



UNIVERSIDADE
CATÓLICA
PORTUGUESA

BRAGA

As valências e a satisfação dentro e fora do trabalho: Estudo exploratório com empreendedores

Dissertação de Mestrado apresentada à
Universidade Católica Portuguesa para
obtenção do grau de mestre em **Psicologia do
Trabalho e das Organizações**

Rafael Gomes Matos

Faculdade de Filosofia e Ciências Sociais

OUTUBRO 2024



CATOLICA
FACULDADE DE FILOSOFIA E CIÊNCIAS SOCIAIS

BRAGA

As valências e a satisfação dentro e fora do trabalho: Estudo exploratório com empreendedores

Dissertação de Mestrado apresentada à
Universidade Católica Portuguesa para
obtenção do grau de mestre em **Psicologia do
Trabalho e das Organizações**

Rafael Gomes Matos

Sob a Orientação da Prof.^a Doutora **Sílvia Pereira Lopes**

Agradecimentos

Após mais uma etapa de aquisição de novos conhecimentos não poderia esquecer daqueles que tiveram um papel fulcral para atingir os objetivos por mim delineados, é claro que não conseguirei citar todos nesta lista, mas tentarei de certa forma fazer referências às pessoas que na minha perspetiva podem representar todo o apoio incondicional que me foi dado.

À minha mãe, mulher lutadora, que nunca deixou de me apoiar em todas as minhas decisões, devo grande parte do meu sucesso e assim lhe dedico este trabalho.

Ao meu Irmão que foi, é, e sempre será o meu companheiro de sangue, que não é capaz de me dizer um não quando mais preciso, e que apesar da juventude, a sua humildade e carinho demonstram um grande carácter e um grande homem.

Ao meu Pai, que não está muito presente por questões de trabalho, mas que por essa mesma razão, eu tive possibilidade de estudar no ensino superior. As minhas conquistas serão sempre dedicadas também a ele.

À minha Namorada Mara, por me saber ouvir e apoiar, foi sem dúvida um pilar na construção desta conquista.

Aos meus Amigos, por serem o meu escape quando mais precisava.

À minha orientadora Professora Sílvia Pereira, por ter sido a mentora deste projeto, por toda a transmissão de conhecimento e apoio, foi sem dúvida uma das pessoas mais importantes nesta fase académica da minha vida, que mesmo difícil após adversidades da vida, me incentivou a continuar e não desistir. Estendo também este agradecimento aos membros do corpo docente do curso de Psicologia do Trabalho e das Organizações da Universidade Católica Portuguesa, centro regional de Braga.

Por último, mas não menos importante, reconheço a generosidade dos indivíduos que contribuíram com o seu tempo e experiências para participar neste estudo.

Resumo

Nos últimos anos, temos observado uma série de mudanças no ambiente de trabalho, incluindo avanços tecnológicos, novos modelos de negócio e um destaque em aspectos cognitivos, nomeadamente a flexibilidade e autonomia. Estas alterações têm impacto na forma como as pessoas encaram o trabalho e o nível de satisfação sentido conforme as suas atividades profissionais. Até agora, a investigação tem tido como alvo a satisfação com o trabalho e a satisfação com a vida, não havendo, até à data, nenhuma relação destas variáveis com as valências de trabalho. De forma a caracterizar as associações entre estas três variáveis, o presente estudo tem como objetivo investigar a relação entre a satisfação, tanto a satisfação geral com a vida como a satisfação no trabalho, com as valências no trabalho em empreendedores.

Tratou-se assim de um estudo exploratório, quantitativo, descritivo, correlacional e transversal, no qual participaram 35 empreendedores. As idades dos participantes variaram em termos de idade (22 a 66 anos), experiência no empreendedorismo (menos de 1 ano a mais de 30 anos) e setores de atuação, proporcionando uma visão diversificada do impacto das valências no trabalho e da satisfação tanto no âmbito pessoal quanto profissional. Foram aplicados quatro instrumentos: um Questionário Sociodemográfico; a Work Valences Scale; a Brief Index of Affective Job Satisfaction Scale; e a Satisfaction With Life Scale. Os dados obtidos foram tratados com recurso ao IBM SPSS (Statistical Package for Social Sciences) versão 28. Os resultados deste estudo mostram que as valências no trabalho estão significativamente associadas à satisfação no trabalho e à satisfação geral com a vida. Além disso, foi observado que a autonomia e o sentido de realização pessoal são fatores mediadores importantes na relação entre as valências do trabalho e a satisfação com a vida, destacando a relevância do equilíbrio trabalho-vida como uma dimensão essencial na satisfação global dos empreendedores.

