

Bem-estar subjetivo e *Engagement* em adultos ocupacionalmente ativos - um estudo exploratório

Andreia Filipa Garcia Rosa

Dissertação para obtenção do Grau de Mestre em
Psicologia Clínica e da Saúde
(2º ciclo de estudos)

Orientador: Prof. Doutor Samuel José Fonseca Monteiro

outubro de 2022

Folha em branco

Declaração de Integridade

Eu, Andreia Filipa Garcia Rosa, que abaixo assino, estudante com o número de inscrição 8716 do Mestrado em Psicologia Clínica e da Saúde da Faculdade Ciências Sociais e Humanas, declaro ter desenvolvido o presente trabalho e elaborado o presente texto em total consonância com o **Código de Integridades da Universidade da Beira Interior**.

Mais concretamente afirmo não ter incorrido em qualquer das variedades de Fraude Académica, e que aqui declaro conhecer, que em particular atendi à exigida referenciação de frases, extratos, imagens e outras formas de trabalho intelectual, e assumindo assim na íntegra as responsabilidades da autoria.

Universidade da Beira Interior, Covilhã 10 / 10 / 2022

Andreia Filipa Garcia Rosa

(assinatura conforme Cartão de Cidadão ou preferencialmente
assinatura digital no documento original se naquele mesmo formato)

Folha em branco

Agradecimentos

Com a finalização desta investigação não posso deixar de agradecer a todas as pessoas que, direta ou indiretamente, me ajudaram nesta caminhada tão importante da minha vida pessoal e profissional. Sem dúvida que foi um percurso complicado e demorado, mas o mais gratificante é sentir que tive apoio por parte de todos e que sempre acreditaram em mim.

Um agradecimento especial ao Professor e Orientador Doutor Samuel Monteiro, pelo apoio incondicional, conhecimento e experiência transmitidos ao longo deste percurso e principalmente por toda a disponibilidade prestada. Nunca me deixou cair e encorajou-me a dar o melhor de mim e a valorizar as minhas capacidades.

À minha família, mãe, pai, irmã, avó e à minha sobrinha por me terem acompanhado e apoiado não só no alcance desta etapa, mas também por serem os meus pilares nos momentos de desabafo e desânimo.

Ao meu namorado, que me acompanhou ao longo de todo este percurso e nunca me deixou desistir. Foi aquele que mais aturou as minhas ansiedades e angústias e sem sombra de dúvidas que foi o meu maior apoio e o maior conforto.

À minha sogra e ao meu cunhado por nunca terem desistido de mim, por todas as frases motivadoras e por todo o apoio que me foram dando ao longo destes anos.

A todos os meus amigos pelo vosso companheirismo, amizade e pelo suporte transmitido.

Por tudo, a todos, o meu muito obrigada.

Folha em branco

Resumo

A crescente análise e investigação de fenômenos psicológicos e psicossociais que facilitam ou interferem na saúde (mental) numa fase do ciclo de vida onde os indivíduos se encontram a exercer uma atividade ocupacional foi alvo privilegiado neste estudo. De entre as inúmeras variáveis que podem ser analisadas focaliza-se a variável do bem-estar subjetivo (afeto positivo e negativo) e o processo de *engagement*. O bem-estar subjetivo insere-se no campo da psicologia positiva onde as emoções e os sentimentos têm um potencial papel importante na forma como os indivíduos reagem proativamente ou adaptativamente às circunstâncias e exigências do meio, alcançando interações salutogénicas.

A presente investigação caracteriza-se como um estudo transversal exploratório, de natureza descritiva e correlacional. O objetivo principal visará analisar e descrever os fenômenos e explorar associações e eventuais efeitos preditivos, procurando, em particular, analisar de que forma é que o *engagement* contribui, ou não, para o bem-estar subjetivo de adultos que se encontrem ocupacionalmente ativos, assumindo-se, aqui, uma visão ocupacional não estritamente profissional.

No que se refere ao método, a recolha dos dados realizou-se exclusivamente via *online* através de questionários auto-administrados, que permitiram constituir uma amostra de 1016 participantes válidos, adultos e ocupacionalmente ativos. Os instrumentos utilizados foram: *Positive and Negative Affect Schedule* (PANAS-VRP) e o *Utrecht Work Engagement Scale* (UWES-9).

No que concerne às múltiplas análises de dados efetuadas, relativas aos objetivos de natureza descritiva, através dos testes de diferença, verificou-se a existência de diferenças significativas nas dimensões do *engagement* e nas dimensões do bem-estar subjetivo, em função da idade. Através dos resultados obtidos nos testes de associação conclui-se que existem correlações tanto positivas como negativas entre as dimensões, no entanto o *engagement* e o bem-estar positivo apresentaram uma correlação fraca. No que diz respeito à análise preditiva somente a dimensão do vigor é que apresentou valores estatisticamente significativos, positivos e negativos, na predição do afeto positivo e negativo, respetivamente.

Palavras-chave

Bem-estar subjetivo; afeto positivo; afeto negativo; *engagement*

Folha em branco

Abstract

The growing analysis and research on psychological and psychosocial phenomena that facilitate or interfere with (mental) health in a stage of life cycle where individuals are performing an occupational activity was the main focus of this study. Among the numerous variables that may be analysed, we focus on the subjective well-being variable (positive and negative affect) and the engagement process. Subjective well-being is part of the area of positive psychology where emotions and feelings play a potentially important role in the way individuals react proactively or adaptively to the circumstances and demands of the environment, achieving salutogenic interactions.

This research is an exploratory transversal study, descriptive and correlational on its nature. The main objective will be to analyse and describe the events and explore associations and possible predictive effects, seeking, in particular, the analysis of how engagement contributes, or not, to the subjective well-being of adults who are occupationally active, assuming here, an occupational vision that is not strictly professional.

Regarding the method, data were collected exclusively online through self-administered questionnaires, which allowed to establish a sample of 1016 valid, adult and occupationally active participants. The instruments used were: Positive and Negative Affect Schedule (PANAS-VRP) and the Utrecht Work Engagement Scale (UWES-9).

Concerning the multiple data analyses carried out in relation to the descriptive objectives, the difference tests revealed the existence of significant differences in the dimensions of engagement and in the dimensions of subjective well-being according to age. Through the results obtained in the association tests, it was concluded that there were both positive and negative correlations between the dimensions; however, engagement and positive well-being showed a weak correlation. With regard to the predictive analysis, only the dimension of vigour showed statistically significant positive and negative values in predicting positive and negative affect, respectively.

Keywords

Subjective well-being; positive affect; negative affect; engagement

Folha em branco

Índice

| | |
|--|----|
| Introdução | 1 |
| Parte I- Enquadramento teórico | 2 |
| 1- O bem-estar subjetivo | 2 |
| 1.1 Noção de bem-estar subjetivo..... | 2 |
| 1.1.1 Teorias do bem-estar subjetivo | 3 |
| 1.2 O afeto como dimensão do bem-estar subjetivo..... | 5 |
| 1.3 Variáveis que influenciam o bem-estar subjetivo | 5 |
| 2- <i>Engagement</i> | 12 |
| 2.1 Noção de <i>engagement</i> | 12 |
| 2.2 Modelo <i>Job Demands-Resources</i> (JD-R)..... | 15 |
| 2.3 Consequências do <i>engagement</i> | 16 |
| 3- Relação entre o bem-estar subjetivo e o processo de <i>engagement</i> | 19 |
| 3.1 <i>Engagement</i> e bem-estar subjetivo | 21 |
| Parte II- Estudo empírico..... | 23 |
| 4- Método | 23 |
| 4.1 Objetivos empíricos e hipóteses gerais | 23 |
| 4.2 Tipo de estudo..... | 24 |
| 4.3 Instrumentos de recolha de dados e sua consistência interna | 24 |
| 4.3.1 <i>Positive and Negative Affect Schedule</i> (PANAS)..... | 24 |
| 4.3.2 <i>Utrecht Work Engagement Scale</i> (UWES) | 25 |
| 4.4 Procedimento de recolha e análise de dados | 26 |
| 5- Resultados do estudo | 27 |
| 5.1 Análise descritiva da amostra..... | 27 |
| 5.2 Resultados de testes de diferença | 29 |
| 5.3- Testes de associação | 31 |
| 5.4- Análise de equações estruturais | 32 |
| 6- Discussão dos resultados | 39 |
| 7- Considerações finais | 42 |
| Referências bibliográficas | 45 |
| Anexos | 52 |
| Anexo I- Teste de normalidade das variáveis do afeto positivo e negativo e <i>engagement</i> em função da idade e do género..... | 53 |
| Anexo II- Teste de normalidade para o afeto positivo e negativo e para as dimensões do <i>engagement</i> | 55 |

Folha em branco

Lista de Figuras

| | |
|---|----|
| Figura 1- Estimação de caminhos via PLS algoritmo | 35 |
|---|----|

Folha em branco

Lista de Quadros

| | |
|--|----|
| Quadro 1- Alguns estudos sobre o bem-estar subjetivo que abordam a variável personalidade..... | 6 |
| Quadro 2- Alguns estudos sobre o bem-estar subjetivo que abordam a variável idade e género | 7 |
| Quadro 3- Alguns estudos sobre o bem-estar subjetivo que abordam a variável dos vínculos afetivos..... | 9 |
| Quadro 4- Estudo sobre o bem-estar subjetivo que abordam a cultura..... | 11 |
| Quadro 5- Dimensões do <i>engagement</i> [Adaptado de: (Schaufeli & Bakker, 2004); (Bakker, 2017)] | 13 |
| Quadro 6- <i>Engagement</i> , <i>work engagement</i> e <i>engagement</i> no estudo..... | 14 |
| Quadro 7- Apresentação das hipóteses em estudo | 23 |

Folha em branco

Lista de Tabelas

| | |
|--|----|
| Tabela 1- Consistência interna dos instrumentos..... | 26 |
| Tabela 2- Caracterização sociodemográfica dos participantes..... | 28 |
| Tabela 3- Teste de <i>Mann-Whitney</i> para as dimensões do BES em função do gênero ... | 29 |
| Tabela 4- Teste de <i>Mann-Whitney</i> para as dimensões do <i>engagement</i> em função do gênero | 30 |
| Tabela 5- Teste de <i>Mann-Whitney</i> para as dimensões do BES em função dos grupos etários | 30 |
| Tabela 6- Teste de <i>Mann-Whitney</i> para as dimensões do <i>engagement</i> em função dos grupos etários | 31 |
| Tabela 7- Correlação entre as dimensões do BES e as dimensões do <i>engagement</i> | 31 |
| Tabela 8- Coeficiente de <i>Spearman</i> das variáveis do BES e do <i>engagement</i> | 32 |
| Tabela 9- Sub-hipóteses do modelo estrutural..... | 33 |
| Tabela 10- Consistência interna e validade convergente..... | 35 |
| Tabela 11- Coeficiente de determinação do bem-estar subjetivo | 36 |
| Tabela 12- Resolução geral do modelo pelo SmartPLS usando o algoritmo PLS e <i>Bootstrapping</i> | 37 |

Lista de Acrónimos

| | |
|---------|---|
| WHO-5 | <i>World Health Organization Questionnaire</i> |
| UBI | Universidade da Beira Interior |
| SWLS | <i>The Satisfaction with Life Scale</i> |
| CMDQ | <i>Common Mental Disorders Questionnaire</i> |
| NEO-FFI | <i>Neo-Five Factor Inventory</i> |
| QEWB | <i>The Questionnaire for Eudaimonic Well-Being</i> |
| PANAS | <i>The Positive and Negative Affect Schedule</i> |
| BFI | <i>Big Five Inventory</i> |
| ESCQ-21 | <i>Emotional Skills and Competencies Questionnaire</i> |
| SPANES | <i>The Scale of Positive and Negative Experiences</i> |
| ESV | Escala de Satisfação de Vida |
| EBES | Escala de Bem-Estar Subjetivo |
| QCP | Questionário de Conjugalidade dos Pais |
| QVA-R | Questionário de Vivências Académicas |
| SSQ6 | <i>Social Support Questionnaire</i> |
| EFS-RC | Escala Fatorial de Satisfação com o Relacionamento de Casal |
| PVQ-21 | <i>Portrait Value Questionnaire</i> |
| PVQ-40 | <i>Portrait Value Questionnaire</i> |
| GHQ | <i>General Health Questionnaire</i> |
| BABS | <i>Bradburn Affect Balance Scale</i> |
| SRH | <i>Self-rated health</i> |
| PP | <i>Prioritizing Positivity</i> |

Folha em branco

Introdução

A presente dissertação insere-se no âmbito de um projeto mais amplo intitulado: “Investigação em Saúde Mental, Qualidade de vida e Bem-Estar Psicológico ao longo do Ciclo Vital” cujo objetivo é avaliar indicadores de saúde mental, qualidade de vida e bem-estar em vários domínios específicos. Neste estudo estará presente a componente da Psicologia da Saúde e Psicologia Positiva, mais concretamente focalizaremos o bem-estar subjetivo (o afeto positivo e negativo) e indicadores de saúde ocupacional, nomeadamente, através da variável *engagement*.

Numa primeira parte da dissertação, o enquadramento teórico será subdividido em três pontos principais. O primeiro incide no bem-estar subjetivo, onde serão abordadas algumas definições do construto, algumas teorias e resultados das investigações, nomeadamente, as que se têm dedicado ao estudo da influência das variáveis de personalidade, sociodemográficas, estado civil, vínculos afetivos e cultura no domínio do bem-estar subjetivo. O segundo integra algumas das variáveis ocupacionais que exercem, potencialmente, influência no domínio do bem-estar subjetivo, onde será dada uma especial importância à variável do *engagement*. O último ponto consiste na possível relação que existe entre as variáveis do bem-estar subjetivo e o *engagement* com base em pesquisas da literatura acerca da saúde mental.

A segunda parte do trabalho é dedicada ao estudo empírico que integra três tópicos. O primeiro incide no método do estudo onde serão abordados os objetivos e hipóteses de investigação, as variáveis e a sua caracterização, o tipo de estudo, a população alvo, os instrumentos adotados e os procedimentos para a recolha de dados. No segundo tópico será feita a apresentação dos dados, apresentando alguns indicadores da validade psicométrica dos instrumentos, estatísticas descritivas e a análise de correlações que permitirão testar as hipóteses de investigação. Por último, será feita a discussão dos resultados. Também serão apresentadas as limitações encontradas no presente estudo e possíveis considerações relativas aos resultados da investigação.

Com este estudo pretende-se sistematizar e aprofundar o conhecimento acerca do bem-estar subjetivo. Paralelamente, compreender qual a influência do processo de *engagement* no bem-estar subjetivo de indivíduos que se encontrem ocupacionalmente ativos. O presente estudo permitirá um aproximar de uma possível descrição analítica da realidade observada tendo em conta os problemas centrais da investigação no âmbito da potencial associação entre *engagement* e bem-estar subjetivo.

Parte I- Enquadramento teórico

1- O bem-estar subjetivo

1.1 Noção de bem-estar subjetivo

O construto de bem-estar subjetivo emergiu numa altura em que alguns filósofos e psicólogos consideravam que a felicidade era um bem maior para a motivação e ação humana. Até então, o principal foco de investigação dos psicólogos era o estado de infelicidade e sofrimento humano, acabando por não conceder tanta relevância à parte subjetiva do bem-estar. Em 1973 o termo “felicidade” foi listado como um termo de índice no *Psychological Abstracts Internacional* e em 1974 foi fundado o jornal *Social Indicators Research* onde a maior parte dos artigos publicados eram essencialmente sobre o bem-estar subjetivo (Diener, 1984). Nos primeiros estudos acerca do tema, este conceito era visto como um indicador de qualidade de vida e com o passar dos anos passou a estar associado ao conceito de saúde, principalmente à saúde mental (Matamá et al., 2017; Pantaleão & Veiga, 2019).

Diener (1984) foi um dos pioneiros na definição do conceito de bem-estar subjetivo, considerando a felicidade como um sinónimo deste. A definição do construto dada pelo autor remete para a avaliação que o indivíduo faz da sua própria vida, incluindo avaliações cognitivas e afetivas de sentimentos (Diener, 1984).

Campbell (1976 cit. in Diener, 1984) destacou três características importantes para a compreensão deste construto. A primeira é a subjetividade, que reside na experiência pessoal do indivíduo. A segunda, inclui medidas positivas o que significa que o bem-estar subjetivo não se rege apenas pela ausência de fatores negativos como a maior parte das medidas de saúde mental. A terceira remete para uma avaliação global de todos os aspetos de vida de um indivíduo embora o afeto ou satisfação dentro de um determinado domínio possam ser avaliados, a ênfase é geralmente colocada num julgamento integrado da vida da pessoa (Giacomoni, 2004).

A temática do bem-estar subjetivo insere-se no campo da Psicologia Positiva, uma vez que esta área concede importância à emoção positiva, ao carácter positivo e intuições positivas dos indivíduos e conseqüentemente os estudos feitos neste âmbito preocuparam-se em explorar como e porque é que os indivíduos experienciavam as suas vidas de forma positiva (Seligman & Csikszentmihalyi, 2000 cit. in Passareli & Silva, 2007). Esta abordagem da Psicologia passou a focar-se nas forças e potencialidades humanas e não somente nas emoções negativas dos sujeitos que até então eram alvo de estudo por parte dos investigadores (Passareli & Silva, 2007).

O bem-estar subjetivo deve ser encarado como uma faceta ou forma de bem-estar que captura como as pessoas avaliam suas próprias vidas, isto, porque provavelmente os indivíduos atribuem medidas diferentes a determinadas circunstâncias de vida consoante os objetivos, valores e cultura (Diener et al., 2018). Para um indivíduo ser preciso na sua autoavaliação de bem-estar subjetivo é necessário que o mesmo reconheça o nível que pode atribuir às suas experiências emocionais e a satisfação com a vida (Pantaleão & Veiga, 2019).

