para manutenção dos gastos diários e tipo de vínculo profissional, dividido entre trabalhadores com vínculo direto a organizações e trabalhadores autônomos.

Concluimos que, de maneira geral, os respondentes não estavam satisfeitos com o trabalho, o que se traduziu em estados de indiferença na avaliação da satisfação com a natureza do trabalho, com os colegas e com a chefia, e insatisfação com o salário e promoções. O nível de bem-estar foi, contudo, satisfatório, visto que os participantes reportaram frequência de afeto positivo acima do ponto médio da escala e baixa presença de afeto negativo.

As análises que se referiram à comparação entre grupos permitiram concluir que os brasileiros apresentaram maior satisfação com alguns fatores do trabalho, como o salário e as promoções, bem como reportaram maior presença de afeto positivo. Como ressaltamos durante este trabalho, os dois países possuem proximidade cultural, fruto da colonização, mas se diferem em questões econômicas e até mesmo em estrutura de valores. Em Portugal nota-se um maior desenvolvimento econômico, menor desigualdade na distribuição do rendimento individual e maior segurança, enquanto o Brasil caracteriza-se como uma potência econômica em crescimento, mas marcado por um cenário de forte desigualdade social e oscilações significativas na esfera socioeconômica. Ainda assim os resultados nesta amostra foram mais positivos entre os brasileiros, o que pode ser indicativo de adaptação e flexibilidade necessárias para lidar com as dificuldades vivenciadas ao longo dos anos de sua história. As diferenças encontradas na comparação das análises de regressão dentro desta amostra demonstraram que a dimensão da satisfação com o salário revelou efeito preditor do BES somente para os portugueses, ao passo que a dimensão da satisfação com a chefia teve potencial para explicar o bem-estar dos brasileiros. Os efeitos negativos assumidos por estas duas dimensões da satisfação laboral ao predizer o afeto positivo podem denotar indícios de estratégias de compensação adotadas pelos respondentes para lidar com a ausência de satisfação perante estes fatores do trabalho.

Esta investigação sinalizou também as diferenças entre níveis de satisfação laboral e bem-estar subjetivo entre *baby boomers*, geração X e geração Y. Foi possível concluir que a geração mais velha, representada pelos *boomers*, estava mais satisfeita com todas as dimensões do trabalho, bem como reportou maior presença de afeto positivo e menor afeto negativo, o que pode ser um indício de adaptação das expectativas no decorrer do ciclo de vida bem como de alguma resiliência. Ao compararmos o efeito preditor das dimensões da satisfação laboral no bem-estar entre as três gerações foi possível confluir que os mais jovens enfatizaram apenas a natureza do trabalho, já para os *baby boomers* a satisfação com os colegas e com o salário também influenciaram o afeto positivo. Esta particularidade pode sugerir que, entre estes profissionais, possa ser mais importante que organização estimule, além da diversificação das tarefas, a melhoria das relações humanas. Notamos também que foi entre esta geração que a ausência de satisfação laboral obteve maior impacto na predição do afeto negativo. Ou seja, dentre as três gerações, os *baby boomers* revelam maior frequência de afeto negativo quando insatisfeitos com o trabalho.

Ainda no que concerne esta geração, um aspecto a ser salientado refere-se à maneira como se relacionam com o trabalho. Foi entre eles que a influência da satisfação laboral em relação ao bem-estar foi mais proeminente, o que pode ser reflexo do papel de centralidade atribuído ao trabalho. Muitos dos representantes desta geração estão se aproximando da fase de aposentadoria e têm a finalização de sua carreira na organização associada à preparação de seus sucessores através, por exemplo, de técnicas de *mentoring*, processo que pode sofrer interferências significativas em virtude dos níveis de satisfação laboral e de bem-estar do mentor. Ainda com foco nesta geração, é importante que as empresas busquem implementar programas de preparação para a aposentadoria, já que o rompimento brusco das atividades laborais pode trazer prejuízos mais acentuados para o bem-estar neste grupo, devido à importância que atribuem ao trabalho.

Outro ponto salientado neste estudo diz respeito à importância atribuída ao salário. Identificamos nesta amostra que os sujeitos que avaliaram o salário como adequado ao custeio das despesas denotaram maiores níveis de satisfação laboral e bem-estar quando comparados às pessoas que avaliaram o salário como insuficiente. Apesar de a natureza do trabalho ser um fator importante, o salário representa um componente que merece atenção, pois permite que os trabalhadores tenham acesso aos itens que garantem a satisfação de suas necessidades básicas, como saúde, alimentação e segurança. Notamos ainda que o efeito da satisfação laboral no bem-estar subjetivo foi maior entre aqueles que avaliaram o salário como suficiente para seus gastos, o que pode sugerir que os demais canalizam tal frustração em expectativas direcionadas a outras esferas de suas vidas.

Esta investigação também sinalizou as diferenças nos níveis de satisfação laboral e bem-estar entre trabalhadores por conta própria e por conta de outrem, com resultados mais favoráveis para os primeiros. Estes trabalhadores possuem maior autonomia, flexibilidade e controle

sobre seus resultados, o que pode se refletir em maior satisfação com o trabalho e maior nível de bem-estar. No entanto, percebemos, nesta amostra, que o impacto da satisfação laboral no bem-estar foi maior entre os trabalhadores por conta própria, principalmente no que diz respeito ao afeto negativo. Como estes profissionais são responsáveis pela maioria dos fatores relacionados ao seu trabalho, incluindo a manutenção da saúde financeira, produtividade, relações com os consumidores e eventuais fornecedores, os resultados positivos tendem a carregar consigo uma maior representatividade, já que são frutos do esforço próprio, mas o mesmo pode acontecer com os efeitos dos resultados negativos. Assim, para estes profissionais, a insatisfação com o trabalho estaria associada a uma maior frequência de afetos negativos. Entretanto, esta maior responsabilização pelos resultados do trabalho não representou, aparentemente, sinais de prejuízo para a manutenção da satisfação laboral e do bem-estar e pode até mesmo ter seu efeito negativo superado pelas vantagens envolvidas neste tipo de vínculo profissional.

Verificamos ainda que foi entre os profissionais por conta própria, o único momento em que a dimensão da natureza do trabalho não esteve presente enquanto elemento preditor de um dos afetos. Ao analisarmos a relação das cinco dimensões da satisfação laboral (satisfação com colegas, com o salário, com a chefia, com a natureza do trabalho e com as promoções) com o bem-estar destes profissionais, verificamos que somente a insatisfação com os colegas e a insatisfação com o salário revelaram potencial para alterar os níveis de afeto negativo. Os autônomos possuem maior controle sobre suas tarefas, de modo que esta autonomia pode compensar o fato de terem de realizar alguma atividade avaliada como desgastante ou não muito prazerosa. Além disso, a figura de uma liderança pode não fazer sentido para eles, pois não estão inseridos em uma hierarquia organizacional e são eles mesmos os responsáveis por seu trabalho e por sua carreira, o que pode interferir também na maneira como encaram as promoções e ascensão profissional.

Conforme previsto, confirmamos a existência de correlação entre satisfação no trabalho e bem-estar subjetivo, e constatamos que a satisfação laboral exerceu influência no bem-estar subjetivo, o que ratificou, de maneira empírica, a relação entre estas duas variáveis. A análise das dimensões da satisfação laboral que mais contribuem para o bem-estar ressaltou a importância da natureza do trabalho, tanto para a amostra global quanto para os subgrupos, já que esta dimensão fez-se presente em todos os grupos, em pelo menos um dos afetos, e revelou maior peso na predição do bem-estar subjetivo. Ainda assim, as demais dimensões que explicam esta influência podem diferir ao compararmos grupos específicos.

A maneira como as dimensões da satisfação laboral se organizam e a força que elas assumem em sua associação com os afetos positivo e negativo podem sugerir, como um exemplo de implicação prática, que os programas de promoção de bem-estar considerem estratégias distintas em virtude do foco a ser adotado. Para exemplificar, em um plano de estratégias de gestão de pessoas que leve em conta as características de cada geração e que tenha como

objetivo diminuir ou controlar o afeto negativo, o alvo seria na natureza das atividades para os três grupos, complementado com ações focadas na melhoria dos níveis de confiança e colaboração entre os colegas de trabalho, no caso das gerações X e *baby boomers*. Para a promoção do afeto positivo entre as gerações, o enfoque pode ser na natureza do trabalho para os profissionais das gerações X e Y, e na natureza do trabalho, relacionamento com os colegas e melhorias salariais para os *boomers*. Tal ilustração, que reflete apenas um exemplo, deve ser analisada com ponderação e, visto que se baseou nos resultados verificados nesta amostra, apresenta limitações em sua generalização.