A maioria dos investigadores parece ser concordante no que diz respeito ao construto do bem-estar subjetivo identificando uma dimensão cognitiva (satisfação com a vida) e uma dimensão afetiva (sentimento de felicidade ou tristeza). Por mais que estes construtos se correlacionem consideravelmente, devem ser compreendidos isoladamente. A satisfação com a vida parece ser influenciada por condições externas e por processos psicológicos internos e, por isso, é considerada como componente cognitiva. Já a dimensão afetiva remete para o afeto que o indivíduo manifesta em cada momento e conseqüentemente a intensidade das emoções que está a experienciar no momento (Galinha, 2008).

1.1.1 Teorias do bem-estar subjetivo

Nos estudos contemporâneos sobre o bem-estar foram evidenciadas duas perspectivas distintas: hedónica e eudaimónica. A perspectiva do hedonismo foi impulsionada por um filósofo grego, Aristipo de Cirene, que afirmou que o objetivo da vida passa pela procura de experiências que produzam uma grande quantidade de prazer, sendo a felicidade a totalidade dos momentos de prazer e emoções agradáveis. Posteriormente, os psicólogos que adotaram a visão hedónica tiveram tendência para se focar numa conceção mais abrangente de hedonismo e debruçaram-se sobre o conceito de bem-estar subjetivo como algo que diz respeito a experiências agradáveis e desagradáveis (Ryan & Deci, 2001).

A perspectiva do eudemonismo acabou por surgir em virtude das conceções de alguns psicólogos e filósofos, como é o caso de Aristóteles que não considerava a felicidade como o principal critério do bem-estar subjetivo, mas sim como a busca da perfeição, a qual o sujeito se esforça para alcançar, uma vez que esta pode dar um sentido e uma direção à sua vida. Assim, a verdadeira felicidade pode ser atingida com base no que o indivíduo acha que vale a pena fazer, pelo seu valor e não meramente pelo prazer que essa experiência lhe proporciona. Em conformidade com este paradigma o indivíduo desenvolve o seu potencial humano procurando atingir um crescimento e realização pessoal (Ryan & Deci, 2001; Rossi et al., 2020).

De acordo com as evidências encontradas nas investigações parece possível afirmar que o “ideal” da felicidade é concordante com as duas perspectivas, apesar de terem conceitos opostos, uma vez que pode ser encarado como um fenómeno multidimensional (Galinha, 2008). De um modo geral, pode-se concluir que a conceção eudaimónica remete para o bem-estar psicológico que implica o desenvolvimento e autorrealização do indivíduo, enquanto que a conceção hedónica remete para a busca do prazer através de emoções positivas e consequentemente no evitar da dor (Rossi et al., 2020).

Ainda que existam diferentes perspectivas associadas à psicologia hedónica e ao conceito de bem-estar, Giacomoni (2004) referenciou também duas abordagens que revelaram ser distintas na compreensão dos fatores que estavam associados ao conceito: *top-down* e *bottom-up*.

A abordagem *bottom-up*, traduzida como teoria base-topo, tem o foco na compreensão da forma como os fatores externos, contextos e variáveis sociodemográficas influenciam a felicidade, ou seja, na forma como o bem-estar subjetivo do indivíduo é constantemente afetado por estes fatores. A abordagem *top-down*, traduzida como teoria topo-base, incide na compreensão dos fatores intrínsecos, como preditores do bem-estar subjetivo, o que significa que o indivíduo apresenta uma predisposição positiva e negativa no que diz respeito à interpretação das suas experiências de vida e, consequentemente, influenciam a avaliação da vida (Giacomoni, 2004; Galinha, 2008).

Em 1984, Diener criou a sua teoria sobre o bem-estar subjetivo com base na perspectiva hedónica de felicidade cuja premissa máxima incide no prazer/satisfação e ausência/fuga de dor do indivíduo em relação à sua própria vida, realçando a componente cognitiva e afetiva. O autor elencou três características essenciais, a satisfação do sujeito com a própria vida, o afeto positivo e o afeto negativo. Após alguns anos, em 2014, Diener e Pavot consideraram que o facto de o bem-estar subjetivo se reger pela soma dos eventos positivos e negativos que eram vivenciados pelos indivíduos, acabavam por ter influência na avaliação global que fazem da sua própria vida (Rossi et al., 2020).

Alguns autores como Emmons e Michalos (1986 e 1985 cit. in Diener et al., 2018) sugerem que a satisfação dos desejos é a chave para o bem-estar subjetivo e essas diferenças individuais podem ser explicadas pelo grau de discrepância entre o que o indivíduo tem e o que o indivíduo deseja. Isto quer dizer que um indivíduo idealiza os seus objetivos de vida e analisa os recursos de que dispõe para os realizar (Diener et al., 2018).

1.2 O afeto como dimensão do bem-estar subjetivo

O bem-estar subjetivo apresenta uma dimensão afetiva, sendo que as emoções ou afetos são os elementos que permitem descrever esta dimensão. Existem dois tipos de afetos, os afetos positivos, que correspondem a um estado de felicidade, entusiasmo, alerta e os afetos negativos que correspondem à insatisfação, angústia, tristeza. Assim, um indivíduo que apresenta altos níveis de afeto positivo caracteriza-se por apresentar energia elevada, concentração e satisfação, enquanto que os indivíduos que evidenciam elevados níveis de afeto negativo são classificados através da variação do estado de humor, como o ódio, medo, raiva (Teixeira & Freire, 2020).

A conexão entre os dois tipos de afetos descritos ao longo deste tópico derivam das experiências emocionais que influenciam a vida do indivíduo uma vez que as emoções são experienciadas diariamente. Para Pavot e Diener (2013 cit. in Rossi et al., 2020), a avaliação do bem-estar subjetivo pode ser diretamente afetada pelos acontecimentos e circunstâncias da vida, o que pressupõe uma certa labilidade na definição do construto, uma vez que os afetos positivos e negativos podem alterar ao longo do dia e por toda a vida (Rossi et al., 2020).

1.3 Variáveis que influenciam o bem-estar subjetivo

Sendo a avaliação do construto do bem-estar subjetivo aquela que os indivíduos fazem da sua própria vida torna-se importante explorar os antecedentes e as variáveis que a podem influenciar, desde variáveis de personalidade a variáveis sociodemográficas, aos relacionamentos, entre outras. Acima de tudo, são as circunstâncias de vida e os objetivos que os indivíduos atribuem a determinadas situações que permitem descrever o modo como estes se sentem e experienciam as suas vidas (Diener et al., 2018).

De forma breve, ao longo deste tópico, serão abordadas algumas dessas variáveis e expostos alguns estudos para sustentar a sua relação com o bem-estar subjetivo.

A personalidade é vista como uma das principais preditoras do bem-estar subjetivo, em certa parte, pela forma como influencia os eventos de vida do próprio sujeito. Isto quer dizer que na maior parte das vezes, os traços de personalidade são responsáveis pela interpretação e vivência de diversas situações ou acontecimentos de vida de cada sujeito (Galinha, 2008; Diener et al., 2018).

Ao longo da pesquisa sobre a temática foi possível observar que o modelo dos cinco fatores (*Big Five Model*) criado por Costa e McCrae, em 1992, tem sido usado por diversos autores para sustentarem a sua investigação no âmbito do bem-estar subjetivo, sendo que alguns desses resultados se encontram descritos no quadro 1.

Relembrando que neste modelo existem cinco traços de personalidade, sendo eles: a extroversão, o neuroticismo, a conscienciosidade, a amabilidade e a abertura à experiência.

Quadro 1- Alguns estudos sobre o bem-estar subjetivo que abordam a variável personalidade

| Autores | Instrumentos utilizados | Amostra | Principais conclusões |
|-------------------------------|---|--|--|
| (Bojanowska & Urbańska, 2021) | QEWB (desenvolvido por Waterman et al., 2010 e adaptado por Kłym-Guba e Karas, 2018) SWLS (desenvolvido por Diener et al., 1985) PANAS (desenvolvido por Watson et al., 1988) | 1161 indivíduos (55% mulheres) Idades compreendidas entre 18 e 78 anos Média de idades de 45 anos | Elevadas pontuações obtidas nos traços de amabilidade, conscienciosidade, abertura à experiência revelaram estar ligadas ao bem-estar eudaimônico. O traço da extroversão parece estar ligado à afetividade positiva estando por isso relacionada com o afeto positivo. O traço do neuroticismo apresentou correlações mais fortes com o afeto negativo |
| (Jensen et al., 2020) | SWLS (desenvolvida por Diener et al., 1985 e traduzida e validada em dinamarquês por Mehlsen et al., 2005) WHO-5 (adaptado por Bech, 2012) CMDQ (adaptado por Bilberg et al., 2014) NEOFFI (versão dinamarquesa de Costa et al., 2004) | 259 indivíduos (154 do género feminino) 101 jovens adultos, 77 adultos de meia-idade, 81 idosos Média de idades de 44 anos | Idosos obtiveram uma pontuação reduzida no traço de neuroticismo e uma pontuação elevada no traço de extroversão e conscienciosidade em relação aos outros grupos. Aparentemente à medida que os indivíduos envelhecem o seu nível de neuroticismo tende a diminuir e isso contribui para que os idosos relatem os eventos pessoais positivos e não tanto os negativos |
| (Park & Hess, 2019) | BFI (versão reduzida de Lang et al., 2011) Foi usada uma medida mais detalhada do bem-estar que avalia as autopercepções dentro de cada um dos 7 domínios “Quão satisfeito está com a sua situação pessoal no domínio ___” | 563 indivíduos (51,2% do sexo feminino) Média de idades de 56,4 anos Desvio padrão de 15,4 | Neuroticismo encontra-se negativamente associado ao bem-estar nos 7 domínios, enquanto que os outros traços de personalidade foram associados positivamente. Alto neuroticismo pode ser considerado um fator de risco para atitudes negativas de envelhecimento e bem-estar enquanto que alta consciência e amabilidade parecem ser protetoras |

| | | | |
|-----------------------|---|---|--|
| (Winzer et al., 2021) | WHO-5 (adaptado por Bech, 2012) | 446 adolescentes (76% mulheres) | Baixos níveis de neuroticismo e altos níveis de extroversão, consciência e amabilidade estão associados a níveis de bem-estar e satisfação com a vida. |
| | SWLS (desenvolvido por Diener et al., 1985) | 283 adolescentes (71% mulheres) | O neuroticismo é o traço que exhibe a associação negativa mais forte com o bem-estar subjetivo dos adolescentes |
| | BFI (adaptado por John et al., 2008) | responderam a um questionário no período de 15 a 18 meses | |

Após a análise destes estudos parece que o neuroticismo e a extroversão são os traços de personalidade que têm sido mais explorados na investigação do bem-estar subjetivo. Parece haver concordância no que diz respeito às pontuações obtidas no traço de neuroticismo, revelando que este se relaciona com baixos níveis de bem-estar subjetivo, uma vez que alguns destes indivíduos apresentam pensamentos e emoções negativas, como por exemplo: ansiedade, baixa autoestima e irritabilidade. Em contrapartida, a extroversão parece estar associada a níveis mais elevados de bem-estar subjetivo devido a presença de emoções positivas, nomeadamente, a amabilidade assertividade, otimismo por parte do indivíduo.

Também as variáveis idade e género foram amplamente exploradas na literatura de modo a perceber se seriam potenciais influenciadores do bem-estar subjetivo. Alguns estudos podem ser interpretados no quadro 2, considerando algumas das fases do desenvolvimento humano.

Quadro 2- Alguns estudos sobre o bem-estar subjetivo que abordam a variável idade e género

| Autores | Instrumentos utilizados | Amostra | Principais conclusões |
|--------------------------------|---|---|--|
| (Littman-Ovadia & Russo, 2019) | PANAS PP scale (Catalino et al., 2014) Questões abertas | 604 participantes (61,75% do sexo feminino) Média de idades de 38,40 Desvio padrão de 16,50 | Este estudo introduziu a estratégia de PP para explicar descobertas que mostram que as emoções negativas tendem a diminuir com a idade, enquanto as emoções positivas aumentam com a idade. Enquanto os adultos mais jovens estão mais concentrados na busca de prazer e procura de emoções positivas, os indivíduos mais velhos eram mais propensos a evitar situações insatisfatórias. Os adultos mais jovens são motivados a diminuir as suas emoções negativas buscando e criando momentos que lhe proporcionaram prazer |

| | | | |
|-------------------------------|---|--|--|
| (Segabinazi et al., 2012) | <p>Escala de afetos positivos e negativos para adolescentes (adaptada)</p> <p>Escala de satisfação de vida global para adolescentes (versão adaptada para adolescentes por Segabinazi et al., 2010)</p> | <p>425 estudantes (52,7% do sexo masculino)</p> <p>Média de idades de 16,07 anos</p> <p>Desvio padrão de 1,12</p> | <p>Maior pontuação obtida nos afetos positivos por parte dos rapazes e valores mais elevados de afeto negativo por parte das raparigas</p> <p>Em relação à idade não foram encontradas diferenças significativas</p> |
| (Jovanović & Joshanloo, 2022) | <p>SPANE (Diener et al., 2010)</p> <p>SWLS (Diener et al., 1985)</p> | <p>3287 participantes (59,9% do sexo feminino)</p> <p>Média de idades de 28 anos</p> <p>Desvio padrão de 12,66</p> | <p>Os resultados indicaram que a satisfação com a vida está mais relacionada com o afeto positivo do que com o afeto negativo</p> <p>As associações entre o afeto positivo e a satisfação com a vida foram comuns em todas as faixas etárias, o que significa que a idade não tem influência na maneira como os indivíduos experienciam os afetos.</p> |
| (Chen et al., 2018) | <p>PANAS (desenvolvido por Watson et al.1988)</p> <p>Questão sobre o stress sentido no último mês</p> <p>The California Coping Inventory (Yancura et al., 2006)</p> | <p>196 participantes divididos em três grupos etários</p> <p>(18-39)- jovens adultos</p> <p>(40-59)- adultos meia idade</p> <p>(>60)- idosos</p> <p>Média de idades</p> | <p>Os resultados indicam que os idosos estão menos propensos a usar o enfrentamento focado no problema e relataram níveis mais baixos de afetos positivos, talvez devido às vulnerabilidades inerentes da idade.</p> <p>O aumento da idade está associado com níveis mais baixos de afeto positivo em contexto de stress. Em contrapartida não houve correlação significativa entre a idade e o afeto negativo</p> |
| (Charles et al., 2001) | <p>BABS (Badburn, 1969)</p> <p>SRH (desevolvido por John Ware e Cathy Sherbourne (1992)</p> | <p>Estudo longitudinal com 1971 participantes que foram divididos por gerações:</p> <p>Adultos mais velhos</p> <p>Adultos de meia idade</p> <p>Adultos mais jovens</p> | <p>Para todas as idades, o afeto negativo diminuiu ao longo do tempo.</p> <p>Afeto positivo permaneceu constante nos adultos jovens e de meia-idade</p> |

Face aos dados escritos no quadro 2 é possível observar que há medida que a idade vai aumentando a maioria dos indivíduos, principalmente os idosos acabam por experienciar menos níveis de afeto negativos. Ao longo destes estudos também é

possível observar que a variável *stress* acaba por influenciar as vivências dos indivíduos e conseqüentemente as suas emoções.

Os relacionamentos parecem desempenhar um papel importante nas avaliações dos indivíduos sobre as suas próprias vidas e conseqüentemente influenciam o seu bem-estar subjetivo. Pavot, Diener e Fujita (1990 cit in., Diener & Seligman, 2004) consideram que os indivíduos experienciam mais emoções positivas quando estão acompanhados por outras pessoas do que quando estão sozinhos, o que parece indicar que os relacionamentos podem influenciar e contribuir para o bem-estar subjetivo. Assim, no quadro 3 encontram-se alguns estudos que abordam esta componente.