Nossos resultados indicaram também um caminho para reflexão acerca dos elementos do trabalho que tendem a ser comuns entre os profissionais, mas também apontam algumas singularidades entre grupos, o que reforça que não há uma receita única que deva ser seguida quando pensamos na satisfação e bem-estar dos trabalhadores. Muitas vezes, um fator que aumenta a satisfação laboral de um indivíduo pode não produzir efeitos na satisfação de outro, ou até mesmo aumentar sua insatisfação. As pessoas possuem uma estrutura diferente de valores e estes podem afetar o peso que determinados elementos do trabalho, representados aqui pelas dimensões da satisfação laboral, assumem em suas vidas enquanto fatores potencialmente desencadeadores de afetos positivos e negativos.

Por fim, nossos resultados permitiram sugerir que os efeitos das políticas organizacionais que enfatizem a satisfação laboral podem, potencialmente, produzir melhorias no bem-estar subjetivo dos trabalhadores, o que reforça a importância do papel da gestão de pessoas em questões relacionadas com a qualidade de vida dos trabalhadores. Em um cenário cada vez mais competitivo é fundamental que as organizações desenvolvam estratégias que permitam o incremento da produtividade e a valorização dos seus empregados, criando condições que favoreçam a satisfação profissional, o bem-estar e conseqüentemente, estimulem o bom desempenho do trabalhador.

Esta investigação atingiu os objetivos aos quais se propôs e ofereceu algumas contribuições ao campo da satisfação laboral e bem-estar subjetivo, mas ainda assim há limitações que merecem ser destacadas, pois sinalizam questões que devem ser melhor desenvolvidas em pesquisas futuras.

Apesar de termos encontrados diferenças significativas nas comparações entre os grupos que constituíram este estudo, algumas características específicas como as variações no mercado de trabalho ou as diferenças no conteúdo das tarefas podem causar influências nesta relação, entretanto, não foram abordadas aqui, o que pode ser fator limitador. Outra limitação refere-se ao fato de que a avaliação do bem-estar subjetivo teve em consideração somente a componente emocional, formada pelos afetos positivo e negativo, de modo que a dimensão cognitiva, a satisfação global com a vida, não foi avaliada.

Foram verificadas neste estudo algumas singularidades entre algumas dimensões da satisfação laboral que se relacionaram com o bem-estar em sentido negativo. Apesar de termos enfatizado a relação entre satisfação laboral e bem-estar, notamos que a compreensão da relação entre estas variáveis não foi esgotada e que ainda há muito que se compreender quando pensamos nestes dois constructos. Pesquisas futuras devem ser desenvolvidas com o propósito de aprofundar de maneira empírica a compreensão da natureza da relação entre estas duas variáveis. Investigações com o objetivo de abranger as particularidades que envolvem a orientação desta relação e de identificar em quais momentos se tornam mais proeminentes os modelos de segmentação, compensação e *spillover* quando se tem conta os fatores intrínsecos e extrínsecos da satisfação laboral também são importantes.

8- Referências

- Aamodt, M. G. (2010). *Industrial/Organizational Psychology* (6th ed.). Belmont, CA: Wadsworth Cengage Learning.
- Abbad, G., & Torres, C. V. (2002). Regressão múltipla stepwise e hierárquica em Psicologia Organizacional: aplicações, problemas e soluções. *Múltipla Em Estudos de*, 7(Número especial), 19-29.
- Agapito, S. M., & Sousa, F. C. de. (2010). A influência da satisfação profissional no absentismo laboral. *Revista Portuguesa de Saude Publica*, 28(2), 132-139. doi:10.1016/S0870-9025(10)70004-3
- Albuquerque, A. S., & Tróccoli, B. T. (2004). Desenvolvimento de uma escala de bem-estar subjetivo. *Psicologia: Teoria E Pesquisa*, 20(2), 153-164.
- Alcobia, P. (2001). Atitudes e satisfação no trabalho. In J. M. Carvalho Ferreira, J. Neves, & A. Caetano (Eds.), *Manual de Psicossociologia das Organizações* (pp. 281-306). Lisboa: McGraw-Hill.
- Alesina, A., Di Tella, R., & MacCulloch, R. (2004). Inequality and happiness: Are Europeans and Americans different? *Journal of Public Economics*, 88, 2009-2042. doi:10.1016/j.jpubeco.2003.07.006
- Andersen, S. H. (2009). Unemployment and Subjective Well-Being: A Question of Class? *Work and Occupations*, 36(1), 3-25. doi:10.1177/0730888408327131
- Andersson, P. (2008). Happiness and health: Well-being among the self-employed. *Journal of Socio-Economics*, 37, 213-236. doi:10.1016/j.socec.2007.03.003
- Angner, E. (2010). Subjective well-being. *The Journal of Socio-Economics*, 39(3), 361-368. doi:10.1016/j.socec.2009.12.001
- Arslan, R., & Acar, B. N. (2013). A research on academics on life satisfaction, job satisfaction and professional burnout. *Journal of Faculty of Economics*, 18(3), 281-299.
- Benson, J., & Brown, M. (2011). Generations at work: are there differences and do they matter? *The International Journal of Human Resource Management*, 22(9), 1843-1865. doi:10.1080/09585192.2011.573966
- Benz, M., & Frey, B. S. (2004). Being independent raises happiness at work. *Swedish Economic Policy Review*, 11, 95-134.
- Benz, M., & Frey, B. S. (2008a). Being independent is a great thing: Subjective evaluations of self-employment and hierarchy. *Economica*, 75, 362-383. doi:10.1111/j.1468-0335.2007.00594.x
- Benz, M., & Frey, B. S. (2008b). The value of doing what you like: Evidence from the self-employed in 23 countries. *Journal of Economic Behavior and Organization*, 68, 445-455. doi:10.1016/j.jebo.2006.10.014
- Berger, P. (1983). Algumas observações gerais sobre o problema do trabalho. *Revista de Administração Empresarial*, 23(1), 13-22.

- Binder, M., & Coad, A. (2013). Life satisfaction and self-employment: A matching approach. *Small Business Economics*, 40(January 2012), 1009-1033. doi:10.1007/s11187-011-9413-9
- Binder, M., & Ward, F. (2013). The structure of subjective well-being: A vector autoregressive approach. *Metroeconomica*, 64(2), 361-400. doi:10.1111/meca.12011
- Blanchflower, D. G. (2004). Self-employment: More may not be better. *Swedish Economic Policy Review*, 11, 15-74. doi:http://www.nber.org/papers/w10286.pdf
- Blanchflower, D. G. (2007). Is unemployment more costly than inflation? *NBER Working Paper*, 13505.
- Boes, S., & Winkelmann, R. (2010). The effect of income on general life satisfaction and dissatisfaction. *Social Indicators Research*, 95, 111-128. doi:10.1007/s11205-009-9452-7
- Boles, J., Madupalli, R., Rutherford, B., & Wood, J. A. (2007). The relationship of facets of salesperson job satisfaction with affective organizational commitment. *Journal of Business & Industrial Marketing*, 22(5), 311-321. doi:10.1108/08858620710773440
- Bowling, N. A., Eschleman, K. J., & Wang, Q. (2010). A meta-analytic examination of the relationship between job satisfaction and subjective well-being. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 83(4), 915-934. doi:10.1348/096317909X478557
- Bowling, N. A., Hendricks, E. A., & Wagner, S. H. (2008). Positive and negative affectivity and facet satisfaction: A meta-analysis. *Journal of Business and Psychology*, 23, 115-125. doi:10.1007/s10869-008-9082-0
- Brief, A. P., Butcher, A. H., & Roberson, L. (1995). Cookies, disposition, and job attitudes: the effects of positive mood-inducing events and negative affectivity on job satisfaction in a field experiment. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 62(1), 55-62.
- Brief, A. P., & Weiss, H. M. (2002). Organizational behavior: affect in the workplace. *Annual Review of Psychology*, 53, 279-307. doi:10.1146/annurev.psych.53.100901.135156
- Brown, M. (2012). Responses to work intensification: does generation matter? *The International Journal of Human Resource Management*, 23(17), 3578-3595. doi:10.1080/09585192.2011.654348
- Bruk-Lee, V., Khoury, H. A., Nixon, A. E., Goh, A., & Spector, P. E. (2009). Replicating and Extending Past Personality/Job Satisfaction Meta-Analyses. *Human Performance*, 22(2), 156-189. doi:10.1080/08959280902743709
- Carlotto, M. S., & Câmara, S. G. (2008). Propriedades psicométricas do Questionário de Satisfação no Trabalho (S20/23). *Psico-USF*, 13(2), 203-210.
- Carraher, S. M. (2011). Turnover prediction using attitudes towards benefits, pay, and pay satisfaction among employees and entrepreneurs in Estonia, Latvia, and Lithuania. *Baltic Journal of Management*, 6, 25-52. doi:10.1108/17465261111100905
- Cavallieri, K. E. (2013). Processo de adaptação de uma escala de satisfação no trabalho ao contexto das empresas juniores: resultados preliminares. *Barbarói*, 39, 164-191.
- Cavazotte, F. de S. C. N., Lemos, A. H. da C., & Viana, M. D. de A. (2012). Novas gerações no mercado de trabalho: expectativas renovadas ou antigos ideais? *Cadernos EBAP.BR*, 10(1), 162-180.

- Cennamo, L., & Gardner, D. (2008). Generational differences in work values, outcomes and person-organisation values fit. *Journal of Managerial Psychology*, 23(8), 891-906. doi:10.1108/02683940810904385
- Cheeseman, K. A., & Downey, R. A. (2011). Talking “Bout My Generation”: The Effect of “Generation” on Correctional Employee Perceptions of Work Stress and Job Satisfaction. *The Prison Journal*, 92(1), 24-44. doi:10.1177/0032885511428796
- Chen, G., Ai, J., & You, Y. (2014). Managerial coaching behaviours and their relations to job satisfaction, life satisfaction and orientations to happiness. *Journal of Human Resource and Sustainability Studies*, 2, 147-156. doi:http://dx.doi.org/10.4236/jhrss.2014.23014
- Chiron, B., Michinov, E., Olivier-Chiron, E., Laffon, M., & Rusch, E. (2010). Job satisfaction, life satisfaction and burnout in French anaesthetists. *Journal of Health Psychology*, 15(6), 948-958. doi:10.1177/1359105309360072
- Clark, A. E. (2010). Work, jobs and well-being across the millennium. In E. Diener, J. F. Helliwell, & D. Kahneman (Eds.), *International differences in well-being* (pp. 436-464). New York, NY: Oxford University Press. doi:http://dx.doi.org/10.1093/acprof:oso/9780199732739.001.0001
- Cohen, J. (1988). *Statistical power analysis for the behavioral sciences*. (2nd ed.). Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum.
- Corbi, R. B., & Menezes-Filho, N. A. (2006). Os determinantes empíricos da felicidade no Brasil. *Revista de Economia Política*, 26(104), 518-536. doi:10.1590/S0101-31572006000400003
- Costanza, D. P., Badger, J. M., Fraser, R. L., Severt, J. B., & Gade, P. a. (2012). Generational Differences in Work-Related Attitudes: A Meta-analysis. *Journal of Business and Psychology*, 27(4), 375-394. doi:10.1007/s10869-012-9259-4
- Da Silva, M. A. O. M., Correia, M. F., Scholten, M., & Gomes, L. F. A. M. (2008). Cultura nacional e orientação empreendedora: Um estudo comparativo entre Brasil e Portugal. *Comportamento Organizacional E Gestão*, 14(1), 65-84.
- Dabke, D. (2014). Can life satisfaction be predicted by emotional intelligence, job satisfaction and personality type? *aWEshkar*, 17(1), 22-33.
- Dalfovo, M. S., Lana, R. A., & Silveira, A. (2008). Métodos Quantitativos e Qualitativos: um Resgate Teórico. *Revista Interdisciplinar Científica Aplicada*, 2(4), 1-13.
- Dancey, C. P., & Reidy, J. (2011). *Statistics without maths for psychology* (5th ed., p. 648). Harlow, UK: Prentice Hall.
- Dawis, R. V., & Lofquist, L. H. (1978). A note on the dynamics of work adjustment. *Journal of Vocational Behavior*, 12, 76-79. doi:10.1016/0001-8791(78)90008-8
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2008). Hedonia, eudaimonia, and well-being: an introduction. *Journal of Happiness Studies*, 9(1), 1-11. doi:10.1007/s10902-006-9018-1
- Di Tella, R., MacCulloch, R. J., & Oswald, A. J. (2006). *The macroeconomics of happiness*. doi:10.1162/003465303772815745
- Dias, S., Queirós, C., & Carlotto, M. S. (2010). Síndrome de burnout e fatores associados em profissionais da área da saúde: estudo comparativo entre Brasil e Portugal. *Aletheia Revista de Psicologia*, 32(05), 4-21.

- Diener, E. (2000). Subjective Well-Being. The science of happiness and a proposal for a national index. *American Psychologist*, 55(1), 34-43. doi:10.1037//0003-066X.55.1.34
- Diener, E. (2006). Guidelines for national indicators of subjective well-being and ill-being. *Journal of Happiness Studies*, 7, 397-404. doi:10.1007/s10902-006-9000-y
- Diener, E. (2009). Subjective well-being. In E. Diener, W. Glatzer, T. Moum, G. Sprangers, A. Mirjam, J. Vogel, & R. Veenhoven (Eds.), *The science of well-being* (37th ed., pp. 11-58). Dordrecht: Springer.
- Diener, E., & Chan, M. Y. (2011). Happy people live longer: subjective well-being contributes to health and longevity. *Applied Psychology: Health and Well-Being*, 3(1), 1-43. doi:10.1111/j.1758-0854.2010.01045.x
- Diener, E., Diener, M., & Diener, C. (2009). Factors Predicting the Subjective Well-Being of Nations. In E. Diener (Ed.), *Culture and well-being* (pp. 43-70). Champaign, IL: Springer.
- Diener, E., Emmons, R., Larsen, J., & Griffin, S. (1985). The satisfaction with life scale. *Journal of Personality Assessment*, 49(1), 71-75.
- Diener, E., Lucas, R. E., & Scollon, C. N. (2006). Beyond the hedonic treadmill: Revising the adaptation theory of well-being. *The American Psychologist*, 61(4), 305-314. doi:10.1037/0003-066X.61.4.305
- Diener, E., Oishi, S., & Lucas, R. E. (2015). National accounts of subjective well-being. *American Psychologist*, 70(3), 234-242. doi:dx.doi.org/10.1037/a0038899
- Diener, E., & Ryan, K. (2009). Subjective well-being: a general overview. *South African Journal of Psychology*, 39(4), 391-407. Retrieved from <http://sap.sagepub.com/content/39/4/391.short>
- Diener, E., Scollon, C. N., & Lucas, R. E. (2003). The evolving concept of subjective well-being: the multifaceted nature of happiness. *Advances in Cell Aging and Gerontology*. doi:10.1016/S1566-3124(03)15003-1
- Diener, E., & Seligman, M. E. P. (2004). Beyond money toward an economy of well-being. *Psychological Science in the Public Interest*, 5(1), 1-31. doi:10.1111/j.0963-7214.2004.00501001.x
- Diener, E., Suh, E. M., Lucas, R. E., & Smith, H. L. (1999). Subjective well-being: three decades of progress. *Psychological Bulletin*, 125(2), 276-302.
- Dockery, A. M. (2005). The happiness of young Australians: Empirical evidence on the role of labour market experience. *Economic Record*, 81(255), 322-335. doi:10.1111/j.1475-4932.2005.00272.x
- Doğan, A., Deniz, M. E., Odabaş, H., Özyeşil, Z., & Özgirgin, N. (2012). Job and Life Satisfaction of the Medical Staff in Rehabilitation Centers. *Turkish Journal of Physical Medicine and Rehabilitation*, 58, 16-21. doi:10.4274/ tftr .24085
- Dolan, P., Peasgood, T., & White, M. (2008). Do we really know what makes us happy? A review of the economic literature on the factors associated with subjective well-being. *Journal of Economic Psychology*, 29, 94-122. doi:10.1016/j.joep.2007.09.001
- Drobnič, S., Beham, B., & Präg, P. (2010). Good job, good life? Working conditions and quality of life in Europe. *Social Indicators Research*, 99, 205-225. doi:10.1007/s11205-010-9586-7