Quadro 3- Alguns estudos sobre o bem-estar subjetivo que abordam a variável dos vínculos afetivos

| Autores | Instrumentos utilizados | Amostra | Principais conclusões |
|---------------------------------|--|--|--|
| (L. K. De Souza & Duarte, 2013) | Questionário McGill de Amizade (validado por Souza e Hutz 2007) PANAS (Watson et al., 1988) ESV (validada por Giacomoni e Hutz 1997) | 232 participantes de duas universidades (Minas Gerais e Rio Grande do Sul) Média de idades de 20,2 anos e 26 anos respetivamente | As mulheres apresentam maior satisfação com a amizade e conseqüentemente experienciam mais sentimentos positivos, enquanto os homens apresentaram significativamente mais afeto negativo e menos satisfação com a vida contrariando alguns estudos. Quanto maior o tempo de duração de uma amizade existe maior é a probabilidade de os mesmos experienciarem sentimentos negativos Os participantes casados sentem mais afeto positivo nas suas vidas A satisfação com a amizade correlaciona-se significativamente com o bem-estar subjetivo sendo por isso considerada como um dos três relacionamentos mais importantes para a felicidade |
| (Mónaco et al., 2021) | ESCQ-21 (versão reduzida de Schoeps et al., SWLS (versão espanhola de Vázquez et al., 2013) SPANE (Diener et al., 2010) | 233 jovens (60,1% mulheres) Idades compreendidas entre os 18 e 35 anos Média de idades de 22,93 anos Desvio Padrão de 3,72 | Os relacionamentos estão enquadrados na avaliação que os jovens fazem sobre o seu bem-estar subjetivo, e por isso um relacionamento satisfatório está associado a uma maior satisfação com a vida e afeto positivo, enquanto uma relação conflituosa acaba por não satisfazer as necessidades e conseqüentemente causa um estado de desconforto, preocupação e angústia |

| | | | |
|---------------------------------|---|---|--|
| (Scorsolini-Comin et al., 2016) | EBES (Albuquerque e Tróccoli, 2004) QCP (Ziviani et al., 2011) EFS-RC (Wachelke et al., 2007) | 374 indivíduos 118 casados, 140 solteiros que namoram, 116 solteiros que não namoram | Houve diferenças entre os três grupos quanto aos afetos positivos, sendo que os casados apresentam níveis mais elevados de afeto positivo do que os solteiros que não namoram. Os casados relatam com maior frequência emoções positivas e sensações de bem-estar |
| | | Média de idades de 28,02 anos Desvio padrão de 9,83 | |
| (Seco et al., 2007) | QVA-R (Almeida et al., 1999) SSQ6 (Pinheiro e Ferreira, 2002) SWLS (Simões, 1992) | 996 estudantes 67,4% do género feminino Idades compreendidas entre os 17 e os 22 anos | Foram encontradas diferenças entre os géneros nas vivências académicas, sendo que os rapazes parecem ter maior controlo de ansiedade nas avaliações revelando uma maior autoconfiança, autonomia enquanto que as raparigas parecem ser mais organizadas nas tarefas. Os resultados evidenciaram a importância do suporte social da família no processo de integração e bem-estar do estudante no seu novo contexto académico. A prioridade de escolha do curso e escola contribuem para a adaptação ao ensino superior, isto porque o facto de verem os seus desejos concretizados poderá potenciar um maior investimento e envolvimento por parte do estudante. |

As relações sociais assumem um papel importante nesta temática do bem-estar subjetivo, uma vez que parecem contribuir para a felicidade do indivíduo.

A cultura também foi uma das variáveis estudadas pelos investigadores de modo a compreender qual a sua relação e de que modo é que pode influenciar o bem-estar subjetivo. A definição de felicidade varia consoante as várias sociedades e cada indivíduo tem a sua maneira de a experienciar, no entanto, parece que o bem-estar subjetivo é universal uma vez que por mais que cada cultura tenha os seus valores e necessidades, os indivíduos têm a capacidade de se adaptar às situações levando as sociedades a serem relativamente felizes (Diener, 2009). O quadro 4 permite-nos sintetizar algumas conclusões.

Quadro 4- Estudo sobre o bem-estar subjetivo que abordam a cultura

| Autores | Instrumentos utilizados | Amostra | Principais conclusões |
|------------------------|---|--|--|
| (Bobowik et al., 2011) | PVQ-21 (validado por Davidov 2008) | 5 amostras: Europa (Média =39,8) | Os valores intrínsecos como o hedonismo, a estimulação e autodireção (relacionados ao individualismo) estão francamente relacionados a um melhor bem-estar e ao afeto positivo |
| | PVQ-40 (versão espanhola de Zlobina 2004) | Espanha (Média= 38,1) | |
| | GHQ (adaptado por Huppert e Whittington 2003) | País Basco população geral (Média=39,9) | Os valores extrínsecos como a tradição e conformidade (relacionados ao coletivismo) estão associados a um menor bem-estar. |
| | European Social Survey (item E23) | País Basco estudantes e pais (Média= 30,9) | Esses resultados sustentam a hipótese de que as pessoas que compartilham valores de conservação exibem menor bem-estar (especialmente no bem-estar afetivo) |
| | | Imigrantes (Média= 32,4) | |
| | | Idades compreendidas entre os 18 e 60 anos | |

A cultura acaba ainda por ser uma das variáveis que influencia o bem-estar subjetivo, na medida em que é definida como sendo a base da aprendizagem social do indivíduo. Neste sentido, um indivíduo experimenta as emoções ou afetos (positivos ou negativos) através de crenças, pressuposições e expectativas característicos da cada sociedade (Albuquerque & Tróccoli, 2004).

Witter et al. (1985 cit. in Ferriss, 2002) observaram alguns estudos dentro da temática da religião que revelaram que a religião está positivamente ligada às percepções do bem-estar subjetivo e verificou também que essa relação é mais evidente em indivíduos que são mais velhos do que propriamente nos mais jovens. Também um estudo de Cox e Hammonds (1988 cit. in Ferriss, 2002) sustentou a hipótese que a satisfação com a vida é maior quando os indivíduos frequentam a igreja e as pessoas que têm crenças religiosas relatam mais satisfação com a vida. Para eles participar nas atividades da igreja é parte da integração e atividade social proporcionando-lhes uma sensação de comunidade e bem-estar (Ferriss, 2002).

2- Engagement

A crescente preocupação com o indivíduo e as suas atividades voluntárias, deliberadas e conscientes e ocupações, quer seja a nível profissional ou académico, tem motivado a realização de diversos estudos para investigar fatores antecedentes e consequentes. De entre estes sobressai a preocupação naqueles que, potencialmente, possam ter influência, positiva ou negativa, em indicadores de saúde mental. Ao longo deste tópico será abordada a variável do *engagement* e potenciais conceitos que lhes poderão estar associados. Serão abordados alguns dos consequentes do *engagement*, pois esse será o ângulo privilegiado desta variável no corrente estudo, e o impacto que estes poderão ter na vida humana. Apesar do conceito de *engagement* estar mais associado à questão profissional de um indivíduo, é importante perceber que nesta investigação os estudantes se encontram numa fase adulta e se assumem como ocupacionalmente ativos.

2.1 Noção de *engagement*

Schaufeli et al., (2008) demonstraram que o conceito de *engagement* surgiu como oposição ao conceito de *burnout* na tentativa de examinar não apenas o mal-estar dos funcionários, mas também para entender o bem-estar dos funcionários (Schaufeli et al., 2008). Para melhor compreender estes dois conceitos torna-se necessário entender o que aproxima e os distingue.

O termo do *burnout* surgiu numa das publicações do psiquiatra Freudenberger que, em 1974, utilizou este termo para descrever, detalhadamente, o estado de esgotamento físico e mental dos profissionais na área da saúde, caracterizando-o como sendo um estado de exaustão emocional, perda de motivação e empenho nas funções que eram exigidas, sendo distinto de cada uma destas condições a título isolado. De acordo com várias pesquisas científicas acerca do *burnout*, é possível assumir que a maioria dos autores o consideram como uma síndrome psicológica onde existe um esgotamento profissional em resposta a vários fatores de *stress* que ocorrem no trabalho. Os resultados de várias pesquisas sobre o tema mostraram que o trabalho tem um impacto excessivo no esgotamento individual (Maslach et al., 2001).

Mais tarde, esta síndrome de *burnout* foi observada em contexto académico encontrando-se negativamente associada ao desempenho nas tarefas académicas, quer isto dizer que, quando os alunos estão neste estado “negativo” isso reflete-se e tem influência no seu percurso académico (Salanova et al., 2009). Apesar deste contexto académico ser diferente em várias situações, os sentimentos e emoções são

relativamente semelhantes aos experienciados e vividos pelos profissionais no decorrer das suas tarefas laborais (Mota et al., 2017).

Neste sentido, parece que o *burnout* é visto como um aspeto negativo na vida profissional do indivíduo e o *engagement* é visto como um aspeto positivo. Enquanto que os alunos que se encontram em *burnout* apresentam falta de energia e algum distanciamento em relação aos estudos, os alunos que se encontram *engaged* sentem-se com energia e identificam-se fortemente com os seus estudos, pois estão profundamente envolvidos neles (Salanova et al., 2009).

De um modo geral, o *engagement* caracteriza-se por uma sensação de energia, envolvimento e eficácia, sendo que os indivíduos que se encontram ocupacionalmente ativos detêm um sentimento de conexão enérgica e eficaz com as suas atividades de trabalho/estudo e por isso apresentam uma capacidade de lidar completamente com as exigências do seu trabalho/estudo (Schaufeli et al., 2002; Denovan et al., 2020). Pode dizer-se que o *engagement* se refere a um estado afetivo-cognitivo, persistente e abrangente que apresenta três características essenciais: o vigor, a dedicação e a absorção (Schaufeli & Bakker, 2004). No quadro 5 serão apresentadas as dimensões do *engagement* e algumas características que as definem.

Quadro 5- Dimensões do *engagement* [Adaptado de: (Schaufeli & Bakker, 2004); (Bakker, 2017)]

| Vigor | Dedicação | Absorção |
|---|--|--|
| Elevados níveis de energia e resistência mental durante o trabalho | Forte identificação e envolvimento do indivíduo com o trabalho | Estado de “fluxo” onde o indivíduo está completamente concentração no trabalho |
| Capacidade de investir um esforço considerável no trabalho e persistência perante as dificuldades | Sensação de sentido, entusiasmo, inspiração e orgulho | Entusiasmo pela função que está a realizar |

Na revisão da literatura encontram-se vários sinónimos que permitem traduzir o conceito de *engagement*, nomeadamente: comprometimento, compromisso, envolvimento por parte de um indivíduo que se encontre ocupacionalmente ativo. Este envolvimento no trabalho remete para o facto de um indivíduo realizar uma atividade voluntária, consciente com objetivos definidos e se sentir totalmente imerso e dedicado à mesma, experienciando sentimentos de energia e entusiasmo na sua realização. Frequentemente é definido e medido como algo positivo (Bakker, 2017).

No quadro seguinte serão apresentadas breves definições de alguns tipos de *engagement* de modo a tentar explorar a distinção entre eles.

Quadro 6- *Engagement, work engagement e engagement* no estudo

| Construto | Alguns pontos chave em relação aos construtos |
|-----------------------------|---|
| <i>Engagement</i> | <i>Engagement</i> refere-se ao nível de identificação que o sujeito possui com a atividade desempenhada, ou seja, as experiências individuais resultantes do trabalho. Indivíduos <i>engaged</i> vivenciam uma conexão com o seu trabalho em vários níveis (físico, emocional e cognitivo) (Christian et al., 2011). |
| <i>Work engagement</i> | O <i>work engagement</i> remete para o envolvimento do colaborador com o trabalho e função que exerce na organização. Estes indivíduos apresentam várias características como a capacidade total para resolver problemas, conexão com outros trabalhadores e desenvolvimento de ideias inovadoras. É visto como um estado mental positivo, de satisfação e de motivação afetiva de bem-estar relacionado ao trabalho (Leiter & Bakker, 2010). |
| <i>Engagement no estudo</i> | Envolve comportamentos e emoções e é mediado por percepções de competência e controlo, valores e objetivos e conexão social (Ouweneel et al., 2011). |
| <i>Engagement do aluno</i> | Envolvimento do aluno em atividades com um propósito educacional. Existem vários aspetos que estão interrelacionados, tanto dentro como fora da sala de aula (Kuh 2001, cit. in Miller et al., 2021). |

A noção de *engagement* no estudo acabou por ser explorada por alguns investigadores que sustentam a hipótese, do ponto de vista psicológico, que as atividades centrais dos alunos podem ser consideradas como “trabalho”. Assim, tal como os funcionários, os estudantes acabam por estar envolvidos em atividades estruturadas e coercitivas (como é o caso do cumprimento dos horários, assistência às aulas, entre outras) que são direcionadas para um objetivo específico (por exemplo, passar em exames, obter um diploma) (Salanova et al., 2009). Assim, análogo ao *engagement* no trabalho, o *engagement* no estudo remete para o facto de o indivíduo se sentir vigoroso, se dedicar aos estudos e estar absorvido nas tarefas relacionadas ao estudo (Schaufeli et al., 2002 cit. in Ouweneel et al., 2011).

A maioria das pesquisas acerca do *engagement* do aluno incide, sobretudo, na experiência ao longo do primeiro ano de faculdade, isto, porque esta fase se caracteriza por uma etapa de transição e adaptação do indivíduo a novas realidades colocando desafios ao estudante tanto ao nível dos seus recursos pessoais como do próprio meio. A entrada no ensino superior está associada à exploração e realização de novas tarefas académicas, que permitem ao estudante adquirir novas competências de estudo, níveis mais elevados de organização, autonomia e, conseqüentemente, potenciam o envolvimento por parte do aluno (Seco et al., 2007).

Na sequência do referido torna-se importante realçar quais são as características destes indivíduos que se encontram ocupacionalmente ativos, sendo elas: a satisfação/entusiasmo que têm com o seu trabalho/estudo, a concentração nas

atividades de trabalho/estudo e a persistência quando confrontados com desafios e obstáculos. O facto de uma organização providenciar uma multiplicidade de recursos ao trabalhador/estudante permite que o mesmo tenha um maior investimento no trabalho/estudo. Também a organização é responsável por apresentar oportunidades de crescimento e desenvolvimento de aprendizagem ao próprio trabalhador (Hakanen & Roodt, 2010; Bakker, 2017).

2.2 Modelo *Job Demands-Resources* (JD-R)

O modelo *Job Demands-Resources* (JD-R) de Demerouti, Bakker, Nachreiner e Schaufeli (2001) foi proposto para explicar como é que exigências e condições de trabalho influenciam a saúde e o compromisso com a organização. É considerado um modelo abrangente que retrata indicadores positivos e negativos do bem-estar dos indivíduos onde face às condições de trabalho o indivíduo pode experienciar níveis de *burnout* e *engagement*. Existem as chamadas *job demands*, que dizem respeito às exigências por parte da organização, que requerem esforço físico, cognitivo e emocional por parte dos trabalhadores e *job resources*, conhecidos como recursos do trabalho que correspondem às condições do trabalho que proporcionam meios aos colaboradores para atingir determinados objetivos (Llorens et al., 2006).

Com base nesta linha de pensamento sobre a teoria *Job Demands-Resources* (JD-R), o *engagement* pode ser considerado um fator intermediário no processo de combinação entre (as tarefas do) trabalho e os recursos disponíveis, acabando por se refletir no desempenho e experiência ocupacional do indivíduo. Assim, as “*job demands*” quando são excessivas o trabalhador poderá vir a experienciar elevados níveis de esgotamento físico e emocional, já os “*job resources*”, quando adequados e articulados com as exigências estão relacionados a elevados níveis motivacionais (Demerouti et al., 2001).

Este modelo evoca dois processos psicológicos distintos - o processo de deterioração da saúde e o processo motivacional. Quando os trabalhadores são confrontados com exigências de trabalho demasiado altas, quer seja por sobrecarga de trabalho, conflitos, questões emocionais ou até mesmo por procedimentos burocráticos, podem desenvolver altos níveis de exaustão. (Salanova et al., 2009; Hakanen & Roodt, 2010; Bakker, 2017).

Os resultados obtidos no estudo de Salanova et al., (2009) confirmam a suposição do modelo JD-R, de que o *engagement* medeia o relacionamento entre as exigências do trabalho e o desempenho (processo motivacional), no sentido em que quanto maiores forem os obstáculos percebidos pelos estudantes, menor será o seu nível de *engagement*.

De um modo geral, este modelo parece ser explicativo na ligação que existe entre o bem-estar subjetivo e o *engagement* pois assenta, sobretudo, em abordagens holísticas onde considera que é importante maximizar indicadores positivos de bem-estar e minimizar indicadores negativos, podendo o trabalhador/estudante alcançar benefícios ao nível de indicadores da saúde (Hakanen & Roodt, 2010).

2.3 Consequências do *engagement*

No que concerne às consequências do *engagement* é possível evidenciar que o *engagement* sendo um conceito que atua a nível individual acaba por influenciar os resultados organizacionais através do desempenho individual. As experiências e emoções positivas do próprio indivíduo provavelmente resultarão em consequências positivas na sua atividade quer seja profissional ou académica (Saks, 2006). Altos níveis de *engagement* tendem a aumentar a satisfação e o bem-estar com a vida, bem como o desempenho na sua atividade (Shimazu et al., 2012).

Nesta linha de pensamento, o desempenho individual pode ser considerado uma consequência do *engagement*, isto, porque os indivíduos acabam por investir as suas energias físicas, cognitivas e emocionais e atribuem um valor gratificante às experiências (Priyadarshi & Raina, 2014). Em 2021, Aktas et al., desenvolveram um estudo de caso onde pretendiam examinar os efeitos do *engagement* dos funcionários (dedicação, absorção e vigor) no desempenho individual. Os seus resultados revelaram que existe uma relação significativa entre o *engagement* e o desempenho do trabalhador e, conseqüentemente, revelaram alguma compatibilidade com o modelo JD-R desenvolvido por Bakker e Demetouri (2008), reforçando a ideia de que os trabalhadores dedicados e com bom desempenho acabam por se manter motivados ao longo do tempo e, conseqüentemente, contribuem para bons resultados organizacionais (Shimazu & Schaufeli, 2009; Aktas et al., 2021).

Para Peccei 2013 (cit. in Camões & Gomes, 2021), as diferenças individuais e o contexto onde estão inseridos estão entre os preditores de *engagement*. O seu modelo considera que os resultados do *engagement* podem ser visíveis no desempenho quer seja pela tarefa que permite que o trabalhador desenvolva mais comportamentos de cidadania, adaptabilidade e inovação, quer seja pelo desempenho do trabalhador em diferentes níveis (das equipas, da lealdade dos clientes e da qualidade do cuidado). Parece que existe alguma ligação positiva entre o *engagement* e saúde geral, como também na saúde e intenção de sair da organização (Bailey, et al., 2015; Camões & Gomes, 2021).

O processo de *engagement*, para além de ser visível através das características e competências do aluno que vai demonstrando ao longo do tempo, também a própria

cultura da escola e os professores têm um papel fundamental neste processo o que permite ao aluno sentir-se valorizado e autónomo nas tarefas que lhe competem (Gonçalves & Borges, 2014).