- Dumludag, D. (2012). Life Satisfaction and Income Comparison Effects in Turkey. *Social Indicators Research*, 114(3), 1199-1210. doi:10.1007/s11205-012-0197-3
- Faragher, E. B., Cass, M., & Cooper, C. L. (2005). The relationship between job satisfaction and health: a meta-analysis. *Occupational and Environmental Medicine*, 62(2), 105-12. doi:10.1136/oem.2002.006734
- Ferrer-i-Carbonell, A. (2005). Income and well-being: an empirical analysis of the comparison income effect. *Journal of Public Economics*, 89(5-6), 997-1019. doi:10.1016/j.jpubeco.2004.06.003
- Field, A. (2009). *Discovering statistics using SPSS* (3rd ed., pp. 1-816). London: Sage. doi:10.1234/12345678
- Figueiredo Filho, D. B., & Silva Júnior, J. A. da. (2009). Desvendando os mistérios do coeficiente de correlação de Pearson (r). *Revista Política Hoje*, 18(1), 115-146.
- Filiz, Z. (2014). An analysis of the levels of job satisfaction and life satisfaction of the academic staff. *Social Indicators Research*, 116(3), 793-808. doi:10.1007/s11205-013-0319-6
- Folami, L. B., Asare, K., Kwesiga, E., & Blin, D. (2014). The impact of job satisfaction and organizational context variables on organizational commitment. *International Journal of Business and Public Administration*, 11(2), 1-19.
- Franek, M., & Vecera, J. (2008). Personal Characteristics and Job Satisfaction. *Ekonomika A Management*, 4, 63-76.
- Friedmann, G. (1973). O objetivo da Sociologia e do Trabalho. In G. Friedmann & P. Naville (Eds.), *Tratado de Sociologia do Trabalho* (pp. 19-44). São Paulo: Editora Cultrix.
- Galinha, I. C. C., & Pais-Ribeiro, J. L. (2008). The structure and stability of subjective well-being: A structure equation modelling analysis. *Applied Research in Quality of Life*, 3, 293-314. doi:10.1007/s11482-009-9063-0
- Galinha, I. C., & Pais-Ribeiro, J. L. (2005a). Contribuição para o estudo da versão portuguesa da Positive and Negative Affect Schedule (PANAS): II - Estudo psicométrico. *Análise Psicológica*, 2(23), 219-227.
- Galinha, I. C., & Pais-Ribeiro, J. L. (2005b). Contribuição para o estudo da versão portuguesa da positive and negative affect schedule (PANAS): I - Abordagem teórica ao conceito de afecto. *Análise Psicológica*, 2(23), 209-218.
- Galinha, I. C., & Pais-Ribeiro, J. L. (2005c). História e evolução do conceito de bem-estar subjectivo. *Psicologia, Saúde & Doenças*, 6(2), 203-214.
- Galinha, I. C., Pereira, C. R., & Esteves, F. (2014). Versão reduzida da escala portuguesa de afeto positivo e negativo - PANAS-VRP: Análise fatorial confirmatória e invariância temporal. *Revista Psicologia*, 28(1), 53-65.
- Galinha, I. C., Pereira, C. R., & Esteves, F. G. (2013). Confirmatory factor analysis and temporal invariance of the positive and negative affect schedule (PANAS). *Psicologia: Reflexão E Crítica*, 26(4), 671-679.
- Garrosa-Hernandéz, E., Carmona-Cobo, I., Ladstätter, F., Blanco, L. M., & Cooper-Thomas Helena, D. (2013). The relationships between family-work interaction, job-related

- exhaustion, detachment, and meaning in life: A day-level study of emotional well-being. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 29(3), 169-177. doi:10.5093/tr2013a23
- Georgellis, Y., & Lange, T. (2011). Traditional versus secular values and the job-life satisfaction relationship across europe. *British Journal of Management*. doi:10.1111/j.1467-8551.2011.00753.x
- Georgellis, Y., Lange, T., & Tabvuma, V. (2012). The impact of life events on job satisfaction. *Journal of Vocational Behavior*, 80(2), 464-473. doi:10.1016/j.jvb.2011.12.005
- Giacomoni, C. H. (2004). Bem-estar subjetivo: em busca da qualidade de vida. *Temas Em Psicologia Da SBP*, 12(1), 43-50.
- Giannikis, S. K., & Mihail, D. M. (2011). Modelling job satisfaction in low-level jobs: Differences between full-time and part-time employees in the Greek retail sector. *European Management Journal*, 29(2), 129-143. doi:10.1016/j.emj.2010.12.002
- Goulart, P. M. (2009). O significado do trabalho: delimitações teóricas (1955-2006). *Cadernos de Psicologia Social E Do Trabalho*, 12(1), 47-55.
- Gouveia, V. V., Fonsêca, P. N. da, Lins, S. L. B., Lima, A. V. de, & Gouveia, R. S. V. (2003). Escala de Bem-Estar Afetivo no Trabalho (Jaws): Evidências de Validade Fatorial e Consistência Interna. *Psicologia: Reflexão E Crítica*, 21(3).
- Graham, C., & Chattopadhyay, S. (2013). Gender and Well-Being around the World. *International Journal of Happiness and Development*, 1(2), 212-232.
- Guimarães, J. M. X., Jorge, M. S. B., & Assis, M. M. A. (2011). (In)satisfação com o trabalho em saúde mental: um estudo em centros de atenção psicossocial. *Ciência & Saúde Coletiva*, 16(4), 2145-2154. doi:10.1590/S1413-81232011000400014
- Gunlu, E., Aksarayli, M., & Perçin, N. S. (2010). Job satisfaction and organizational commitment of hotel managers in Turkey. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 22(5), 693-717. doi:10.1108/09596111011053819
- Gurková, E., Čáp, J., Žiaková, K., & Ďurišková, M. (2012). Job satisfaction and emotional subjective well-being among Slovak nurses. *International Nursing Review*, 59(1), 94-100. doi:10.1111/j.1466-7657.2011.00922.x
- Gurková, E., Haroková, S., Džuka, J., & Žiaková, K. (2014). Job satisfaction and subjective well-being among Czech nurses. *International Journal of Nursing Practice*, 20(2), 194-203. doi:10.1111/ijn.12133
- Guzi, M., & de Pedraza García, P. (2015). A web survey analysis of subjective well-being. *International Journal of Manpower*, 36(1), 48-67. doi:10.1108/IJM-12-2014-0237
- Haar, J. M., Russo, M., Suñe, A., & Ollier-Malaterre, A. (2014). Outcomes of work-life balance on job satisfaction, life satisfaction and mental health: A study across seven cultures. *Journal of Vocational Behavior*, 85(3), 361-373. doi:10.1016/j.jvb.2014.08.010
- Hair, J. F. J., Black, W. C. ., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2014). *Multivariate Data Analysis* (7th Editio.). Harlow, UK: Pearson.
- Headley, B., & Wooden, M. (2004). The effects of wealth and income on subjective well-being and ill-being. *Economic Record*, 80, 24-33. doi:10.1111/j.1475-4932.2004.00181.x

- Heller, D., Judge, T. A., & Watson, D. (2002). The confounding role of personality and trait affectivity in the relationship between job and life satisfaction. *Journal of Organizational Behavior*, 23, 815-835. doi:10.1002/job.168
- Helliwell, J. F., & Huang, H. (2010). How's the job? well-being and social capital in the workplace. *Industrial and Labor Relations Review*, 63(2), 205-227.
- Hellriegel, D., & John W. Slocum, J. (2011). *Organizational Behavior. Learning* (13th ed.). Mason, OH: South-Western Cengage Learning.
- Henne, D., & Locke, E. (1985). Job dissatisfaction: What are the consequences? *International Journal of Psychology*, 20(2), 221-240. doi:10.1080/00207598508247734
- Henrique, R. A., Santos, C. M., & Vianna, J. J. B. (2013). Sentidos e significados do trabalho entre pessoas em situação de rua. *Psicologia Para América Latina*, 24, 109-120.
- Hirschfeld, R. R. (2000). Does revising the intrinsic and extrinsic subscales of the minnesota satisfaction questionnaire short form make a difference? *Educational and Psychological Measurement*, 60, 255-270. doi:10.1177/00131640021970493
- Hytti, U., Kautonen, T., & Akola, E. (2013). Determinants of job satisfaction for salaried and self-employed professionals in Finland. *The International Journal of Human Resource Management*, 24(10), 2034-2053. doi:10.1080/09585192.2012.723023
- IBGE - Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. (2013). *Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios*. Retrieved April 24, 2015, from www.ibge.gov.br
- IBGE - Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. (2014). Retrieved April 24, 2015, from www.ibge.gov.br
- Ignat, A. A., & Clipa, O. (2012). Teachers' satisfaction with life, job satisfaction and their emotional intelligence. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 33, 498-502. doi:10.1016/j.sbspro.2012.01.171
- INE - Instituto Nacional de Estatística. (2015). Retrieved April 24, 2015, from www.ine.pt
- Ineson, E. M., Benke, E., & László, J. (2013). Employee loyalty in Hungarian hotels. *International Journal of Hospitality Management*, 32, 31-39. doi:10.1016/j.ijhm.2012.04.001
- Inglehart, R. F. (2010). Faith and freedom: Traditional and modern ways to happiness. In E. Diener, J. F. Helliwell, & D. Kahneman (Eds.), *International differences in well-being* (pp. 351-389). Oxford University Press. doi:10.1080/00131725109342131
- International Monetary Fund. (2014). Retrieved April 19, 2015, from <http://www.imf.org/>
- Ironson, G. H., Smith, P. C., Brannick, M. T., Gibson, W. M., & Paul, K. B. (1989). Construction of a job in general scale: A comparison of global, composite, and specific measures. *Journal of Applied Psychology*, 74(2), 193-200. doi:10.1037/0021-9010.74.2.193
- Jernigan, I. E., Beggs, J. M., & Kohut, G. F. (2002). Dimensions of work satisfaction as predictors of commitment type. *Journal of Managerial Psychology*, 17(7), 564-579. doi:10.1108/02683940210444030

- Jorge, A. T., Gina, D. R., Rocha, L. E., & Isosaki, M. (2008). Fatores de risco associados à satisfação no trabalho em trabalhadores de nutrição hospitalar. *Saúde, Ética & Justiça*, 13(2), 95-103.
- Jorgensen, B. S., Jamieson, R. D., & Martin, J. F. (2010). Income, sense of community and subjective well-being: Combining economic and psychological variables. *Journal of Economic Psychology*, 31(4), 612-623. doi:10.1016/j.joep.2010.04.002
- Jorm, A. F., & Ryan, S. M. (2014). Cross-national and historical differences in subjective well-being. *International Journal of Epidemiology*, 43(2), 330-40. doi:10.1093/ije/dyt188
- Judge, T. A., & Klinger, R. (2008). Job satisfaction: Subjective well-being at work. In M. Eid & R. J. Larsen (Eds.), *The Science of Subjective Well-Being* (pp. 393-413). New York, NY: The Guilford Press.
- Judge, T. A., Piccolo, R. F., Podsakoff, N. P., Shaw, J. C., & Rich, B. L. (2010). The relationship between pay and job satisfaction: A meta-analysis of the literature. *Journal of Vocational Behavior*, 77, 157-167. doi:10.1016/j.jvb.2010.04.002
- Judge, T. A., & Watanabe, S. (1993). Another look at the job-life satisfaction relationship. *Journal of Applied Psychology*, 78(6), 939-948. doi:10.5465/AMBPP.1993.10317003
- Judge, T. A., & Watanabe, S. (1994). Individual differences in the nature of the relationship between job and life satisfaction. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 67(1 994), 101-107. doi:10.1111/j.2044-8325.1994.tb00554.x
- Kafetsios, K., & Zampetakis, L. a. (2008). Emotional intelligence and job satisfaction: Testing the mediatory role of positive and negative affect at work. *Personality and Individual Differences*, 44, 712-722. doi:10.1016/j.paid.2007.10.004
- Karatepe, O. M., Uludag, O., Menevis, I., Hadzimehmedagic, L., & Baddar, L. (2006). The effects of selected individual characteristics on frontline employee performance and job satisfaction. *Tourism Management*, 27, 547-560. doi:10.1016/j.tourman.2005.02.009
- Kehinde, O. (2011). Impact of job satisfaction on absenteeism : A correlative study. *European Journal of Humanities and Social Sciences*, 1(1), 25-49.
- Kesebir, P., & Diener, E. (2008). In pursuit of happiness. Empirical answers to philosophical questions. *Perspectives on Psychological Science*, 3(2), 7-13.
- Keyes, C. L. M., Shmotkin, D., & Ryff, C. D. (2002). Optimizing well-being: the empirical encounter of two traditions. *Journal of Personality and Social Psychology*, 82(6), 1007-1022. doi:10.1037/0022-3514.82.6.1007
- Kim-Prieto, C., Diener, E., Tamir, M., Scollon, C., & Diener, M. (2005). Integrating the diverse definitions of happiness: A time-sequential framework of subjective well-being. *Journal of Happiness Studies*, 6, 261-300. doi:10.1007/s10902-005-7226-8
- Lange, T. (2012). Job satisfaction and self-employment: Autonomy or personality? *Small Business Economics*, 38, 165-177. doi:10.1007/s11187-009-9249-8
- Larsen, R., & Eid, M. (2008). Ed Diener and the science of subjective well-being. In M. Eid & R. J. Larsen (Eds.), *The science of subjective well-being* (pp. 1-13). New York, NY: The Guilford Press.
- Lee, H., Hwang, S., Kim, J., & Daly, B. (2004). Predictors of life satisfaction of Korean nurses. *Journal of Advanced Nursing*. doi:10.1111/j.1365-2648.2004.03251.x

- Lent, R. W., Singley, D., Sheu, H.-B., Gainor, K. A., Brenner, B. R., Treistman, D., & Ades, L. (2005). Social cognitive predictors of domain and life satisfaction: Exploring the theoretical precursors of subjective well-being. *Journal of Counseling Psychology, 52*(3), 429-442.
- Lloyd-Sherlock, P., Saboia, J., & Ramírez-Rodríguez, B. (2012). Cash Transfers and the Well-being of Older People in Brazil. *Development and Change, 43*(5), 1049-1072. doi:10.1111/j.1467-7660.2012.01790.x
- Locke, E. A. (1969). What is job satisfaction. *Organizational Behavior and Human Performance, 4*, 309-336.
- Locke, E. A. (1976). The nature and causes of job satisfaction. In M. D. Dunnette (Ed.), *Handbook of industrial and organizational psychology* (pp. 1297-1349). Chicago, IL: Rand McNally.
- Loewe, N., Bagherzadeh, M., Araya-Castillo, L., Thieme, C., & Batista-Foguet, J. M. (2014). Life domain satisfactions as predictors of overall life satisfaction among workers: Evidence from Chile. *Social Indicators Research, 118*, 71-86. doi:10.1007/s11205-013-0408-6
- Lopes, H., Calapez, T., & Porto, C. (2014). Does the macroeconomic context influence subjective well-being in europe and portugal? The puzzling case of the 2008 crisis. *Portuguese Journal of Social Science, 13*(1), 3-19. doi:10.1386/pjss.13.1.3_1
- López-Araújo, B., Segovia, A. O., & Peiró, J. M. (2007). El papel modulador de la implicación con el trabajo en la relación entre el estrés y la satisfacción laboral. *Psicothema, 19*(1), 81-87.
- Lourenço, C. D. da S., Ferreira, P. A., & Brito, M. J. de. (2013). O significado do trabalho para uma executiva: a dicotomia prazer e sofrimento. *Organizações Em Contexto, 9*(17), 247-279.
- Lucas, R. E., Clark, A. E., Georgellis, Y., & Diener, E. (2004). Unemployment alters the set point for life satisfaction. *Psychological Science: A Journal of the American Psychological Society, 15*(1), 8-13. doi:10.1111/j.0963-7214.2004.01501002.x
- Lucas, R. E., & Diener, E. (2008). Subjective well-being. In M. Lewis, J. M. Haviland-Jones, & L. F. Barrett (Eds.), *Handbook of emotions* (3rd ed., pp. 471-484). New York, NY: The Guilford Press. doi:10.2307/2076468
- Lucas, R. E., & Diener, E. (2009). Personality and subjective well-being. In *The Science of Well-Being* (37th ed., pp. 75-102). Dordrecht, Holanda: Springer.
- Lyubomirsky, S., & Ross, L. (1997). Hedonic consequences of social comparison: a contrast of happy and unhappy people. *Journal of Personality and Social Psychology, 73*(6), 1141-1157. doi:10.1037/0022-3514.73.6.1141
- Macky, K., Gardner, D., & Forsyth, S. (2008). Generational differences at work: introduction and overview. *Journal of Managerial Psychology, 23*(8), 857-861. doi:10.1108/02683940810904358
- Mafini, C., & Dlodlo, N. (2014). The relationship between extrinsic motivation, job satisfaction and life satisfaction amongst employees in a public organisation. *SA Journal of Industrial Psychology, 40*(1), 1-13. doi:10.4102/sajip.v40i1.1166