Uma nova ideia apontada pela literatura em relação ao construto foi a redução da intenção de saída, que se trata de um processo cognitivo, deliberado e consciente do indivíduo para deixar a organização voluntariamente (Steil et al., 2019). Segundo os resultados do estudo de Davis e Newstrom (2002 cit. in Agapito et al., 2015) os trabalhadores que estão satisfeitos no trabalho apresentam maior probabilidade de permanecer na organização e, conseqüentemente, menor intenção de saída. A autonomia no pensamento e na ação, e o controlo sobre o ritmo de trabalho surgiram como um dos fatores que contribuem para que um trabalhador fique na organização (Ghosh et al., 2013). Assim, de um modo geral, o facto de o trabalhador se sentir completamente integrado na organização e estar satisfeito com as suas tarefas diminui a sua intenção de saída (Agapito et al., 2015; Oliveira & Ribeiro. 2019).

Segundo Tinto e Austin (1975 e 1984 cit. in Truta et al., 2018) a decisão de um indivíduo abandonar a faculdade é influenciada, ou não, por vários fatores, sejam eles pertencentes ao ambiente escolar ou pertencentes ao ambiente familiar e social. Assim, a persistência de um estudante na faculdade deve ser observada e analisada em relação ao nível e intensidade de integração social e académica do estudante. Questões como a participação nas atividades extracurriculares, interação frequente com o docente, atividades desportivas são consideradas importantes para o envolvimento do aluno no contexto académico e, conseqüentemente, influenciam positivamente a sua frequência na faculdade (Truta et al., 2018).

Os relacionamentos, quer seja com familiares, amigos ou professores, em contexto académico, assumem um papel de destaque na medida em que estes são fundamentais para o acompanhamento de todo o processo de *engagement*. A orientação dada pelos professores deverá ser dinâmica e proativa nas quais se deverão utilizar estratégias e atividades diversas de forma a envolver os alunos (Gonçalves & Borges, 2014).

Bakker et al., (2008 cit. in Ozturk et al., 2021) consideram que os trabalhadores que estão envolvidos na tarefa acabam por trabalhar intensamente por gostarem das funções que desempenham, possuindo uma característica importante que se chama resiliência que lhes permite ter um controlo sobre o ambiente de trabalho (Ozturk et al., 2021). Se as recompensas atribuídas pela organização forem ao encontro das expectativas que o trabalhador tem, então, muito provavelmente os seus níveis de desempenho vão ser mais elevados e, conseqüentemente, impedirão a sua saída na organização (Ghosh et al., 2013).

A autoeficácia dos indivíduos reflete-se no empenho das atividades e na capacidade de selecionar os ambientes sociais relativamente aos quais se sentem competentes. Os indivíduos que têm baixo nível de autoeficácia têm ideias pessimistas sobre o seu desenvolvimento pessoal e, conseqüentemente, sobre o seu sucesso profissional ou acadêmico, enquanto que os indivíduos que têm uma elevada autoeficácia tendem a revelar uma maior autoestima e autoaceitação experimentando um menor grau de ansiedade. A autoeficácia pode servir de mediador entre os recursos do trabalho e o processo de *engagement* atuando como uma fonte de prevenção contra os efeitos negativos do stress excessivo (Ferreira et al., 2009; Rošková & Faragová, 2020).

Assim, parece que vários autores consideraram o desempenho individual, a resiliência e autoeficácia e a redução da intenção de saída como conseqüentes, potenciais do *engagement*, sobressaindo da literatura um enfoque privilegiado em variáveis, direta ou indiretamente, associadas com o desempenho e potencial impacto no resultado da ocupação e não tanto ao nível do indivíduo e variáveis analíticas dos impactos neste do facto de desempenhar e realizar a ocupação.

3- Relação entre o bem-estar subjetivo e o processo de *engagement*

A saúde mental é um dos principais focos da Psicologia da Saúde e da Psicologia da Saúde Ocupacional e, por isso, têm sido feitas várias investigações no âmbito do bem-estar subjetivo dos indivíduos que se encontrem ocupacionalmente ativos.

A ocupação de um indivíduo, quer seja, estudante, trabalhador(a)-estudante, trabalhador(a) por conta de outrem, trabalhador(a) por conta própria ou outro(a) influência potencialmente o seu bem-estar subjetivo, isto, porque a sua ocupação exerce um papel fundamental na felicidade de cada um. É através do trabalho que se adquirem recursos financeiros, sociais, psicológicos e emocionais que permitem ao indivíduo satisfazer as suas necessidades (primárias e secundárias). É também no trabalho que algumas pessoas passam a maior parte do seu tempo e dedicam a sua energia e concentração e é, por isso importante que se sintam felizes e realizados com trabalho independentemente do local. (Gavin & Mason, 2004).

Em 1987 Warr foi um dos autores pioneiros a dedicar-se aos estudos do bem-estar subjetivo no contexto profissional, enfatizando a questão de o mesmo se manifestar com base na satisfação no trabalho em geral, incluindo as relações com os supervisores e colegas de trabalho e com base nas experiências emocionais que acontecem em contexto de trabalho, o que pode provocar sentimentos de entusiasmo, depressão, ansiedade, entre outros. Por mais que não haja consenso entre os vários autores na definição do construto de bem-estar no trabalho, a dimensão cognitiva e afetiva é fundamental para compreender o mesmo. O sentir-se bem do indivíduo parte essencialmente das experiências prazerosas vividas no contexto profissional (Pantaleão & Veiga, 2019).

Os investigadores desta temática começaram a dar mais importância ao indivíduo em si, aos comportamentos e atitudes que têm em contexto de trabalho e não propriamente à função que o mesmo exerce numa determinada organização. Quer isto dizer que passaram a dar importância às diferenças individuais e fatores situacionais que podem influenciar a sua performance no trabalho e, conseqüentemente, o seu envolvimento ou não no trabalho. A avaliação do bem-estar no contexto de trabalho é feita, essencialmente, através das emoções positivas sentidas pelo trabalhador, desenvolvimento pessoal e realização das metas e objetivos que pretende atingir no trabalho (Hirschle et al., 2019).

Assim, de um modo geral, a perspectiva do bem-estar no trabalho assenta num construto psicológico multidimensional composto por três conceitos com conotações positivas: satisfação no trabalho (onde o indivíduo apresenta boas relações com os

colegas e superiores, está satisfeito com o salário, com as oportunidades que lhe surgem e também com as tarefas que realiza), envolvimento com o trabalho (onde o indivíduo entra num estado de fluxo em que toda a sua energia está direcionada para a tarefa e experiência) e comprometimento organizacional afetivo (onde o indivíduo tem uma boa ligação com os superiores e se identifica com os objetivos da organização) o que, de um modo geral, potencia vínculos positivos com o trabalho e com a organização. Pode-se dizer que este comprometimento organizacional se relaciona com as dimensões do bem-estar subjetivo, sendo que as relações positivas se associam aos afetos positivos e à satisfação e as relações negativas com os afetos negativos (Siqueira & Padovam, 2008; Coelho de Souza et al., 2018).

Aqueles que experimentam maior bem-estar subjetivo tendem a ser mais ativos e envolvidos nas suas tarefas de trabalho, tendem a ter melhores relações com supervisores e colegas de trabalho e, conseqüentemente, tornam-se melhores cidadãos organizacionais. Os seus resultados mostraram que o facto de a organização criar oportunidades de crescimento e aprendizagem para o trabalhador, existir um supervisor que dê o seu feedback de forma construtiva e uma boa relação com os colegas de trabalho proporciona um trabalho de qualidade (Russell, 2008).

Um estudo de Harter et al., (2003) procurou saber de que forma é que um indivíduo que se envolve completamente no seu trabalho experiencia maiores níveis de afeto positivo (por exemplo, satisfação no trabalho, compromisso, alegria) e conseqüentemente obtém resultados positivos na organização. Neste estudo, a gestão das organizações tem bastante influência no bem-estar subjetivo dos trabalhadores, isto, porque quando o trabalhador se sente integrado na equipa e sente que a sua opinião é valorizada tende a experienciar mais emoções positivas. Quando as expectativas não são claras e os equipamentos básicos não são fornecidos existe uma maior probabilidade de o trabalhador experienciar emoções negativas como tédio e /ou ressentimentos (Harter et al., 2003).

No contexto profissional existem situações de mudança que acabam por afetar o bem-estar subjetivo do trabalhador, como é o caso de haver uma substituição do chefe de equipa, alteração das tarefas de trabalho, separação/troca de alguns elementos de equipa ou até mesmo uma alteração dos vencimentos. Muitas vezes estas transformações podem ser produtivas ou ineficazes para o trabalhador uma vez que tudo depende da maneira como o próprio encara o seu desempenho e envolvimento na organização (Russell, 2008).

3.1 *Engagement* e bem-estar subjetivo

O processo de *engagement* acarreta benefícios ao nível individual que origina atitudes e comportamentos potencialmente positivos face ao trabalho que estimulam comportamentos pró-ativos e aprendizagem e aumento dos comportamentos organizacionais positivos pois tem um papel de promoção da saúde dos trabalhadores. As várias pesquisas sobre esta temática mostraram que o *work engagement* é considerado um preditor fundamental do trabalho e desempenho organizacional. Em alguns estudos é possível verificar fortes evidências no que diz respeito ao envolvimento de um trabalhador e o facto de isso ser importante para obter bons resultados organizacionais, nomeadamente, criatividade e inovação, resultados financeiros positivos, entre outros (Bakker, 2017).

No contexto profissional, quando o trabalhador se sente comprometido com a organização tende a avaliar a sua vida como satisfatória e a vivenciar emoções e afetos positivos (como alegria e entusiasmo) regularmente (Coelho de Souza et al., 2018). Assim, parece que os indivíduos que experienciam com mais frequência afetos positivos são mais bem sucedidos no trabalho e, conseqüentemente, são mais propensos a avaliações positivas por parte dos supervisores (Lyubomirsky et al., 2005).

Já no contexto académico, os estudantes com níveis mais elevados de *engagement* são, tendencialmente, aqueles que experienciam mais emoções positivas e com isso melhor tenderá a ser o seu desempenho académico (Carmona-Halty et al., 2019). Os resultados obtidos no estudo de Datu et al., (2022) revelaram que a adoção de metas de estudo previram positivamente emoções positivas, o que indica que o desejo intrínseco de aprender está associado ao aumento do bem-estar emocional ao longo do tempo. Estes alunos com orientação para metas de realização tendem a experimentar uma sensação de realização pessoal na aprendizagem académica. Algumas pesquisas, sugerem que, durante o percurso académico, promover as habilidades, ou seja os recursos dos alunos pode aumentar a emoção positiva ou qualquer dimensão de bem-estar e conseqüentemente aumentar os resultados académicos (Datu et al., 2022).

Este envolvimento é um conceito multidimensional que integra componentes afetivas, cognitivas e comportamentais que se podem observar em contexto académico; Na parte afetiva pode-se considerar os sentimentos que os estudantes têm em relação à aprendizagem (interesse, o aborrecimento e o prazer) o sentimento de pertença à unidade de ensino e as qualidades das relações no meio escolar, na parte comportamental enquadram-se os hábitos de trabalho, assiduidade, número de horas de estudo. A parte cognitiva está relacionada com as estratégias de aprendizagem dos alunos, se consideram as tarefas desafiantes e inclusive se as conseguem alcançar. Com

isto, pode dizer-se que estas três dimensões se relacionam entre si e potenciam o envolvimento de um indivíduo (Appleton et al., 2008; Datu et al., 2022).

A dimensão afetiva do *engagement* está relacionada com a soma dos níveis duradouros das emoções vivenciadas pelos alunos e capta o grau de paixão que os alunos sentem em relação à experiência académica. Este *engagement* afetivo manifesta-se por meio de níveis de emoções positivas durante as atividades, quer dentro quer fora da faculdade através da expressão de sentimentos como a felicidade, orgulho, entusiasmo, alegria. Estes alunos emocionalmente *engaged* são capazes de, mais facilmente, identificar o propósito e significado por trás das suas tarefas académicas e interações sociais (Bowden et al., 2021).

Parte II- Estudo empírico

4- Método

4.1 Objetivos empíricos e hipóteses gerais

O atual estudo enquadra-se numa linha de investigação mais abrangente denominada: “Investigação em Saúde Mental, Qualidade de Vida, Bem-estar Psicológico ao longo do Ciclo Vital”, que objetivou, em participantes de diferentes faixas etárias a avaliação dos níveis de saúde mental, qualidade de vida e bem-estar.

Particularmente, a presente investigação, concentra-se no estudo das variáveis do bem-estar subjetivo (afeto positivo e negativo) e *engagement* e da sua conjugação com características sociodemográficas de interesse. Esta investigação tem como principal objetivo, analisar de que forma é que o *engagement* contribui, ou não, para o bem-estar subjetivo dos adultos que se encontram ocupacionalmente ativos, no domínio profissional ou académico.

Mais especificamente, os objetivos desta investigação são:

- 1) Verificar indicadores das escalas utilizadas, de modo a indicar o seu grau de confiabilidade
- 2) Analisar o *engagement* em função de variáveis sociodemográficas (idade e género)
- 3) Analisar o bem-estar subjetivo (mais concretamente o afeto positivo e negativo) em função de variáveis sociodemográficas (idade e género)
- 4) Testar a associação entre *engagement*, afeto positivo e negativo
- 5) Analisar a relação preditiva do *engagement* no afeto positivo e negativo

Na tentativa de cumprir os objetivos supracitados formularam-se hipóteses de investigação expostas no quadro 7, que desencadearão a análise quantitativa de dados com recurso a análises estatísticas de diferença e de associação ajustadas à natureza dos dados da amostra e dos dados recolhidos e que estruturam o confronto de resultados e discussão.

Quadro 7- Apresentação das hipóteses em estudo

H1: Existem diferenças significativas no *engagement* em função da idade

H2: Existem diferenças significativas no *engagement* em função do género

H3: Existem diferenças significativas no bem-estar subjetivo em função da idade

H4: Existem diferenças significativas no bem-estar subjetivo em função do género

H5: Existe uma associação entre as dimensões do *engagement* e o bem-estar subjetivo

4.2 Tipo de estudo

O presente estudo caracteriza-se, empiricamente, por ser um estudo transversal, exploratório, de natureza descritiva e correlacional cujo objetivo incide na análise e descrição das variáveis em estudo, neste caso, do bem-estar subjetivo e do *engagement* e na compreensão e predição dos fenômenos de modo a verificar se existem eventuais diferenças em função de características dos participantes ou relações entre as variáveis.

4.3 Instrumentos de recolha de dados e sua consistência interna

A recolha de dados será realizada através de um protocolo com questionário autoadministrado via *online*. Estes questionários pretende avaliar a saúde mental, qualidade de vida e bem-estar a vários níveis específicos, sendo que o presente estudo apenas focaliza os domínios da Psicologia positiva (Afeto Positivo e Negativo) e da saúde Ocupacional (*work engagement*).

De entre os instrumentos a ser utilizados encontra-se o questionário sociodemográfico, o PANAS-VRP (versão reduzida da escala portuguesa de afeto positivo e negativo) de Galinha et al., (2014) e o UWES-9 de Schaufeli e Bakker (2003) que concretizaremos nos pontos subsequentes.

4.3.1 *Positive and Negative Affect Schedule* (PANAS)

Este instrumento foi criado por Watson, Clark e Tellegen (1988) e adaptado para o contexto brasileiro por Giacomoni e Hutz (1997). Esta escala é composta por 20 itens que pretendem avaliar o bem-estar subjetivo sendo que 10 avaliam os afetos negativos e 10 avaliam os afetos positivos. Estes itens apresentam uma escala de resposta tipo Likert de cinco pontos, sendo 1 “nem um pouco” e 5 “extremamente”, em que os indivíduos respondem um desses números através dos adjetivos que são apresentados para caracterizar essas emoções, nomeadamente o que sentem (Teixeira et al., 2020).

Neste estudo será utilizada a versão reduzida da escala portuguesa de afeto positivo e negativo PANAS-VRP, que foi adaptada e validada para a população portuguesa em 2014 por Galinha, Pereira e Esteves. A PANAS-VRP é constituída por 10 itens que pretendem avaliar um conjunto de emoções sentidas pelos respondentes, nomeadamente: interessado (1), entusiasmado (3), inspirado (5), ativo (6) e

¹ A operacionalização desta hipótese levará a considerar a formulação de sub-hipóteses, considerando a combinação entre componentes.

determinado (9) que correspondem à dimensão de Afeto Positivo, e nervoso (2), amedrontado (4), assustado (7), culpado (8) e atormentado (10) que correspondem à dimensão de Afeto Negativo. As elevadas pontuações obtidas na dimensão de afeto positivo denotam prazer e bem-estar subjetivo, e as elevadas pontuações obtidas na dimensão de afeto negativo refletem desprazer e mal-estar subjetivo. As respostas obtidas são indicadas através de uma escala de *Likert*, que varia entre 1 (nada ou muito ligeiramente) e 5 (extremamente) (Galinha & Pais-Ribeiro, 2005).

Uma das vantagens da utilização da PANAS-VRP é o facto de apresentar o mesmo grau de rigor para avaliar o afeto positivo e negativo de cada indivíduo.