- Magai, C. (2008). Long-lived emotions - A life course perspective on emotional development. In M. Lewis, J. M. Haviland-Jones, & L. F. Barrett (Eds.), *Handbook of emotions* (3rd ed., pp. 376-392). New York, NY: The Guilford Press.
- Maroco, J., & Garcia-Marques, T. (2006). Qual a fiabilidade do alfa de Cronbach? Questões antigas e soluções modernas. *Laboratório de Psicologia*, 4(1), 65-90.
- Martinez, M. C., & Paraguay, A. I. B. B. (2003). Satisfação e saúde no trabalho - aspectos conceituais e metodológicos. *Cadernos de Psicologia Social E Do Trabalho*, 6, 59-78.
- Martinez, M. C., Paraguay, A. I. B. B., & Latorre, M. do R. D. de O. (2004). Relação entre satisfação com aspectos psicossociais e saúde dos trabalhadores. *Revista Saúde Pública*, 38(1), 55-61.
- Martins, C. (2011). *Manual de análise de dados quantitativos com recurso ao IBM SPSS: Saber decidir, fazer, interpretar e reagir* (p. 245). Braga, Portugal: Psiquilíbrios Edições.
- Martins, M., & Santos, G. (2006). Adaptação e validação de construto da escala de satisfação no trabalho. *Psico-USF*, 11(2), 195-205.
- McKnight, P. E., & Kashdan, T. B. (2009). Purpose in life as a system that creates and sustains health and well-being: An integrative, testable theory. *Review of General Psychology*, 13(3), 242-251. doi:10.1037/a0017152
- Mentzakis, E., & Moro, M. (2009). The poor, the rich and the happy: Exploring the link between income and subjective well-being. *The Journal of Socio-Economics*, 38(1), 147-158. doi:10.1016/j.socec.2008.07.010
- Miguel, V., Vara, N., & Queirós, C. (2014). Satisfação com o trabalho como preditor do burnout em bombeiros assalariados. *International Journal of Working Conditions*, 8, 98-113.
- Miguez, J. (1987). Satisfação no trabalho e comportamentos de ausência. *Revista de Psicologia E de Ciências Da Educação*, 2, 17-35.
- Millán, J. M., Hessels, J., Thurik, R., & Aguado, R. (2013). Determinants of job satisfaction: A European comparison of self-employed and paid employees. *Small Business Economics*, 40, 651-670. doi:10.1007/s11187-011-9380-1
- Mishra, S. K., & Bhatnagar, D. (2010). Linking emotional dissonance and organizational identification to turnover intention and emotional well-being: A study of medical representatives in India. *Human Resource Management*, 49(3), 401-419. doi:10.1002/hrm.20362
- Moya-Albiol, L., Serrano, M. Á., González-Bono, E., Rodríguez-Alarcón, G., & Salvador, A. (2005). Respuesta psicofisiológica de estrés en una jornada laboral. *Psicothema*, 17(2), 205-211.
- Mroczek, D. K., & Spiro, A. (2005). Change in life satisfaction during adulthood: findings from the veterans affairs normative aging study. *Journal of Personality and Social Psychology*, 88(1), 189-202. doi:10.1037/0022-3514.88.1.189
- Muchinsk, P. M. (2006). *Psychology applied to work* (Eighth.). Belmont, CA: Thomson Wadsworth.

- Muhonen, T., & Torkelson, E. (2004). Work locus of control and its relationship to health and job satisfaction from a gender perspective. *Stress and Health*, 20(1), 21-28. doi:10.1002/smi.994
- Navarro, V. L., & Padilha, V. (2007). Dilemas do trabalho no capitalismo contemporâneo. *Psicologia & Sociedade*, 19(1), 14-20.
- Newman, A., Nielsen, I., Smyth, R., & Hooke, A. (2014). Examining the relationship between workplace support and life satisfaction: The mediating role of job satisfaction. *Social Indicators Research*. doi:10.1007/s11205-014-0613-y
- Nielsen, I., Smyth, R., & Liu, Y. (2011). The moderating effects of demographic factors and hukou status on the job satisfaction-subjective well-being relationship in urban China. *The International Journal of Human Resource Management*, 22(6), 1333-1350. doi:10.1080/09585192.2011.559103
- Norrish, J. M., & Vella-Brodrick, D. a. (2008). Is the study of happiness a worthy scientific pursuit? *Social Indicators Research*, 87, 393-407. doi:10.1007/s11205-007-9147-x
- Novo, R. F. (2005). Bem-estar e psicologia: conceitos e propostas de avaliação. *Revista Ibero-Americana de Diagnóstico E Avaliação Psicológica*, 2(2), 183-203.
- Nunes, C. H. S., Hutz, C. S., & Giacomoni, C. H. (2009). Associação entre bem estar subjetivo e personalidade no modelo dos cinco grandes fatores. *Avaliação Psicológica*, 8(1), 99-108.
- O'Driscoll, M. P., & Beehr, T. A. (2000). Moderating effects of perceived control and need for clarity on the relationship between role stressors and employee affective reactions. *The Journal of Social Psychology*, 140(2), 151-159. doi:10.1080/00224540009600454
- Oishi, S., Diener, E., Lucas, R. E., & Suh, E. M. (2009). Cross-cultural variations in predictors of life satisfaction: perspectives from needs and values. In E. Diener (Ed.), *Culture and well-being* (38th ed., pp. 109-127). Champaign, IL: Springer.
- Oshio, T., & Urakawa, K. (2013). The association between perceived income inequality and subjective well-being: Evidence from a social survey in Japan. *Social Indicators Research*, 116(3), 755-770. doi:10.1007/s11205-013-0323-x
- Palmore, E. (1969). Predicting longevity: a follow-up controlling for age. *The Gerontologist*, 9, 247-250.
- Park, C. L. (2010). Making sense of the meaning literature: an integrative review of meaning making and its effects on adjustment to stressful life events. *Psychological Bulletin*, 136(2), 257-301. doi:10.1037/a0018301
- Paschoal, T. (2008). *Bem-estar no trabalho: relações com suporte organizacional, prioridades axiológicas e oportunidades de alcance de valores pessoais no trabalho*. Universidade de Brasília.
- Paschoal, T., & Tamayo, A. (2008). Construção e Validação da escala de bem-estar no trabalho. *Avaliação Psicológica*, 7(1), 11-22.
- Patzelt, H., & Shepherd, D. a. (2011). Negative emotions of an entrepreneurial career: Self-employment and regulatory coping behaviors. *Journal of Business Venturing*, 26(2), 226-238. doi:10.1016/j.jbusvent.2009.08.002
- Pereira, M. C., & Coelho, F. (2013). Untangling the relationship between income and subjective well-being: the role of perceived income adequacy and borrowing

- constraints. *Journal of Happiness Studies*, 14(3), 985-1005. doi:10.1007/s10902-012-9365-z
- Pestana, M. H., & Gageiro, J. N. (2008). *Análise de dados para ciências sociais: a complementaridade do SPSS* (5ª ed.). Lisboa, Portugal: Edições Silabo.
- Pordata - Banco de Dados Portugal Contemporâneo. (2013). Retrieved April 24, 2015, from www.pordata.pt
- Quarstein, V. A., McAfee, R. B., & Glassman, M. (1992). The situational occurrences theory of job satisfaction. *Human Relations*, 45(8), 859-873.
- Queirós, C., Dias, S., & Carlotto, M. S. (2011). Burnout, hardiness e satisfação com o trabalho: um estudo comparativo entre profissionais da área da saúde portugueses e brasileiros. In *Saúde e Qualidade de Vida: uma meta a atingir*.
- Rafferty, A. E., & Griffin, M. a. (2009). Job satisfaction in organizational research. In D. BUCHANAN & A. BRYMAN (Eds.), *The Sage handbook of organizational research methods* (pp. 196-212). Los Angeles: Sage.
- Ramirez, A. J., Graham, J., Richards, M. A., Cull, A., & Gregory, W. M. (1996). Mental health of hospital consultants: the effects of stress and satisfaction at work. *The Lancet*, 347, 724-728.
- Rebouças, D., Legay, L., & Abelha, L. (2007). Satisfação com o trabalho e impacto causado nos profissionais de serviço de saúde mental. *Revista de Saude Pública*, 41(2), 244-250.
- Ribeiro, M. I. B. (2013). O Papel das Organizações na Sustentabilidade das Economias em Crise. In *Satisfação com o trabalho: a percepção do profissional de farmácia* (pp. 407-413).
- Robbins, S. P. (2007). *Comportamento Organizacional* (11ª ed.). São Paulo: Pearson.
- Roccas, S., Sagiv, L., Schwartz, S. H., & Knafo, A. (2002). The big five personality factors and personal values. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 28, 789-801. doi:10.1177/0146167202289008
- Rode, J. C. (2004). Job satisfaction and life satisfaction revisited: A longitudinal test of an integrated model. *Human Relations*, 57(9), 1205-1230. doi:10.1177/0018726704047143
- Rodríguez-Muñoz, A., & Sanz-Vergel, A. I. (2013). Happiness and well-being at work: A special issue introduction. *Revista de Psicología Del Trabajo Y de Las Organizaciones*, 29(3), 95-97. doi:10.5093/tr2013a14
- Rojas, M. (2006). Life satisfaction and satisfaction in domains of life: Is it a simple relationship? *Journal of Happiness Studies*, 7, 467-497. doi:10.1007/s10902-006-9009-2
- Rojas, M. (2007). The complexity of well-being: A life-satisfaction conception and a domains-of-life approach. *Researching Well-Being in Developing Countries*, (July), 1-26. doi:10.1017/CBO9780511488986.013
- Rosa, C., & Carlotto, M. (2005). Síndrome de Burnout e satisfação no trabalho em profissionais de uma instituição hospitalar. *Revista Da SBPH*, 8(2), 1-15.
- Rose, J., & Glass, N. (2010). An Australian investigation of emotional work, emotional well-being and professional practice: An emancipatory inquiry. *Journal of Clinical Nursing*, 19, 1405-1414. doi:10.1111/j.1365-2702.2009.02997.x

- Rözer, J., & Kraaykamp, G. (2012). Income inequality and subjective well-being: a cross-national study on the conditional effects of individual and national characteristics. *Social Indicators Research*, 113(3), 1009-1023. doi:10.1007/s11205-012-0124-7
- Russell, J. E. A. (2008). Promoting Subjective Well-Being at Work. *Journal of Career Assessment*, 16(1), 117-131. doi:10.1177/1069072707308142
- Rusting, C. L., & Larsen, R. J. (1997). Extraversion, neuroticism, and susceptibility to positive and negative affect: a test of two theoretical models. *Personality and Individual Differences*, 22(5), 607-612.
- Ruviaro, M. de F. S., & Bardagi, M. P. (2010). Síndrome de burnout e satisfação no trabalho em profissionais da área de enfermagem do interior do RS. *Bardarói*, 33, 194-216.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2001). On happiness and human potentials: A review of research on hedonic and eudaimonic well-being. *Annual Review of Psychology*, 52, 141-166.
- Ryan, R. M., Huta, V., & Deci, E. L. (2013). A self-determination theory perspective on eudaimonia. In A. D. Fave (Ed.), *The Exploration of Happiness* (pp. 117-139). Dordrecht: Springer. doi:10.1007/978-94-007-5702-8
- Ryff, C. D. (1989). Happiness is everything, or is it? Explorations on the meaning of psychological well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57(6), 1069-1081. doi:10.1037/0022-3514.57.6.1069
- Ryff, C. D. (2013). Psychological well-being revisited: Advances in the science and practice of eudaimonia. *Psychotherapy and Psychosomatics*, 83, 10-28. doi:10.1159/000353263
- Ryff, C. D., & Keyes, C. L. M. (1995). The structure of psychological well-being revisited. *Journal of Personality and Social Psychology*, 69(4), 719-727. doi:10.1037/0022-3514.69.4.719
- Ryff, C. D., & Singer, B. H. (2008). Know thyself and become what you are: A eudaimonic approach to psychological well-being. *Journal of Happiness Studies*, 9, 13-39. doi:10.1007/s10902-006-9019-0
- Ryff, C., Morozink Boylan, J., Coe, C. L., Karasawa, M., Kawakami, N., Kitayama, S., ... Jensen, L. A. (2014). *Adult Development in Japan and the United States* (pp. 1-17). doi:10.1093/oxfordhb/9780199948550.013.41
- Saane, N. van, Sluiter, J. K., Verbeek, H. A. M., & Frings-Dresen, M. H. W. (2003). Reliability and validity of instruments measuring job satisfaction--a systematic review. *Occupational Medicine-Oxford*, 53(3), 191-200. doi:10.1093/occmed/kqg038
- Saari, L. M., & Judge, T. A. (2004). Employee attitudes and job satisfaction. *Human Resource Management*, 43(4), 395-407. doi:10.1002/hrm.20032
- Sales, S. M. (1969). Organizational role as a risk factor in coronary disease. *Administrative Science Quarterly*, 14(3), 325-336.
- Sales, S. M., & House, J. (1971). Job dissatisfaction as a possible risk factor in coronary heart disease. *Journal of Chronic Diseases*, 23, 861-873.
- Sánchez-Sellero, M. C., Sánchez-Sellero, P., Cruz-González, M. M., & Sánchez-Sellero, F. J. (2014). Características organizacionales de la satisfacción laboral en España. *Revista de Administração de Empresas*, 54(5), 537-547.

- Saporna, G. C., Geeta, S., & Claveria, R. A. (2012). Current Issues in Hospitality and Tourism Research and Innovations. In A. Zainal, S. M. Radzi, R. Hashim, C. T. Chik, & R. Abu (Eds.), *Identifying job satisfaction dimensions among rank and file employees in selected budget hotels as correlates of organizational commitment and turnover intentions* (pp. 97-103). CRC Press.
- Schimmack, U. (2008). The structure of subjective well-being. In M. Eid & R. J. Larsen (Eds.), *The Science of Subjective Well-Being* (pp. 97-123). New York, NY: The Guilford Press.
- Schimmack, U., Diener, E., & Oishi, S. (2009). Life-satisfaction is a momentary judgment and a stable personality characteristic: The use of chronically accessible and stable sources. In E. Diener, W. Glatzer, T. Moum, M. A. G. Sprangers, J. Vogel, & R. Veenhoven (Eds.), *Assessing well-being* (39th ed., pp. 181-212). Dordrecht: Springer.
- Schlett, C., & Ziegler, R. (2014). Job emotions and job cognitions as determinants of job satisfaction: The moderating role of individual differences in need for affect. *Journal of Vocational Behavior*, 84(1), 74-89. doi:10.1016/j.jvb.2013.11.005
- Schneider, S. M. (2011). Income inequality and its consequences for life satisfaction: What role do social cognitions play? *Social Indicators Research*, 106(3), 419-438. doi:10.1007/s11205-011-9816-7
- Schwepker Jr, C. H. (2001). Ethical climate's relationship to job satisfaction, organizational commitment, and turnover intention in the salesforce. *Journal of Business Research*, 54, 39-52. doi:10.1016/s0148-2963(00)00125-9
- Selezneva, E. (2011). Surveying transitional experience and subjective well-being: Income, work, family. *Economic Systems*, 35(2), 139-157. doi:10.1016/j.ecosys.2010.05.002
- Sengupta, N. K., Osborne, D., Houkamau, C. A., Hoverd, W. J., Wilson, M. S., Greaves, L. M., ... Sibley, C. G. (2012). How much happiness does money buy? Income and subjective well-being in New Zealand. *New Zealand Journal of Psychology*, 41(2), 21-34.
- Senter, A., Morgan, R. D., Serna-McDonald, C., & Bewley, M. (2010). Correctional psychologist burnout, job satisfaction, and life satisfaction. *Psychological Services*, 7(3), 190-201. doi:10.1037/a0020433
- Sheldon, K. M., Ryan, R. M., Deci, E. L., & Kasser, T. (2004). The independent effects of goal contents and motives on well-being: it's both what you pursue and why you pursue it. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 30(4), 475-486. doi:10.1177/0146167203261883
- Şimşek, Ö. F. (2009). Happiness revisited: Ontological well-being as a theory-based construct of subjective well-being. *Journal of Happiness Studies*, 10, 505-522. doi:10.1007/s10902-008-9105-6
- Singh, P., & Loncar, N. (2010). Pay satisfaction, job satisfaction and turnover intent. *Relations Industrielles*, 65(3), 470-490. doi:10.7202/044892ar
- Siqueira, M. M. M. (2005). Esquema mental de reciprocidade e influências sobre afetividade no trabalho. *Estudos de Psicologia*, 10(1), 83-93. doi:10.1590/S1413-294X2005000100010
- Siqueira, M. M. M. (2008). Satisfação no Trabalho. In M. M. M. Siqueira (Ed.), *Medidas do comportamento organizacional* (pp. 257-266). Porto Alegre: Artmed.
- Siqueira, M. M. M., & Padovam, V. A. R. (2008). Bases teóricas de bem-estar subjetivo, bem-estar psicológico e bem-estar no trabalho. *Psicologia: Teoria E Pesquisa*, 24(2), 201-209.