4.3.2 *Utrecht Work Engagement Scale (UWES)*

De forma a medir o “*engagement*” será utilizada a versão de 9 itens do questionário “*Utrecht Work Engagement Scale*”, desenvolvido por Schaufeli e Bakker (2003). Inicialmente, a versão original deste instrumento incluía 24 itens, no entanto após ter sido feita uma avaliação psicométrica em duas amostras diferentes de trabalhadores e estudantes, 7 dos itens revelaram-se inconsistentes e foram por isso eliminados. Assim, o UWES ficou a compreender 17 itens sendo que 6 itens correspondem ao vigor, 5 itens à dedicação e 6 itens à absorção. No presente estudo será utilizada a versão mais reduzida com 9 itens e a frequência de respostas varia de 0 (nunca) a 6 (sempre). De acordo com os resultados psicométricos é possível testar e observar a validade fatorial do instrumento em vários países e verificar que as três escalas internas estão altamente relacionadas e são consistentes internamente (Schaufeli & Bakker, 2003).

De modo a averiguar a consistência interna dos instrumentos utilizados no presente estudo, foi realizado o cálculo de alfa de *Cronbach*, uma vez que este permite analisar a consistência interna dos instrumentos de avaliação. Vários autores consideram que o coeficiente alfa de *Cronbach* reflete o grau de covariância entre os itens de uma escala, assim quanto menor a soma da variância dos itens, mais consistente é considerado o instrumento. No geral, os valores aceitáveis de alfa de *Cronbach* vão variando entre .70 a .95 e tendo em conta os valores obtidos neste estudo, pôde perceber-se que existe um bom índice de consistência interna (Souza et al., 2017).

Assim ao nível do PANAS a escala do afeto positivo obteve uma consistência de (.866) e a escala do afeto negativo (.861). Com base em estudos prévios, no que se refere ao instrumento reduzido de PANAS, Galinha e Pais-Ribeiro (2005) situam os valores de $\alpha = .86$ e $\alpha = .89$ (escala de afeto positivo e negativo respetivamente), valores esses que coincidem com os resultados referidos anteriormente.

Por outro lado, os valores de consistência interna do UWES deste estudo variam entre (.921) para a escala do vigor, (.934) para a escala dedicação e (.885) para a absorção. As propriedades psicométricas obtidas num estudo de Sinval et.al., (2018) consideram os valores de $\alpha = .90$, $\alpha = .91$ e $\alpha = .82$ (escala de vigor, dedicação e absorção respetivamente), o que também revela concordância com os resultados obtidos presente estudo (cf. tabela 1).

Tavakol e Dennick (2011) consideram que o valor máximo do alfa de *cronbach* deve ser .90, e que caso sejam superiores significa que poderá haver alguma redundância nos itens. Apesar de existirem duas dimensões do *engagement* que apresentaram uma consistência interna superior a esse valor, a maioria dos investigadores considera os valores de .70 a .95 como valores aceitáveis.

Tabela 1- Consistência interna dos instrumentos

| Instrumentos | Consistência interna (α) |
|---------------------|---|
| PANAS | |
| Afeto Positivo | .866 |
| Afeto Negativo | .861 |
| UWES-9 | |
| Vigor | .921 |
| Dedicação | .934 |
| Absorção | .885 |

4.4 Procedimento de recolha e análise de dados

Relativamente ao procedimento da investigação, foi administrado um protocolo de 10 partes que foi disponibilizado e disseminado via *online*. Este protocolo foi realizado no âmbito de um projeto de investigação, por docentes que pertencem ao Departamento de Psicologia e Educação, da Universidade da Beira Interior. O tempo de aplicação foi cerca de 20/30 minutos por pessoa durante os meses de outubro e novembro de 2018. Os participantes foram informados acerca dos objetivos da investigação e da recolha dos dados, salvaguardando-se o anonimato e confidencialidade das informações recolhidas, tendo sido requerida a validação individual do consentimento informado. Esta investigação foi realizada num único momento e era apenas destinada a pessoas com dezoito ou mais anos de idade.

Assim, a amostra deste estudo é não probabilística e por conveniência. Desta forma foram elegíveis todos os participantes que tinham idade superior a dezoito anos e que exercessem uma atividade ocupacional, remunerada ou não, excluindo-se os sujeitos que se encontravam desempregados ou reformados.

Os dados obtidos no questionário *online* foram transferidos para uma base de dados no *excel* que foi disponibilizada a todos os alunos que se encontravam a trabalhar

neste projeto de investigação. Uma vez que este apresentava várias temáticas de investigação foi criada uma base de dados no *excel* apenas com as variáveis correspondentes ao tema da dissertação (o bem-estar subjetivo e o *engagement*). Após essa seleção de informação, os dados foram transferidos para um programa estatístico, denominado IBM SPSS *Statistics* (versão 28) onde foi criada uma base de dados e realizada a análise estatística, foi também utilizado o *SmartPLS* (versão 4.0) para a análise das equações estruturais.

5- Resultados do estudo

5.1 Análise descritiva da amostra

A amostra é composta por um total de 1016 participantes, no entanto vai sofrendo algumas alterações ao longo das análises das variáveis/instrumentos devido à existência de dados omissos e ao facto de se ter optado por realizar a análise de dados dos instrumentos apenas com sujeitos que responderam à totalidade das questões.

No que diz respeito à variável idade, responderam um total de 964 indivíduos sendo a média de idades de 27.82 anos, com desvio padrão de 10.70 cujo mínimo é 18 e o máximo 64. De notar que a mediana é de 23 anos e com base nos valores dos quartis foram criados dois grupos etários, sendo que o primeiro compreende sujeitos com idades entre os 18 a 23 anos e o segundo compreende sujeitos com idades entre os 24 a 64 anos.

Em relação ao género e ao estado civil houve 1014 respondentes, sendo a maioria do sexo feminino (67.9%), seguido do sexo masculino (31.5%) e outro (0.04%). De entre o total de participantes, 459 (45.2%) indivíduos manifestaram estar solteiros(as), 285 (28.1%) revelaram estar num namoro/compromisso afetivo, 151 (14.9%) declaram estar casados(as), 68 (6.7%) afirmam estar em união de facto, 45 (4.4%) indicaram estar divorciados(as) e 6 (0.6%) referiram estar viúvos(as).

Quanto ao local de residência ($N = 1012$) sendo que 4 sujeitos não responderam, a maior parte dos indivíduos vive numa pequena cidade 469 (46.2%), seguidos daqueles 221 (21.8%) que revelaram viver numa grande cidade, 212 (20.9%) indicaram que viviam num pequeno meio rural, e por último 110 (10.8%) referiram viver num grande meio rural.

No que diz respeito à escolaridade ($N = 1016$), as opções vão desde os 4 anos de escolaridade até ao mestrado/doutoramento, sendo que 7 (0.7%) sujeitos indicaram outra opção. Cerca de 427 (42%) indivíduos revelaram ter a licenciatura/bacharelato, 413 (40.6%) sujeitos que revelaram ter até ao 12ºano, depois 114 (11.2%) respondentes revelaram ter o mestrado/doutoramento, quanto ao 9ºano de escolaridade reponderam

48 (4.7%) sujeitos e por último apenas 7 (0.7%) responderam ter até ao 4ºano de escolaridade.

Em relação à situação profissional houve 1016 respondentes, sendo que mais de metade da amostra com 584 participantes (57.5%) é estudante. Existem também 380 (37.4%) sujeitos que revelaram ser trabalhadores por conta de outrem e 52 (5.1%) indivíduos são trabalhadores por conta própria.

No que concerne ao estatuto socioeconómico ($N = 1013$), a maioria dos respondentes tem um estatuto percecionado como médio (59.5%), baixo-médio (25.6%), baixo (7.2%), médio alto (7.2%) e como estatuto alto apenas (0.2%). Por fim, dos 1015 respondentes, existem 912 (89.8%) sujeitos que se identificam como heterossexuais, outra parte (5.7%) como bissexuais e os restantes como homossexuais (4.4%). Os dados que acabaram de ser descritos podem ser confrontados na tabela 2.

Tabela 2- Caracterização sociodemográfica dos participantes

| Variáveis | | n | % |
|---|------------------------------------|----------|----------|
| Idade | 18-23 | 530 | 52.2 |
| | 24-64 | 434 | 42.7 |
| Género | Masculino | 320 | 31.5 |
| | Feminino | 690 | 67.9 |
| | Outro | 4 | 0.4 |
| Estado civil | Casado (a) | 151 | 14.9 |
| | Solteiro (a) | 459 | 45.2 |
| | Divorciado (a)/ Separado (a) | 45 | 4.4 |
| | Viúvo (a) | 6 | 0.6 |
| | União de facto | 68 | 6.7 |
| | Namoro / Compromisso afetivo | 285 | 28.1 |
| Local de residência | Pequeno meio rural | 212 | 20.9 |
| | Grande meio rural | 110 | 10.8 |
| | Pequena cidade | 469 | 46.2 |
| | Grande cidade | 221 | 21.8 |
| Nível de escolaridade | 4ºano | 7 | 0.7 |
| | 9ºano | 48 | 4.7 |
| | 12ºano | 413 | 40.6 |
| | Licenciatura | 427 | 42 |
| | Mestrado/ Doutoramento | 114 | 11.2 |
| | Outro | 7 | 0.7 |
| Situação ocupacional² | Estudante | 584 | 57.5 |
| | Trabalhador(a) por conta de outrem | 380 | 37.4 |
| | Trabalhador(a) por conta própria | 52 | 5.1 |
| Estatuto socioeconómico | Baixo | 73 | 7.2 |
| | Baixo-médio | 260 | 25.6 |

² Reforça-se que se adota, nesta investigação, uma perspetiva ocupacional não estritamente profissional

| | | | |
|--------------------------|---------------|-----|------|
| | Médio | 605 | 59.5 |
| | Médio-alto | 73 | 7.2 |
| | Alto | 2 | 0.2 |
| Orientação sexual | Heterossexual | 912 | 89.8 |
| | Bissexual | 58 | 5.7 |
| | Homossexual | 45 | 4.4 |

5.2 Resultados de testes de diferença

Para averiguar a existência de eventuais diferenças nos itens de bem-estar subjetivo em função do género, foi criada uma nova base de dados onde foram excluídos os sujeitos que na opção género responderam: outro. Estes 4 sujeitos foram excluídos nesta análise pelo facto de serem pouco representativos e com isso poderem alterar os resultados dos testes. Foi executado o Teste de *Mann-Whitney*, sendo este um teste não paramétrico, optou-se por esta escolha uma vez que não exigem o cumprimento do pressuposto da normalidade (cf. Anexo 1). Para interpretação dos resultados obtidos na tabela 3 será usado o valor de p para determinar se a diferença de média da população é estatisticamente significativa. O nível de significância de .05 indica que o risco de se concluir que existe uma diferença, quando, na verdade, não existe nenhuma diferença real, é de 5%.

Tabela 3- Teste de *Mann-Whitney* para as dimensões do BES em função do género

| | | n | P | Z | U |
|----------------|-----------|----------|--------------|----------|------------|
| Afeto Positivo | Masculino | 316 | .221 | -1.224 | 103346.500 |
| | Feminino | 687 | | | |
| Afeto Negativo | Masculino | 316 | .001* | -3.309 | 94485.000 |
| | Feminino | 687 | | | |

* $p \leq .001$

A tabela 3 apresenta as dimensões que compõem o bem-estar subjetivo, nomeadamente, o afeto positivo e negativo em função do género, sendo o $N = 1003$. Os resultados indicam que existem diferenças no afeto negativo percecionado pelos homens e pelas mulheres uma vez que o valor de p é inferior a .05. Não foram verificadas diferenças significativas no afeto positivo em função do género ($U = 94485.000$; $p > .05$).

Para observar as diferenças nas dimensões do *engagement* em função do género foi também efetuado o teste de *Mann-Whitney* sendo o valor p determinado para verificar se existem ou não diferenças. Neste caso, os itens que correspondem às dimensões vigor, absorção e dedicação foram analisados constituindo-se os fatores do *engagement*.

Tabela 4- Teste de *Mann-Whitney* para as dimensões do *engagement* em função do gênero

| | | <i>N</i> | <i>p</i> | <i>Z</i> | <i>U</i> |
|-----------|-----------|----------|----------|----------|-----------|
| Vigor | Masculino | 178 | .103 | -1.632 | 28206.000 |
| | Feminino | 347 | | | |
| Absorção | Masculino | 178 | .370 | -.897 | 29412.000 |
| | Feminino | 347 | | | |
| Dedicação | Masculino | 178 | .148 | -1.445 | 28512.000 |
| | Feminino | 347 | | | |

Diante os resultados apresentados na tabela 4 pode-se concluir que não foram encontradas diferenças significativas nos fatores que compõem a variável do *engagement* em função do gênero. Deste modo não se rejeita a hipótese H_0 . Para o vigor ($U = 28206.00$; $p > .05$), para a absorção ($U = 29412.000$; $p > .05$) e para dedicação ($U = 28512.000$; $p > .05$).

Até aqui os resultados apresentados indicam que existem algumas diferenças significativas no que diz respeito às variáveis de afeto positivo e negativo mediante o gênero do indivíduo, enquanto que no concerne às dimensões do *engagement* não foram observadas quaisquer diferenças em função do gênero.

Para analisar se existe diferença das variáveis principais do estudo em função da idade, e sabendo que os dados correspondentes a esta variável sociodemográfica já tinham sido agrupados em grupos etários, foram novamente analisadas as dimensões correspondentes ao bem-estar subjetivo e ao *engagement*. Neste caso, também foi usado o teste Mann-Whitney porque a variável de agrupamento apenas tem dois grupos etários conforme pode ser observado na tabela 5 e 6.

Tabela 5- Teste de *Mann-Whitney* para as dimensões do BES em função dos grupos etários

| | | <i>n</i> | <i>P</i> | <i>Z</i> | <i>U</i> |
|----------------|-------|----------|--------------|----------|------------|
| Afeto Positivo | 18-23 | 526 | .001* | -3.805 | 97458.000 |
| | 24-64 | 432 | | | |
| Afeto Negativo | 18-23 | 526 | .003 | -3.009 | 100830.500 |
| | 24-64 | 432 | | | |

* $p \leq .001$

A tabela 5 indica-nos que existem diferenças significativas quer nos fatores de afeto positivo quer nos fatores de afeto negativo em função da idade, o que significa que existem diferenças entre a distribuição de valores dos grupos etários para cada um dos grupos da variável do afeto positivo e negativo. Para a dimensão do afeto positivo ($U = 97458.0000$; $p < .001$) e para a dimensão do afeto negativo ($U = 100830.500$; $p < .05$).

Tabela 6- Teste de *Mann-Whitney* para as dimensões do *engagement* em função dos grupos etários

| | | <i>n</i> | <i>p</i> | <i>Z</i> | <i>U</i> |
|-----------|-------|----------|--------------|----------|-----------|
| Vigor | 18-23 | 113 | .001* | -3.652 | 16584.000 |
| | 24-64 | 379 | | | |
| Absorção | 18-23 | 113 | .001* | -3.397 | 1692.500 |
| | 24-64 | 379 | | | |
| Dedicação | 18-23 | 113 | .001* | -3.869 | 16297.500 |
| | 24-64 | 379 | | | |

**p* ≤ .001

Com os resultados obtidos pela execução do teste *Mann-Whitney* pode-se concluir que houve diferenças significativas em todas as dimensões do *engagement* (*U* =16584.000; *p* < .001) para o vigor, (*U* = 1692.500; *p* < .001) para a absorção e (*U* = 16297.500; *p* < .001) para a dedicação em função da idade.

5.3- Testes de associação

No que respeita aos testes de associação, foi, numa primeira fase, calculado o Coeficiente de Spearman, uma vez que os dados da amostra não apresentam normalidade (cf. anexo 2). Este tipo de medida estatística é considerado não paramétrica e não existem restrições para o teste de significância do coeficiente de *Spearman*, ao contrário do coeficiente de *Pearson* que depende da condição de normalidade.

Tabela 7- Correlação entre as dimensões do BES e as dimensões do *engagement*

| Correlação de Spearman | Afeto Positivo | Afeto Negativo | Vigor | Dedicação | Absorção |
|------------------------|----------------|----------------|---------|-----------|----------|
| Afeto Positivo | 1 | -.108** | .444** | .405** | .393** |
| | | | .001 | .001 | .001 |
| Afeto Negativo | -.108** | 1 | -.193** | -.164** | -.117** |
| | | | .001 | .001 | .001 |
| Vigor | .444** | -.193** | 1 | .907** | .838** |
| | | | | .001 | .001 |
| Dedicação | .405** | -.164** | .907** | 1 | .867** |
| | | | .001 | | .001 |
| Absorção | .393** | -.117** | .838** | .867** | 1 |
| | | | .001 | .001 | |

p ≤ .05

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

Constata-se que o resultado do coeficiente de correlação de *Spearman* entre as dimensões do bem-estar subjetivo e as dimensões do *engagement* demonstra a existência de correlações positivas e negativas. A tabela 7 permite perceber que o teste

de significância para as cinco variáveis é inferior a .05, o que significa que se rejeita a hipótese nula e se assume a hipótese alternativa.

Considerando a análise por linha da tabela 7, verifica-se que o afeto positivo apresenta baixas correlações positivas com as três dimensões do *engagement* (vigor = .444, dedicação = .405 e absorção = .393) e apresenta uma correlação negativa com o afeto negativo. Isto quer dizer que, à medida que o indivíduo tenha maior afeto positivo maiores vão ser os níveis de *engagement* no trabalho e vice-versa. Não obstante, quanto maior o nível de afeto positivo menor será também o afeto negativo e vice-versa.

O afeto negativo por sua vez, apresenta as correlações negativas com todas as dimensões, quer com *engagement*, quer com o afeto positivo. Os valores de correlação neste domínio são os seguintes: - .108 para o afeto positivo, -.193 para a dimensão vigor, -.164 para a dimensão dedicação e -.117 para a dimensão absorção. Estes resultados indicam que quanto maior for o afeto negativo menor será o *engagement* no trabalho e vice-versa.

Nas restantes dimensões do *engagement* apenas existe uma única correlação negativa e é com o afeto negativo. Tanto o vigor, a dedicação e a absorção revelaram correlações bastante fortes entre si.

Tabela 8- Coeficiente de Spearman das variáveis do BES e do *engagement*

| Coeficiente de Spearman | BES | ENG |
|--------------------------------|----------------|----------------|
| BES | 1 | .153** .001 |
| ENG | .153** .001 | 1 |

* $p \leq .001$

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

Da análise da tabela 8 podemos concluir que existe uma relação estatisticamente significativa entre o bem-estar subjetivo e o *engagement*. Neste caso apresenta uma relação fraca.

5.4- Análise de equações estruturais

Para verificar se as dimensões do *engagement* predizem o bem-estar subjetivo foi utilizado o método *Partial Least Squares Structural Equation Modeling* (PLS-SEM), que permite ao investigador a criação de modelos complexos através de vários construtos, a análise de variáveis indicadoras e caminhos estruturais sem que seja necessário o cumprimento de pressupostos de distribuição dos dados. Este modelo centra-se numa abordagem causal preditiva usando a modelagem de equações estruturais de mínimos quadrados parciais que enfatiza a previsão na estimativa de

modelos estatísticos, cujas estruturas são projetadas para fornecer explicações causais (Hair et al., 2019).

A escolha deste método visa dar seguimento à lógica da abordagem não paramétrica que até então tem sido evidenciada ao longo deste estudo. Um dos principais motivos que potenciou esta opção foi o facto dos dados do presente estudo não seguirem uma distribuição de normalidade e pela necessidade de observar se existe algum efeito de predição das dimensões do *engagement* nas variáveis do bem-estar subjetivo. Este parece ser um modelo viável para a avaliação de relações entre construtos. Assim para analisar a predição das dimensões do *engagement* no afeto positivo e negativo foi usado o algoritmo do *software* SmartPLS (versão 4) que oferece capacidades para calcular os mínimos quadrados.

A utilização desta técnica de modelagem de equações estruturais exige o uso de técnicas que devem ser conduzidas de forma ordenada e para isso foram criadas 5 etapas que serão abordadas no decorrer da análise, que permitirão compreender a estruturação do SEM. Foi utilizado o algoritmo do *software* SmartPLS.

Etapa 1- Especificação do modelo estrutural

Para a operacionalização da hipótese 6 da investigação “existe um efeito preditor das dimensões do *engagement* no bem-estar subjetivo” foi possível criar 6 possíveis sub-hipóteses conforme podem ser observadas na tabela 9. O modelo estrutural é baseado nas relações causais e por isso assume-se que a mudança em uma variável resulta em uma mudança em outra (Hair et al., 2017).

Tabela 9- Sub-hipóteses do modelo estrutural

| Sub-Hipóteses | |
|----------------------|--|
| H6.1 | A dimensão Vigor relaciona-se direta e positivamente com o Afeto Positivo |
| H6.2 | A dimensão Absorção relaciona-se direta e positivamente com o Afeto Positivo |
| H6.3 | A dimensão Dedicção relaciona-se direta e positivamente com o Afeto Positivo |
| H6.4 | A dimensão Vigor relaciona-se direta e negativamente com o Afeto Negativo |
| H6.5 | A dimensão Absorção relaciona-se direta e negativamente com o Afeto Negativo |
| H6.6 | A dimensão Dedicção relaciona-se direta e negativamente com o Afeto Negativo |

Etapa 2- Modelo de mensuração e modelo de caminhos

A segunda etapa do modelo PLS-SEM incide na construção de um diagrama de caminhos que ilustra as hipóteses de pesquisa e apresenta as relações que serão examinadas. Inicialmente, utiliza-se o modelo de mensuração, conhecido como *outer model*, que descreve a relação entre as variáveis latentes e os seus indicadores. Entende-se que as variáveis latentes dizem respeito às dimensões tanto do *engagement* como do bem-estar subjetivo, e os indicadores correspondem a cada item que

compreende cada dimensão. Segue-se o modelo estrutural, chamado de *inner model* e é representado por setas de modo a compreender a relação existente entre os construtos (Hair et al., 2017).

Este diagrama de caminhos além de mostrar variáveis representadas por símbolos também é capaz de mostrar processos hipotéticos envolvendo todos os sistemas de variáveis, o que significa que é possível observar as relações entre todas as variáveis no modelo. Existem dois elementos básicos que o investigador precisa ter em consideração: a definição dos construtos e a procura de variáveis para medir cada construto; direção da seta que é usada para representar relações específicas entre construtos (Hair Jr et al., 2021). Os construtos são classificados como sendo endógenos (afeto positivo = AP e afeto negativo = AN), e dizem respeito às variáveis dependente e construtos exógenos (vigor = V, dedicação = D e absorção = A) que são considerados como variável independente.

Na figura 1, pode-se encontrar a modelagem de caminhos, os círculos correspondem às variáveis latentes que compreendem as dimensões do *engagement* (vigor, dedicação e absorção) e do bem-estar subjetivo (afeto positivo e afeto negativo), que não pode ser medida diretamente, mas por meio de indicadores. Os retângulos são as variáveis observáveis que dizem respeito aos indicadores que compõem cada dimensão (p.e, a variável dedicação inclui o item entusiasmado, inspirado e orgulhoso). As variáveis observáveis/indicadores são aquelas que nos permitem auxiliar na conceptualização das variáveis não observáveis. A direção das setas torna-se importante analisar, neste caso, a dimensão do vigor compreende os itens (energia, forte, vontade) a dimensão da dedicação compreende os itens (entusiasmado, inspirado, orgulhoso) e a dimensão da absorção compreende os itens (feliz, imerso, deixo-me levar). Já para as variáveis do bem-estar subjetivo, o afeto positivo compreende os itens (ativo, determinado, entusiasmado, inspirado, interessado) e o afeto negativo compreende os itens (amedrontado, assustado, atormentado, culpado e nervoso). Ainda neste sentido, considera-se que existe uma relação de correlação entre as dimensões do *engagement* e bem-estar subjetivo e os indicadores. É a direção de “causalidade” que parte da variável latente para os indicadores. Neste quadro ainda é possível observar que a variável dependente diz respeito ao afeto positivo e negativo e a variável independente remete para as dimensões do *engagement*.

Ainda na figura 1 é possível observar as cargas fatoriais padronizadas para cada variável observável (itens) nos construtos, juntamente com suas respectivas significâncias. Quanto maiores forem essas cargas mais fortes são as evidências de que os indicadores medidos representam os construtos aos quais estão associadas, mostrando consistência e indicando validade convergente e unidimensionalidade.

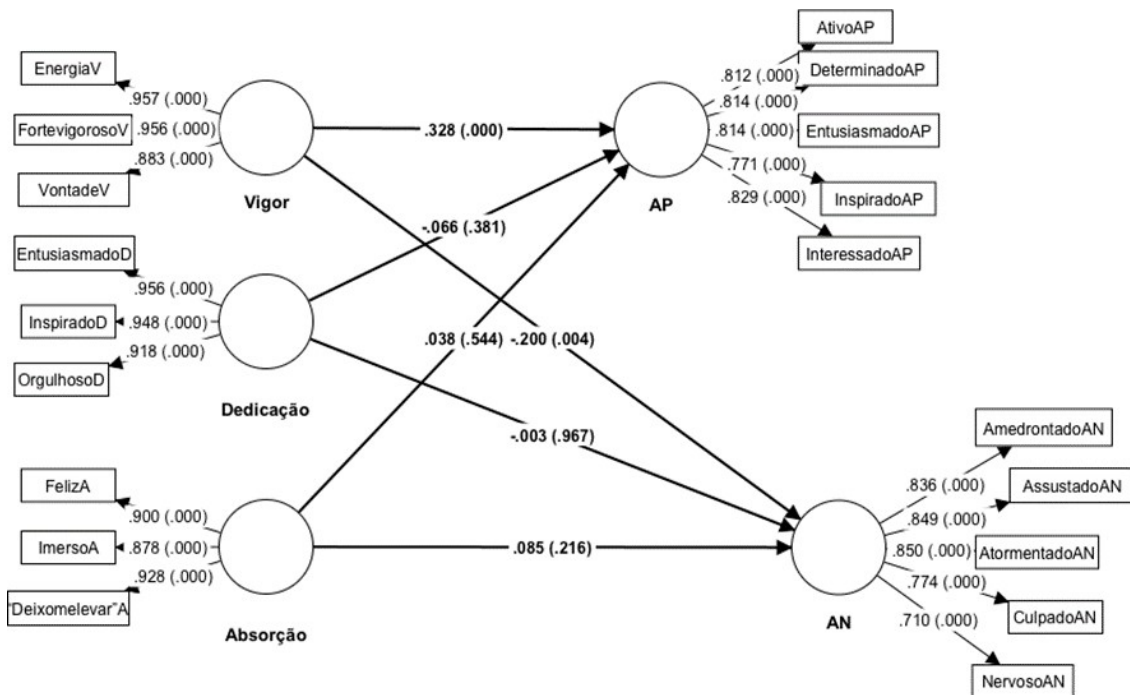


Figura 1- Estimação de caminhos via PLS algoritmo

Etapa 3- Avaliação do Modelo de Mensuração

No procedimento empírico foi utilizado o modo reflexivo na tentativa de avaliar a presença da unidimensionalidade no bloco. Assim, procedeu-se à análise de consistência interna dos modelos reflexivos que estão associados à confiabilidade e validade da consistência interna dos dados. A tabela 10 evidencia os resultados obtidos através do *software* SmartPLS (versão 4).

Tabela 10- Consistência interna e validade convergente

| | Confiabilidade de consistência interna | | Validade Convergente |
|----------------|--|-------------------------|--------------------------------|
| | Alfa de <i>cronbach's</i> | Confiabilidade composta | Variância média extraída (AVE) |
| Afeto Positivo | .868 | .875 | .653 |
| Afeto Negativo | .864 | .872 | .649 |
| Absorção | .885 | .891 | .814 |
| Vigor | .925 | .931 | .870 |
| Dedicção | .935 | .935 | .885 |

Para observar a confiabilidade do modelo, foi utilizado o alfa de *cronbach* cujos valores obtidos parecem concordantes com os mencionados anteriormente para cada dimensão do *engagement* e do bem-estar subjetivo. Assim os valores obtidos foram os seguintes: $\alpha = .0868$ para o afeto positivo, $\alpha = .864$ para o afeto negativo, $\alpha = .885$ para a absorção, $\alpha = .935$ para a dedicação e $\alpha = .925$ para o vigor. Para alguns autores, os referenciais médios do alfa de *cronbach* situam-se a partir dos .70 (Hair et al., 2017).

Ainda neste seguimento também se pode observar a confiabilidade composta das medidas das dimensões do *engagement* e do bem-estar subjetivo correspondendo a: .875 (afeto positivo) .872 (afeto negativo), .891 (absorção), .931 (vigor) e .935 (dedicação). A confiabilidade composta varia entre 0 e 1, com valores mais altos indicando níveis mais altos de confiabilidade tal como o alfa de *cronbach*, sendo que de modo geral os resultados obtidos entre .70 e .90 podem ser considerados satisfatórios (Hair et al., 2017).

Outro aspeto importante é avaliar a validade convergente de cada construto através da variância média extraída (AVE) que é obtida através da soma das cargas fatorais ao quadrado o que representa a variância compartilhada entre o construto e os itens, ou seja, o quanto os itens avaliam o construto. Assim, as duas dimensões do bem-estar subjetivo são divididas pelos 5 itens, as três dimensões do *engagement* apenas são divididas por três itens. Todos construtos possuem valores superiores a .50, o que significa que o construto explica 50% ou mais da variância dos indicadores compõem o construto (Hair Jr et al., 2021).

Assim os valores de AVE calculados estão entre os .64 e .89, evidenciando a validade convergente das escalas utilizadas, que remete para o grau que um conjunto de medidas representa com precisão cada construto. Neste caso, os afetos positivos e negativos são explicados mais ou menos por 65% da variância dos indicadores que os compõem. As restantes dimensões do *engagement* são explicadas entre 81% e 86% da variância dos indicadores que o compõem.

Etapa 4- Avaliação do Modelo Estrutural

Concluída a avaliação do modelo de mensuração, o próximo passo é avaliar o modelo estrutural. Nesta fase serão avaliados os coeficientes de determinação de pearson (R^2). Estes avaliam a porção das variáveis endógenas, a qual é explicada pelo modelo estrutural.

A tabela 11 apresenta os resultados obtidos no modelo estrutural para observar o coeficiente de determinação das duas dimensões do bem-estar subjetivo, neste caso, o afeto positivo e negativo.

Tabela 11- Coeficiente de determinação do bem-estar subjetivo

| | R^2 | R^2 ajustado |
|-----------------------|-------|----------------|
| Afeto Positivo | .090 | .087 |
| Afeto Negativo | .019 | .016 |

Mediante os resultados obtidos pode-se constatar que a validade preditiva é adequada para a dimensão do Afeto Positivo pois o seu coeficiente de determinação (R^2) é de .090. Isto significa que as três variáveis independentes (vigor, dedicação e absorção) explicam 9% da variação do afeto positivo. Já para a dimensão do Afeto Negativo o seu coeficiente de determinação é de .019, o que significa que apenas 1,9% da variação do afeto negativo é explicada pelas dimensões do *engagement*.

De acordo com os critérios de Cohen (1988 cit. in., Ringle et al., 2014) que sugerem que $R^2= 2\%$ tem um efeito pequeno, $R^2=13\%$ tem efeito médio e $R^2= 26\%$ apresenta efeito grande, no presente estudo, as dimensões do *engagement* têm um efeito pequeno na variação do afeto positivo. De um modo geral, estes resultados permitem perceber que que mais de 90% das variáveis do afeto positivo e negativo são influenciadas ou preditas por outras que não o *engagement*.

De seguida procurou-se observar os coeficientes de caminho (*path coefficient*) e os respetivos valores *t* e valores *p*, sendo o valor *p* a probabilidade de rejeitar erroneamente uma hipótese nula verdadeira, ou seja, assumir um efeito significativo quando não há significância. Portanto este valor deve ser menor que .05 para tornar a relação significativa (Hair et al., 2017). A tabela 12 apresenta as relações entre os construtos a ser observados, sendo que a direção da seta remete para a influência que aquela variável exerce sobre as dimensões do bem-estar subjetivo.

Tabela 12- Resolução geral do modelo pelo SmartPLS usando o algoritmo PLS e *Bootstrapping*

| | Coeficiente de caminho | Média da amostra | Erro padrão | <i>t-value</i> | <i>p-value</i> (<.05) | Hipótese |
|-----------------------------|------------------------|------------------|-------------|----------------|-----------------------|---------------|
| Absorção-> Afeto negativo | .085 | .089 | .069 | 1.237 | .216 | Não suportada |
| Absorção -> Afeto Positivo | .038 | .040 | .063 | .608 | .544 | Não suportada |
| Dedicação -> Afeto Negativo | -.003 | -.004 | .079 | .041 | .967 | Não suportada |
| Dedicação -> Afeto Positivo | -.066 | -.069 | .076 | .876 | .381 | Não suportada |
| Vigor -> Afeto Negativo | -.200 | -.206 | .070 | 2.876 | .004 | Suportada |
| Vigor -> Afeto Positivo | .328 | .330 | .070 | 4.687 | .000 | Suportada |

Nota: *t-value* deve ser maior que 1,96 (positivo ou negativo) para ser significativo <.05

Mediante os resultados obtidos é possível observar que a relação da dimensão absorção com o afeto negativo apresenta uma relação $\beta = .085$ ($p = .216$) enquanto que com o afeto positivo $\beta = .038$ ($p = .544$). Quer isto dizer que não existem diferenças significativas nestas duas dimensões, rejeita-se H_0 .

A relação da dedicação com o afeto negativo apresenta uma relação $\beta = -.003$ ($p = .967$) enquanto que com o afeto positivo $\beta = -.066$ ($p = .381$). O que significa que esta dimensão do *engagement* não tem influência nem no afeto positivo nem no afeto negativo, ou seja, rejeita-se H_0 .

Por último, a relação do vigor com as duas dimensões do bem-estar subjetivo apresentou maiores valores de coeficiente de caminho. A relação entre o vigor -> afeto positivo, com $\beta = .328$ ($p = .000$). No entanto existe uma relação com coeficientes de caminho negativo, representada pela dimensão do vigor -> afeto negativo com $\beta = -.200$ ($p = .004$). Estas são as únicas hipóteses que são suportadas pois com os resultados obtidos através do *Bootstrapping* é possível afirmar que os valores destas duas relações (vigor -> afeto positivo e negativo) estão acima do valor de referência de 1.96 (Ringle et al., 2014).

6- Discussão dos resultados

Este ponto será destinado à discussão, interpretação e análise dos resultados principais da presente investigação.

A primeira hipótese analisada é confirmada pelos resultados, o que significa que não se verificaram estatísticas significativas nas três dimensões do *engagement* em função do género, o que quer dizer que tanto os indivíduos do sexo masculino como do sexo feminino não experienciam o *engagement* de forma significativamente diferente. Com base no estudo de Schaufeli e Bakker (2003), os seus resultados mostraram que os homens apresentam níveis de *engagement* ligeiramente mais elevados do que as mulheres, embora sejam estatisticamente significativos essas diferenças são praticamente irrelevantes.

Na segunda hipótese, os resultados indicam que existem diferenças significativas nas três dimensões do *engagement* em função da idade. Isto poderá dever-se ao facto de os indivíduos do primeiro grupo etário serem mais novos e por isso não terem tanta capacidade para moldar as tarefas segundo as suas preferências, partindo do pressuposto de que a idade está associada ao conhecimento e experiência.