- Smith, D. B., & Shields, J. (2013). Factors related to social service workers' job satisfaction: Revisiting Herzberg's motivation to work. *Administration in Social Work, 37*(2), 189-198. doi:10.1080/03643107.2012.673217
- Spector, P. E. (1985). Measurement of human service staff satisfaction: development of the Job Satisfaction Survey. *American Journal of Community Psychology, 13*(6), 693-713.
- Spittlehouse, J. K., Vierck, E., Pearson, J. F., & Joyce, P. R. (2014). Temperament and character as determinants of well-being. *Comprehensive Psychiatry, 55*(7), 1679-87. doi:10.1016/j.comppsy.2014.06.011
- Steger, M. F., Frazier, P., Oishi, S., & Kaler, M. (2006). The meaning in life questionnaire: assessing the presence of and search for meaning in life. *Journal of Counseling Psychology, 53*(1), 80-93. doi:10.1037/0022-0167.53.1.80
- Steger, M. F., & Kashdan, T. B. (2013). The unbearable lightness of meaning: Well-being and unstable meaning in life. *Journal of Positive Psychology, 8*(2), 103-115. doi:10.1080/17439760.2013.771208
- Steverink, N., & Lindenberg, S. (2006). Which social needs are important for subjective well-being? What happens to them with aging? *Psychology and Aging, 21*(2), 281-290. doi:10.1037/0882-7974.21.2.281
- Suehiro, A. C. B., Santos, A. A. A. Dos, Hatamoto, C. T., & Cardoso, M. M. (2008). Vulnerabilidade ao estresse e satisfação no trabalho em profissionais do programa de saúde da família. *Boletim de Psicologia, 43*(129), 205-218.
- Sullivan, S. E., & Bhagat, R. S. (1992). Organizational stress, job satisfaction and job performance: where do we go from here? *Journal of Management, 18*(2), 353-374. doi:10.1177/014920639201800207
- Sypniewska, B. A. (2014). Evaluation of factors influencing job satisfaction. *Contemporary Economics, 8*(1), 57-72. doi:10.5709/ce.1897-9254.131
- Tabachnick, B. G., & Fidell, L. S. (2007). *Using multivariate statistics* (5th ed.). Boston, MA: Pearson.
- Tait, M., Padgett, M. Y., & Baldwin, T. T. (1989). Job and life satisfaction: A reevaluation of the strength of the relationship and gender effects as a function of the date of the study. *Journal of Applied Psychology, 74*(3), 502-507. doi:10.1037/0021-9010.74.3.502
- Tamayo, A. (2000). Propriedades axiológicas e satisfação no trabalho. *Revista de Administração, 35*(2), 37-47.
- Teixeira, M. L. M., & De Domenico, S. M. R. (2008). Gestores brasileiros e portugueses: Estrutura única de valores de sentido de vida? *Comportamento Organizacional E Gestão, 14*(1), 45-64.
- Tella, R. Di, & MacCulloch, R. (2010). Happiness adaptation to income beyond basic Needs. In *International differences in well-being* (pp. 217-242). doi:10.1093/acprof
- Thompson, E., & Phua, F. T. T. (2012). A brief index of affective job satisfaction. *Group & Organization Management, 20*(10), 1-33. doi:10.1177/1059601111434201
- To, S. M., & Tam, H. L. (2013). Generational Differences in Work Values, Perceived Job Rewards, and Job Satisfaction of Chinese Female Migrant Workers: Implications for

- Social Policy and Social Services. *Social Indicators Research*, 118(3), 1315-1332. doi:10.1007/s11205-013-0470-0
- Traldi, M. T. F., & Demo, G. (2012). Comprometimento, bem-estar e satisfação dos professores de administração de uma universidade federal. *Revista Eletrônica de Administração*, 72(2), 290-316.
- Tsigilis, N., Koustelios, A., & Togia, A. (2004). Multivariate relationship and discriminant validity between job satisfaction and burnout. *Journal of Managerial Psychology*, 19(7), 666-675. doi:10.1108/02683940410559365
- Twenge, J. M. (2010). A review of the empirical evidence on generational differences in work attitudes. *Journal of Business and Psychology*, 25, 201-210. doi:10.1007/s10869-010-9165-6
- United Nations Development Programme. (2014). *Human Development Report 2014 Sustaining Human Progress: Reducing Vulnerabilities and Building Resilience*. Retrieved from <http://hdr.undp.org/sites/default/files/hdr14-summary-en.pdf>
- Van de Vliert, E., & Janssen, O. (2002). "Better than" Performance Motives as Roots of Satisfaction Across more and Less Developed Countries. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 33(4), 380-397. doi:10.1177/00222102033004002
- Van Praag, B. M. S., Frijters, P., & Ferrer-i-Carbonell, A. (2003). The anatomy of subjective well-being. *Journal of Economic Behavior & Organization*, 51(1), 29-49. doi:10.1016/S0167-2681(02)00140-3
- Veenhoven, R. (2008). Sociological theories of subjective well-being. In M. Eid & R. J. Larsen (Eds.), *The Science of Subjective Well-Being* (pp. 44-61). New York, NY: The Guilford Press.
- Vinokur-Kaplan, D., Jayaratne, S., & Chess, W. A. (1994). Job Satisfaction and retention of social workers in public agencies, non-profit agencies, and private practice. *Administration in Social Work*, 18(3), 93-121. doi:10.1300/J147v18n03
- Vroom, V. H. (1964). *Work and Motivation*. Pennsylvania, PA: John Wiley S-Sons, Inc.
- Wang, Y.-D., Yang, C., & Wang, K.-Y. (2012). Comparing Public and Private Employees' Job Satisfaction and Turnover. *Public Personnel Management*, 41(3), 557-573. doi:10.1177/009102601204100310
- Wanous, J. P., & Lawler, E. E. (1972). Measurement and meaning of job satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 56(2), 95-105. doi:10.1037/h0032664
- Warr, P. B. (2011). *Work, happiness, and unhappiness*. Mahway, NJ: Taylor & Francis e-Library.
- Watson, D., Clark, L. A., & Tellegen, A. (1988). Development and validation of brief measures of positive and negative affect: The PANAS scales. *Journal of Personality and Social Psychology*, 54(6), 1063-1070. doi:10.1037//0022-3514.54.6.1063
- Wegge, J., Schmidt, K.-H., Parkes, C., & Dick, R. (2007). Taking a sickie: Job satisfaction and job involvement as interactive predictors of absenteeism in a public organization. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 80(1), 77-89. doi:10.1348/096317906X99371

- Weiss, H. M. (2002). Deconstructing job satisfaction. Separating evaluations, beliefs and affective experiences. *Human Resource Management Review*, 12, 173-194.
- Weymer, A. S. Q., Maciel, C. de O., & Castor, B. V. J. (2014). A influência da sobrequalificação e da aprendizagem sobre a satisfação do indivíduo no trabalho. *Revista Brasileira de Gestão de Negócios*, 16(50), 96-109. doi:DOI: 10.7819/rbgn.v16i50.1639
- Wilson, W. (1967). Correlates of avowed happiness. *Psychological Bulletin*, 67(4), 294-306. doi:10.1037/h0024431
- Wright, T. A., & Bonett, D. G. (2007). Job satisfaction and psychological well-being as nonadditive predictors of workplace turnover. *Journal of Management*, 33(2), 141-160. doi:10.1177/0149206306297582
- Wright, T. A., & Doherty, E. M. (1998). Organizational behavior “rediscovers” the role of emotional well-being. *Journal of Organizational Behavior*, 19, 481-485.
- Yee, R. W. Y., Yeung, A. C. L., & Cheng, T. C. E. (2010). An empirical study of employee loyalty, service quality and firm performance in the service industry. *International Journal of Production Economics*, 124(1), 109-120. doi:10.1016/j.ijpe.2009.10.015
- Young, S. J., Sturts, J. R., Ross, C. M., & Kim, K. T. (2013). Generational differences and job satisfaction in leisure services. *Managing Leisure*, 18(2), 152-170. doi:10.1080/13606719.2013.752213
- Yuan, L., Tan, X., Huang, C., & Zou, F. (2014). Mediating Effect of Job Satisfaction on the Relationship Between Emotional Intelligence and Perceived General Health. *Social Behavior and Personality: An International Journal*, 42(7), 1057-1067. doi:10.2224/sbp.2014.42.7.1057
- Zalewska, A. M. (1999). Achievement and social relations values as conditions of the importance of work aspects and job satisfaction. *International Journal of Occupational Safety and Ergonomics*, 5(3), 395-416. doi:10.1080/10803548.1999.11076428
- Zheng, X., Zhu, W., Zhao, H., & Zhang, C. (2015). Employee well-being in organizations: Theoretical model, scale development, and cross-cultural validation. *Journal of Organizational Behavior*, 839-862. doi:10.1002/job.1990
- Zopiatis, A., Constanti, P., & Theocharous, A. L. (2014). Job involvement, commitment, satisfaction and turnover: Evidence from hotel employees in Cyprus. *Tourism Management*, 41, 129-140. doi:10.1016/j.tourman.2013.09.013
- Zou, K. H., Tuncali, K., & Silverman, S. G. (2003). Correlation and simple linear regression. *Radiology*, 227, 617-622. doi:10.1148/radiol.2273011499