Mediante a terceira hipótese, os resultados do presente estudo indicaram que existem diferenças quer no afeto positivo, quer no afeto negativo mediante os grupos etários, rejeitando-se por isso a hipótese nula. Parte dos resultados do presente estudo foram corroborados pelo estudo de Charles et al., (2001) e Chen et al., (2018), na medida em houve diferenças em relação ao afeto positivo, pois foi permanecendo constante no grupo dos adultos jovens e de meia-idade e foi diminuindo entre os mais velhos, já para no afeto negativo não foram encontradas quaisquer diferenças na idade. Um estudo recente de Jovanović e Joshanloo (2022) investigou as associações entre o afeto e a satisfação com a vida em cinco faixas etárias. Os autores descobriram que os efeitos do afeto positivo e negativo na satisfação com a vida não diferiam entre as faixas etárias contrariando os resultados obtidos no presente estudo.

Considerando a quarta hipótese, e tendo em conta os resultados obtidos, foi possível verificar que o afeto negativo apresentou diferenças significativas em função do género, o que quer dizer que os indivíduos do sexo masculino e feminino não experienciam o afeto negativo da mesma forma. Estes resultados parecem ser concordantes com os apresentados por Segabinazi et al., (2012) que, apesar dos resultados da sua amostra se basearem em indivíduos adolescentes, concluem que os indivíduos do sexo feminino apresentam maiores níveis de afeto negativo. Adicionalmente, também Zuckerman et al., (2017) corroboram os resultados mencionados demonstrando que as mulheres apresentaram níveis mais altos de afeto

negativo do que os homens. Já em relação ao afeto positivo em função do género é possível verificar que se verificaram diferenças significativas. Os resultados obtidos no estudo de Zuckerman et al, (2017) não revelaram diferenças em função do género. Os resultados obtidos em relação a este aspeto podem-se dever ao facto de a população da amostra em estudo ser maioritariamente do sexo feminino.

No que concerne à quinta hipótese, os resultados apontaram para uma correlação fraca e negativa entre as dimensões do bem-estar subjetivo, ou seja à medida que os afetos positivos aumentam os afetos negativos diminuem (e vice-versa). Esses resultados parecem ir ao encontro do referido por Scorsolini-Comin et al., (2016) e Seligman (2004 cit in. Scorsolini-Comin & dos Santos, 2012) que explica que esta relação negativa entre variáveis acontece devido ao facto de um indivíduo presenciar demasiadas vezes emoções negativas o que não invalida que também experiencie emoções positivas.

Mediante a correlação entre as dimensões do *engagement* observou-se uma correlação positiva, elevada e significativa, o que parece ser concordante com as correlações obtidas no estudo de Teles et al., (2019) em relação ao vigor, absorção e dedicação.

Para testar a sexta hipótese e respetivas sub-hipóteses foi utilizada a técnica estatística denominada modelagem de equações estruturais dos mínimos quadrados (PLS-SEM) que tinha como foco relacionar os construtos de *engagement* com os construtos do bem-estar subjetivo (afeto positivo e negativo). Neste sentido e após a verificação da consistência interna (alfa de *cronbach*), da confiabilidade composta e da validade convergente, todos os indicadores encontram-se dentro dos referenciais médios (Hair et al., 2017).

Com base no diagrama de caminhos, os resultados obtidos através das cargas fatoriais revelaram que existe uma relação de correlações positivas entre as dimensões do *engagement* e os seus indicadores, o que significa que quanto maiores forem esses resultados maior será a sua relação de “causalidade”. O mesmo se pode dizer em relação à relação dos itens que compõem o afeto positivo e negativo.

A interpretação do coeficiente de determinação é semelhante à da regressão linear que avalia a capacidade de ajustamento do modelo em relação aos dados observados. Vários autores consideram que quanto maior for o valor de R^2 , melhor será a capacidade explicativa do afeto positivo e negativo. (Ringle et al., 2014). Assim, mediante os resultados obtidos no presente estudo, percebe-se que, o valor de R^2 para o afeto positivo é baixo, o que significa que existem outras variáveis para além do *engagement* que explicam melhor o construto. Já o valor deste coeficiente para o afeto

negativo em relação às dimensões do *engagement* é quase nulo, o que significa que existe uma fraca capacidade explicativa das variáveis.

O presente estudo também levantou a hipótese para analisar se as dimensões do *engagement* influenciam, ou não, as dimensões do bem-estar subjetivo. Conclui-se assim que duas das dimensões do *engagement* – dedicação e absorção – não terão, na amostra considerada, nenhuma influência ao nível do bem-estar subjetivo. Por outro lado, foi possível observar que existe relação entre o vigor e o bem-estar subjetivo, o que significa que o vigor tem relação e influencia no aumento do bem-estar subjetivo. Quanto maiores forem os níveis de vigor, maior serão os níveis de afeto positivo, ou seja, existe uma relação direta e positiva. Quanto maiores forem os níveis de vigor, menor serão os níveis de afeto negativo, ou seja, existe uma relação direta e negativa.

A evidência sobre a dimensão do vigor mostrou uma influência positiva e significativa no afeto positivo dos indivíduos. A partir dos resultados obtidos pode-se concluir que o vigor é um determinante do afeto positivo. Já em relação ao afeto negativo o coeficiente de caminho com a dimensão do vigor apresentou resultados significativos, mas negativos.

Como já foi descrito anteriormente, a dimensão do vigor caracteriza-se por elevados níveis de energia e por isso parece fazer sentido relacionar-se com o afeto positivo, pois estes indivíduos apresentam também energia e elevada concentração e satisfação. Assim, este resultado parece confirmar os resultados obtidos no estudo de Bowden et al. (2021) que considera que as emoções positivas obtidas durante as atividades académicas permitem ao indivíduo sentir-se mais enérgico e proativo.

Apesar de não se ter encontrado nenhum estudo que pudesse confirmar estes resultados específicos da dimensão do *engagement* tentou-se procurar algum suporte para a hipótese de predição, no entanto a maioria dos estudos incide sobre a predição no *engagement*. Um estudo de Datu e King (2018) pretendia analisar se as emoções negativas previam resultados académicos disfuncionais e os resultados obtidos confirmaram que os alunos que frequentemente relatam altos níveis de emoções negativas (sentir-se irritado, desamparado) não são propensos a participar ativamente em tarefas académicas relevantes (Datu & King, 2018).

Assim, considerando todos os aspetos mencionados nas hipóteses relacionados com os testes de associação, pode afirmar-se que as variáveis do *engagement* e o afeto positivo e negativo estão significativamente relacionados. Mediante a análise do modelo de equações estrutural pode concluir-se que apenas a dimensão do vigor apresenta capacidade preditiva no bem-estar subjetivo (afeto positivo e negativo).

7- Considerações finais

Nesta parte final da dissertação podemos reiterar que o presente estudo permitiu facultar contributos quer teórico-conceituais quer empíricos relevantes para o aprofundamento da análise e investigação do *engagement* e do bem-estar subjetivo, sua incidência e associações.

No contexto profissional e académico, o *engagement* tem sido bastante explorado pelos investigadores, devido ao facto das suas dimensões serem potenciadoras de sucesso e conseqüentemente terem influência no bem-estar subjetivo. Este envolvimento do indivíduo nas tarefas estimula comportamentos pró-ativos e aprendizagem, motivação intrínseca, atitudes e comportamentos positivos, entre outros.

De um modo geral, os contributos desenvolvidos permitem uma articulação com os recentes desenvolvimentos do modelo JD-R e investigações empíricas correlatas onde se tem revelado consistência na exploração do *engagement* e do bem-estar subjetivo. Este modelo aborda as questões relacionadas com as *job demands* e *job resources*, o que parece indicar que as ocupações podem ter efeitos negativos na saúde dos indivíduos, quer seja pelas exigências do trabalho ou outra. Estas questões são pertinentes para a ligação com o afeto negativo uma vez que o indivíduo acaba por experienciar emoções negativas devido a toda essa pressão de exigências desajustadas exercida no e pelo trabalho. Por outro lado, este modelo tem uma parte moderadora que explica que o indivíduo quando está motivado nas suas tarefas e funções experiencia emoções positivas, importante para a promoção do afeto positivo.

Tendo em conta o objetivo principal traçado para esta investigação, mais concretamente analisar o afeto positivo e negativo e o *engagement*, o estudo visava compreender de que forma é que estas dimensões do *engagement* podiam contribuir para o bem-estar subjetivo dos adultos que se encontram ocupacionalmente ativos. O presente estudo empírico explorou e analisou as relações existentes entre as variáveis em causa permitindo-nos concluir a existência de uma relação entre eles e especificidades na forma como se concretiza.

Das análises efetuadas através de testes de diferença, foi, por um lado, possível verificar a existência de diferenças em função do género ao nível da dimensão do afeto negativo. Por outro lado, os resultados dos testes de associação demonstraram existir correlações positivas entre o afeto positivo e as dimensões do *engagement*. Já para a dimensão do afeto negativo as correlações encontradas foram negativas. Isto permite perceber que à medida que o afeto positivo aumenta as dimensões do vigor, a dedicação e absorção também acabam por aumentar (e vice-versa).

Propôs-se um modelo estrutural a partir da elaboração de seis sub-hipóteses de investigação e especificou-se o modelo de mensuração que representa as relações entre as dimensões do *engagement* (vigor, dedicação e absorção) e os seus indicadores e as dimensões do bem-estar subjetivo (afeto positivo e negativo) e os seus indicadores. De modo a saber se os dados apresentavam uma boa consistência interna e validade, seguiu-se a avaliação do alfa de *cronbach* (α), a confiabilidade composta e a variância média extraída (AVE). Com o mesmo propósito seguiu-se a análise da significância e relevância das relações. Estas permitem concluir que todas as dimensões do *engagement* e do bem-estar subjetivo apresentam fortes relações entre si, o que significa que cada item é justificativo para cada dimensão. Por outro lado, conclui-se que existem outras variáveis para além do *engagement*, que justificam o bem-estar subjetivo.

Os resultados obtidos neste modelo demonstraram que as relações entre a dimensão do vigor e as duas dimensões (afeto positivo e negativo) são suportadas e verificou-se que das seis sub-hipóteses elaboradas, apenas duas foram aceites. Concluiu-se que das dimensões analisadas o vigor é a única dimensão que se constitui como preditora do bem-estar subjetivo

Em relação às limitações encontradas neste estudo uma delas incidiu sobre o facto da amostra ser maioritariamente composta por indivíduos que eram estudantes (pois a maioria das investigações sobre a temática do *engagement* encontravam-se mais direcionadas para o contexto profissional). Também podemos encontrar limitações nas condições de aplicação do protocolo de investigação, pois este questionário avaliava múltiplos domínios no âmbito da saúde mental, com um protocolo de alguma dimensão e exigente em termos de disponibilidade dos participantes (o que poderá ter tido alguma repercussão negativa durante a sua auto-administração). Salienta-se, ainda, o facto de a amostra não ser probabilística e de, a recolha de dados ter sido realizada exclusivamente *online*.

Considera-se, nesta componente de considerações finais, que a realização desta dissertação e o processo de investigação associado como fundamentais para o encerrar de uma etapa que nos permitiu colocar em prática conhecimentos teóricos adquiridos ao longo dos anos de formação académica, bem como um exercício que permitiu o adquirir de competências essenciais para o futuro (mais concretamente o pensamento e análise críticos e a resiliência). Também possibilitou o desenvolvimento de novas competências de investigação, a interpretação e análise (univariada e multivariada) de dados. Elementos de desenvolvimento e transformação da estudante que esperamos que possam através da divulgação e comunicação científica ter impactos positivos em investigações futuras e, sobretudo, nos contextos ocupacionais reais.

Apesar dos contributos facultados e das temáticas consideradas serem inequivocamente alvo de um crescente interesse académico e científico, considera-se que ainda haverá muito para explorar. Por isso, para pesquisas futuras, os investigadores poderão adotar abordagens de natureza metodológica complementar das adotadas, nomeadamente, considerando investigações de natureza longitudinal e qualitativas, através das quais possam compreender, num período alargado de tempo, o impacto da adoção de práticas promotoras de *engagement* ao nível de indicadores de saúde mental e ocupacional dos indivíduos, quer em contexto profissional quer em contexto académico, procurando amostras cujas características permitam aprofundar a comparação entre estes domínios ocupacionais.

Por fim, considera-se que as conclusões retiradas em relação ao bem-estar subjetivo, reforçaram a importância da individualidade de cada indivíduo e o facto da intensidade e interpretação de cada emoção e sentimento poder ser diferente e potencialmente variar consoante as diversas fases da vida. De entre estas fases reforçou-se, a partir deste estudo, a centralidade e necessidade de um aprofundamento científico de variáveis psicológicas e psicossociais dos indivíduos, em fase etária adulta, que se encontram ocupacionalmente ativos.

Referências bibliográficas

- Agapito, P. R., Filho, A. P., & Siqueira, M. M. M. (2015). Well-being at work and perception of career success as antecedent for turnover intention. *Revista de Administração Mackenzie*, 16(6), 71–93. <https://doi.org/10.1590/1678-69712015/administracao.v16n6p71-93>
- Aktas, K., Kiliç, E., & Dogan, E. (2021). The Effect of Employee Engagement on Individual Performance: A Case Study *. *Journal of Business Research-Turk*, 3, 112–122.
- Albuquerque, A. S., & Tróccoli, B. T. (2004). Desenvolvimento de uma escala de bem-estar subjetivo. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 20(2), 153–164. <https://doi.org/10.1590/s0102-37722004000200008>
- Appleton, J. J., Christenson, S. L., & Furlong, M. J. (2008). Student engagement with school: Critical conceptual and methodological issues of the construct. *Psychology in the Schools*, 45(5), 369–386. <https://doi.org/10.1002/pits.20303>
- Bakker, A. B. (2017). Strategic and proactive approaches to work engagement. *Organizational Dynamics*, 46(2), 67–75. <https://doi.org/10.1016/j.orgdyn.2017.04.002>
- Bobowik, M., Basabe, N., Páez, D., Jiménez, A., & Bilbao, Á. Á. (2011). Personal Values and Well-Being among Europeans, Spanish Natives and Immigrants to Spain: Does the Culture Matter? *Journal of Happiness Studies*, 12(3), 401–419. <https://doi.org/10.1007/s10902-010-9202-1>
- Bojanowska, A., & Urbańska, B. (2021). Individual values and well-being: The moderating role of personality traits. *International Journal of Psychology*, 56(5), 698–709. <https://doi.org/10.1002/ijop.12751>
- Bowden, J. L. H., Tickle, L., & Naumann, K. (2021). The four pillars of tertiary student engagement and success: a holistic measurement approach. *Studies in Higher Education*, 46(6), 1207–1224. <https://doi.org/10.1080/03075079.2019.1672647>
- Camões, M., & Gomes, A. (2021). Engajamento no Trabalho: Conceitos, Teorias e Agenda de Pesquisa para o Setor Público. *Administração Pública e Gestão Social*, 13(3).
- Carmona-Halty, M., Salanova, M., Llorens, S., & Schaufeli, W. B. (2019). Linking positive emotions and academic performance: The mediated role of academic psychological capital and academic engagement. *Current Psychology*, 40(6), 2938–2947. <https://doi.org/10.1007/s12144-019-00227-8>
- Charles, S. T., Reynolds, C. A., & Gatz, M. (2001). Age-related differences and change in positive and negative affect over 23 years. *Journal of Personality and Social*

- Psychology*, 80(1), 136–151. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.80.1.136>
- Chen, Y., Peng, Y., Xu, H., & O'Brien, W. H. (2018). Age Differences in Stress and Coping: Problem-Focused Strategies Mediate the Relationship Between Age and Positive Affect. *International Journal of Aging and Human Development*, 86(4), 347–363. <https://doi.org/10.1177/0091415017720890>
- Christian, M., Garza, A., & Slaughter, J. (2011). Work engagement: A quantitative review and test of its relations with task and contextual performance. *Personnel Psychology*, 64, 89–136. <https://doi.org/10.2523/89446-ms>
- Coelho de Souza, G., Villa Nova Aguiar, C., & Leite Carneiro, L. (2018). A influência dos vínculos com a organização sobre o bem-estar subjetivo do trabalhador. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, 18(4), 460–467. <https://doi.org/10.17652/rpot/2018.4.13727>
- Datu, J. A. D., & King, R. B. (2018). Subjective well-being is reciprocally associated with academic engagement: A two-wave longitudinal study. *Journal of School Psychology*, 69(May), 100–110. <https://doi.org/10.1016/j.jsp.2018.05.007>
- Datu, J. A. D., Valdez, J. P. M., & Yang, W. (2022). The academically engaged life of mastery-oriented students: Causal ordering among positive emotions, mastery-approach goals, and academic engagement. *Revista de Psicodidáctica (English Ed.)*, 27(1), 1–8. <https://doi.org/10.1016/j.psicoe.2021.02.001>
- De Souza, L. K., & Duarte, M. G. (2013). Amizade e bem-estar subjetivo. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 29(4), 429–436. <https://doi.org/10.1590/S0102-37722013000400009>
- Demerouti, E., Bakker, A. B., De Jonge, J., Janssen, P. P. M., & Schaufeli, W. B. (2001). Burnout and engagement at work as a function of demands and control. *Scandinavian Journal of Work, Environment and Health*, 27(4), 279–286. <https://doi.org/10.5271/sjweh.615>
- Diener, E. (1984). Subjective well-being. *Psychological Bulletin*, 95(3), 542–575. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.95.3.542>
- Diener, E. (2009). *Culture and Well-Being: The collected works of Ed Diener*. New York: Springer.
- Diener, E., Lucas, R. E., & Oishi, S. (2018). Advances and open questions in the science of subjective well-being. *Collabra: Psychology*, 4(1), 1–49. <https://doi.org/10.1525/collabra.115>
- 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. <https://doi.org/10.1111/j.0963-7214.2004.00501001.x>
- Ferriss, A. L. (2002). Religion and the Quality of Life Objective. *Journal of Happiness*

- Studies*, 3, 199–215.
- Galinha, I. C. (2008). *Bem-estar subjectivo: factores cognitivos, afectivos e contextuais* (Quarteto (ed.)).
- 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.
- Gavin, J. H., & Mason, R. O. (2004). The virtuous organization: The value of happiness in the workplace. *Organizational Dynamics*, 33(4), 379–392. <https://doi.org/10.1016/j.orgdyn.2004.09.005>
- Ghosh, P., Satyawadi, R., Joshi, J. P., & Shadman, M. (2013). Who stays with you? Factors predicting employees' intention to stay. *International Journal of Organizational Analysis*, 21(3), 288–312. <https://doi.org/10.1108/IJOA-Sep-2011-0511>
- Giacomoni, C. H. (2004). Bem-estar subjetivo: em busca da qualidade de vida. *Temas Em Psicologia Da SBP*, 12(1), 43–50.
- Gonçalves, S., & Borges, S. (2014). Engagement em estudantes universitários: O papel do contexto escolar. In *Atas do I Congresso Internacional Envolvimento dos Alunos na Escola: Perspetivas da Psicologia e Educação*. (pp. 238–252). http://conf.cieae.ie.ul.pt/modules/request.php?module=oc_proceedings&action=summary.php&a=Accept&id=419
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2017). *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)*. Thousand Oaks. Sage, 165.
- Hair, J. F., Risher, J. J., Sarstedt, M., & Ringle, C. M. (2019). When to use and how to report the results of PLS-SEM. *European Business Review*, 31(1), 2–24. <https://doi.org/10.1108/EBR-11-2018-0203>
- Hair Jr, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., Sarstedt, M., Danks, N. P., & Ray, S. (2021). Partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM) using R: A workbook. In *Springer*. <https://link.springer.com/content/pdf/10.1007/978-3-030-80519-7.pdf>
- Hakanen, J. J., & Roodt, G. (2010). Using the job demands-resources model to predict engagement: Analysing a conceptual model. *Work Engagement: A Handbook of Essential Theory and Research*, 85–101.
- Harter, J. K., Schmidt, F. L., & Keyes, C. L. M. (2003). Well-being in the workplace and its relationship to business outcomes: A review of the Gallup studies. *Flourishing: Positive Psychology and the Life Well-Lived.*, January, 205–224. <https://doi.org/10.1037/10594-009>

- Hirschle, A. L., Gondim, S. M., Alberton, G., & Ferreira, A. (2019). Estresse e bem-estar no trabalho: O papel moderador da regulação emocional. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, 19(1), 532–540. <https://doi.org/10.17652/rpot/2019.1.14774>
- Jensen, R. A. A., Kirkegaard Thomsen, D., O'Connor, M., & Mehlsen, M. Y. (2020). Age differences in life stories and neuroticism mediate age differences in subjective well-being. *Applied Cognitive Psychology*, 34(1), 3–15. <https://doi.org/10.1002/acp.3580>
- Jovanović, V., & Joshanloo, M. (2022). The Contribution of Positive and Negative Affect to Life Satisfaction across Age. *Applied Research in Quality of Life*, 17(2), 511–524. <https://doi.org/10.1007/s11482-020-09903-5>
- Littman-Ovadia, H., & Russo. (2019). Prioritizing positivity across the adult lifespan: initial evidence for differential associations with positive and negative emotions. *Quality of Life Research*, 28, 411–420.
- Llorens, S., Bakker, A. B., Schaufeli, W., & Salanova, M. (2006). Testing the robustness of the job demands-resources model. *International Journal of Stress Management*, 13(3), 378–391. <https://doi.org/10.1037/1072-5245.14.2.224>
- Lyubomirsky, S., King, L., & Diener, E. (2005). The benefits of frequent positive affect: Does happiness lead to success? *Psychological Bulletin*, 131(6), 803–855. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.131.6.803>
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job Burnout. *Annual Review of Psychology*, 52, 397–422.
- Matamá, J., Mendes, R., Pinho-pereira, S., Nascimento, D., Campina, A., & Costa-lobo, C. (2017). Bem-Estar Subjetivo : Uma Revisão Narrativa da Literatura. *Revista de Estudios e Investigación En Psicología Y Educación*.
- Miller, A. L., Fassett, K. T., & Palmer, D. L. (2021). Achievement goal orientation: A predictor of student engagement in higher education. *Motivation and Emotion*, 45(3), 327–344. <https://doi.org/10.1007/s11031-021-09881-7>
- Mónaco, E., Gil-Gómez, J. A., & Montoya-Castilla, I. (2021). Emotional competences and subjective well-being: The mediating role of relationship satisfaction in young Spanish adults. *International Journal of Psychology*. <https://doi.org/10.1002/ijop.12768>
- Mota, Í. D. da, Farias, G. O., Silva, R. Da, & Folle, A. (2017). Síndrome de Burnout em estudantes universitários: um olhar sobre as investigações. *Motrivivência*, 29, 243–256. <https://doi.org/10.5007/2175-8042.2017v29nespp243>
- Oliveira, A. R., & Ribeiro, N. (2019). O impacto do conflito trabalho-família no engagement, desempenho e intenção de turnover dos colaboradores. *Atas XXIX*

- Ouweneel, E., Le Blanc, P. M., & Schaufeli, W. B. (2011). Flourishing students: A longitudinal study on positive emotions, personal resources, and study engagement. *Journal of Positive Psychology, 6*(2), 142–153. <https://doi.org/10.1080/17439760.2011.558847>
- Ozturk, A., Karatepe, O. M., & Okumus, F. (2021). The effect of servant leadership on hotel employees' behavioral consequences: Work engagement versus job satisfaction. *International Journal of Hospitality Management, 97*(June), 102994. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2021.102994>
- Pantaleão, P. D. F., & Veiga, H. M. da S. (2019). Bem - Estar No Trabalho: Revisão Sistemática Da Literatura Nacional Na Ultima Década. *Holos, 5*, 1–24. <https://doi.org/10.15628/holos.2019.7570>
- Park, J., & Hess, T. M. (2019). The effects of personality and aging attitudes on well-being in different life domains. *Aging and Mental Health. https://doi.org/10.1080/13607863.2019.1660849*
- Passareli, P. M., & Silva, J. A. da. (2007). Psicologia positiva e o estudo do bem-estar subjetivo. *Estudos de Psicologia (Campinas), 24*(4), 513–517. <https://doi.org/10.1590/s0103-166x2007000400010>
- Priyadarshi, P., & Raina, R. (2014). The mediating effects of work engagement: testing causality between personal resource, job resource and work related outcomes. *International Journal of Indian Culture and Business Management, 9*(4), 487. <https://doi.org/10.1504/ijicbm.2014.065203>
- Ringle, C. M., Da Silva, D., & Bido, D. D. S. (2014). Modelagem de Equações Estruturais com Utilização do Smartpls. *Revista Brasileira de Marketing, 13*(2), 56–73. <https://doi.org/10.5585/remark.v13i2.2717>
- Rošková, E., & Faragová, L. (2020). Job Crafting, Work Engagement, Burnout: Mediating Role of Self-Efficacy. *Studia Psychologica, 62*(2), 148–163. <https://doi.org/10.31577/sp.2020.02.797>
- Rossi, V. A., Martins, M. do C. F., Tashima-Cid, D. P., & Dias, M. (2020). Reflexões sobre Bem-Estar Subjetivo, Bem-Estar Psicológico e Bem-Estar no Trabalho. *Revista Organizações Em Contexto, 16*(31), 151–175. <https://doi.org/10.15603/1982-8756/roc.v16n31p151-175>
- Russell, J. E. A. (2008). Promoting subjective well-being at work. *Journal of Career Assessment, 16*(1), 117–131. <https://doi.org/10.1177/1069072707308142>
- 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(May 2014), 141–166. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.141>
- Saks, A. M. (2006). Antecedents and consequences of employee engagement. *Journal of Managerial Psychology*, 21(7), 600–619. <https://doi.org/10.1108/02683940610690169>
- Salanova, M., Schaufeli, W., Martínez, I., & Bresó, E. (2009). How obstacles and facilitators predict academic performance: The mediating role of study burnout and engagement. *Anxiety, Stress and Coping*, 23(1), 1–18. <https://doi.org/10.1080/10615800802609965>
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. (2003). Utrecht Work Engagement Scale. In *Occupational Health Psychology Unit Utrecht University*. https://www.wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/TestManuals/Test_manual_UWES_Brazil.pdf
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25, 293–315. <https://doi.org/10.1002/job.248>
- Schaufeli, W. B., Taris, T. W., & Van Rhenen, W. (2008). Workaholism, burnout, and work engagement: Three of a kind or three different kinds of employee well-being? *Applied Psychology*, 57(2), 173–203. <https://doi.org/10.1111/j.1464-0597.2007.00285.x>
- Schaufeli, W., Salanova, M., González-Romá, V., & Bakker, A. (2002). The Measurement of engagement and burnout: A tow sample confirmatory analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 3, 71–92. <https://doi.org/10.1103/PhysRevE.63.021114>
- Scorsolini-Comin, F., & dos Santos, M. A. (2012). A medida positiva dos afetos: Bem-estar subjetivo em pessoas casadas. *Psicologia: Reflexao e Critica*, 25(1), 11–20. <https://doi.org/10.1590/S0102-79722012000100003>
- Scorsolini-Comin, F., Victorine Fontaine, A. M. G., Barroso, S. M., & dos Santos, M. A. (2016). Fatores associados ao Bem-Estar Subjetivo em pessoas casadas e solteiras. *Estudos de Psicologia*, 33(2), 313–324. <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=psyh&AN=2016-25756-013&site=ehost-live%0Ahttp://fabioscorsolini@gmail.com>
- Seco, G., Pereira, I., Dias, I., Casimiro, M., & Custódio, S. (2007). Construindo pontes para uma adaptação bem sucedida ao ensino superior: Implicações práticas de um estudo. *IX Congresso Da Sociedade Portuguesa de Ciências Da Educação*.
- Segabinazi, J., Zortea, M., Zanon, C., Bandeira, D., Giacomoni, C., & Hutz, C. (2012). Escala de afetos positivos e negativos para adolescentes: adaptação, normatização e evidência de validade. *Avaliação Psicológica*, 11(1), 1–12.

- Shimazu, A., Schaufeli, W. B., Kubota, K., & Kawakami, N. (2012). Do workaholism and work engagement predict employee well-being and performance in opposite directions? *Industrial Health*, *50*(4), 316–321. <https://doi.org/10.2486/indhealth.MS1355>
- Siqueira, M. M., & Padovam, V. A. (2008). Bases teóricas de bem-estar subjetivo, bem-estar psicológico e bem-estar no trabalho. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, *24*(2), 201–209. <https://doi.org/10.1590/s0102-37722008000200010>
- Souza, A. C., Alexandre, N. M., & Guirardello, E. de B. (2017). Propriedades psicométricas na avaliação de instrumentos: avaliação da confiabilidade e da validade. *Epidemiologia e Serviços de Saúde*, *26*, 649–659. <https://doi.org/10.5123/S1679-49742017000300022>
- Steil, A. V., Floriani, E. V., & Bello, J. D. S. A. (2019). Antecedents of intention to leave the organization: A systematic review. *Paideia*, *29*, 1–11. <https://doi.org/10.1590/1982-4327e2910>
- Tavakol, M., & Dennick, R. (2011). Making sense of Cronbach's alpha. *International Journal of Medical Education*, *2*, 53–55. <https://doi.org/10.5116/ijme.4dfb.8dfd>
- Teixeira, N., & Freire, A. (2020). Partner Phubbing , Satisfação e Bem-Estar Subjetivo : O Impacto da Tecnologia Digital nos Relacionamentos Partner Phubbing , Satisfacción y Bienestar Subjetivo : El Impacto de la Tecnologia Digital en las Relaciones Amorosas Partner phubbing , satisfactio. *Psicogente*, *23*(44), 1–15.
- Truta, C., Parv, L., & Topala, I. (2018). Academic engagement and intention to drop out: Levers for sustainability in higher education. *Sustainability (Switzerland)*, *10*(12), 1–11. <https://doi.org/10.3390/su10124637>
- Winzer, R., Vaez, M., Lindberg, L., & Sorjonen, K. (2021). Exploring associations between subjective well-being and personality over a time span of 15–18 months: a cohort study of adolescents in Sweden. *BMC Psychology*, *9*(1), 1–10. <https://doi.org/10.1186/s40359-021-00673-9>

Anexos

Anexo I- Teste de normalidade das variáveis do afeto positivo e negativo e *engagement* em função da idade e do género

Estes dados foram analisados numa base de dados onde os sujeitos que tinham colocado a opção: outro no género foram eliminados devido à pouca representatividade

Tabela 1- Testes de normalidade do afeto positivo e negativo em função do género

| | Género | Kolmogorov-Smirnov | | | Shapiro-Wilk | | |
|-----------------------|-----------|--------------------|-----|------|--------------|-----|------|
| | | Statistic | N | Sig. | Statistic | N | Sig |
| Afeto Positivo | Masculino | .090 | 316 | .001 | .980 | 316 | .001 |
| | Feminino | .107 | 687 | .001 | .979 | 687 | .001 |
| Afeto Negativo | Masculino | .139 | 316 | .001 | .920 | 316 | .001 |
| | Feminino | .117 | 687 | .001 | .946 | 687 | .001 |

$p \leq .001$

Tabela 2- Testes de normalidade das dimensões do engagement em função do género

| | Género | Kolmogorov-Smirnov | | | Shapiro Wilk | | |
|------------------|-----------|--------------------|-----|------|--------------|-----|------|
| | | Statistic | N | Sig. | Statistic | N | Sig |
| Vigor | Masculino | .100 | 178 | .001 | .972 | 178 | .001 |
| | Feminino | .092 | 347 | .001 | .973 | 347 | .001 |
| Absorção | Masculino | .097 | 178 | .001 | .966 | 178 | .001 |
| | Feminino | .118 | 347 | .001 | .963 | 347 | .001 |
| Dedicação | Masculino | .100 | 178 | .001 | .959 | 178 | .001 |
| | Feminino | .092 | 347 | .001 | .963 | 347 | .001 |

$p \leq .001$

Estes dados foram analisados na base de dados que engloba todos os sujeitos

Tabela 3- Testes de normalidade das dimensões do afeto positivo e negativo em função da idade

| | Idade | Kolmogorov-Smirnov | | | Shapiro-Wilk | | |
|-----------------------|-------|--------------------|-----|------|--------------|-----|------|
| | | Statistic | N | Sig. | Statistic | N | Sig |
| Afeto Positivo | 18-23 | .098 | 526 | .001 | .984 | 526 | .001 |
| | 24-64 | .116 | 432 | .001 | .969 | 432 | .001 |
| Afeto Negativo | 18-23 | .132 | 526 | .001 | .945 | 526 | .001 |
| | 24-64 | .110 | 432 | .001 | .937 | 432 | .001 |

$p \leq .001$

Tabela 4- Testes de normalidade das dimensões do engagement em função da idade

| | Idade | Kolmogorov-Smirnov | | | Shapiro Wilk | | |
|------------------|-------|--------------------|-----|------|--------------|-----|------|
| | | Statistic | N | Sig. | Statistic | N | Sig |
| Vigor | 18-23 | .116 | 113 | .001 | .974 | 113 | .025 |
| | 24-64 | .080 | 379 | .001 | .974 | 379 | .001 |
| Absorção | 18-23 | .072 | 113 | .200 | .969 | 113 | .009 |
| | 24-64 | .113 | 379 | .001 | .964 | 379 | .001 |
| Dedicação | 18-23 | .089 | 113 | .029 | .973 | 113 | .022 |
| | 24-64 | .109 | 379 | .001 | .957 | 379 | .001 |

$p \leq .001$

Anexo II- Teste de normalidade para o afeto positivo e negativo e para as dimensões do engagement

Estes dados foram analisados na base de dados que engloba todos os sujeitos

Tabela 1- Testes de normalidade do afeto positivo e negativo

| | Kolmogorov-Smirnov | | | Shapiro-Wilk | | |
|-----------------------|---------------------------|------|------|---------------------|------|------|
| | Statistic | N | Sig. | Statistic | N | Sig |
| Afeto Positivo | .096 | 1009 | .001 | .981 | 1009 | .001 |
| Afeto Negativo | .112 | 1009 | .001 | .939 | 1009 | .001 |

$p \leq .001$

Tabela 2- Testes de normalidade das dimensões do engagement

| | Kolmogorov-Smirnov | | | Shapiro Wilk | | |
|------------------|---------------------------|-----|------|---------------------|-----|------|
| | Statistic | N | Sig. | Statistic | N | Sig |
| Vigor | .082 | 528 | .001 | .975 | 528 | .001 |
| Absorção | .103 | 528 | .001 | .966 | 528 | .001 |
| Dedicação | .105 | 528 | .001 | .964 | 528 | .001 |

$p \leq .001$

Tabela 3- Testes de normalidade para o engagement e bem-estar subjetivo

| | Kolmogorov-Smirnov | | | Shapiro-Wilk | | |
|------------|---------------------------|------|------|---------------------|------|------|
| | Statistic | N | Sig. | Statistic | N | Sig |
| BES | .063 | 1009 | .001 | .981 | 1016 | .001 |
| ENG | .080 | 528 | .001 | .974 | 528 | .001 |

$p \leq .001$