Palavras-chave: valências do trabalho, satisfação no trabalho, satisfação geral com a vida, empreendedores

Abstract

In recent years, we have seen a number of changes in the work environment, including technological advances, new business models and an emphasis on cognitive aspects such as flexibility and autonomy. These changes have an impact on the way people view work and the level of satisfaction they feel from their work activities. So far, research has focused on job satisfaction and life satisfaction, and there has been no relationship between these variables and job valences. In order to characterise the associations between these three variables, the present study aims to investigate the relationship between satisfaction, both general life satisfaction and job satisfaction, with work valences in entrepreneurs.

This was an exploratory, quantitative, descriptive, correlational and cross-sectional study in which 35 entrepreneurs took part. The ages of the participants varied in terms of age (22 to 66), experience in entrepreneurship (less than 1 year to more than 30 years) and sectors of activity, providing a diverse view of the impact of work valences and satisfaction in both the personal and professional spheres. Four instruments were used: a Sociodemographic Questionnaire; the Work Valences Scale; the Brief Index of Affective Job Satisfaction Scale; and the Satisfaction With Life Scale. The data obtained was processed using IBM SPSS (Statistical Package for Social Sciences) version 28. The results of this study show that valences at work are significantly associated with job satisfaction and general satisfaction with life. In addition, it was observed that autonomy and a sense of personal fulfilment are important mediating factors in the relationship between work valences and life satisfaction, highlighting the relevance of work-life balance as an essential dimension in the overall satisfaction of entrepreneurs.

Keywords: work valences, job satisfaction, general life satisfaction, entrepreneur

Índice

Introdução.....	6
Enquadramento Teórico	8
Valências de Trabalho	8
Satisfação com o Trabalho.....	11
Satisfação com a Vida	15
Empreendedor VS Empreendedorismo	18
Metodologia.....	23
Desenho do estudo.....	23
Objetivos.....	24
Hipóteses	24
Amostra	24
Instrumentos	26
Procedimento de recolha	27
Resultados	28
Análises Descritivas.....	28
Análise das Hipóteses de investigação.....	30
Discussão dos Resultados	32
Conclusão.....	35
Referências.....	37
Anexos.....	43

As Valências e a Satisfação dentro e fora do trabalho: estudo exploratório com empreendedores

O trabalho é intrínseco à condição humana, uma vez que se trata de uma atividade importante que permite ao ser humano atender às necessidades, prosperar na vida e alcançar objetivos pessoais e sociais. Primordialmente, o trabalho era visto como uma atividade cujo propósito seria a obtenção de rendimentos para atender às necessidades básicas apresentadas na teoria de Maslow. Atualmente, é visto como uma ferramenta psicológica onde há uma propagação emocional na vida do indivíduo no alcance da plenitude, ou seja, procura o sentimento de contributo para si mesmo, a realização pessoal e a sua utilidade perante a sociedade (McMillan, Morris e Atchley, 2011).

Profissionais de diferentes áreas podem apresentar traços de personalidade distintos, desenvolvidos com base em experiências familiares diferentes. Isto remete para a teoria de Porfeli e outros autores de que o desenvolvimento profissional é iniciado na infância e que os adultos contribuem, positivamente ou negativamente, na forma como a criança olha para o mundo de trabalho sucessivamente até a fase adulta. Essas influências podem gerar tanto valências positivas ou negativas (Savickas, 2009; Porfeli et al., 2008; Porfeli et al., 2012).

A satisfação define-se como o equilíbrio que um indivíduo faz entre aquilo que obtém na sua vida e os objetivos que estabeleceu previamente, relacionado com a perceção e avaliação pessoal do indivíduo, resultando desta forma na sua subjetividade (Diener et al., 1985; Diener, Lucas e Oishi, 2009). Torna-se desta forma perceptível que as valências podem afetar a satisfação dos indivíduos no trabalho, visto poder ter implicações emocionais positivas ou negativas. Neste estudo, procedemos com a tentativa de relacionar a variável das valências no trabalho com a satisfação dos empreendedores de diferentes setores de negócio, tanto em um nível mais específico como a satisfação com o trabalho, como em um nível mais amplo como a satisfação com a vida. Que seja do conhecimento do autor deste trabalho, até à

data, ainda não foi realizado nenhum estudo com uma amostra de empreendedores que permitisse testar a relação entre as variáveis propostas. Como tal, o presente estudo, poderá ter importantes implicações teóricas e práticas para a Psicologia do Trabalho e das organizações.

Enquadramento Teórico

Valências de Trabalho

As valências no trabalho têm vindo a ser abordadas na psicologia vocacional e no desenvolvimento de carreira. Segundo Savickas (2009), a construção de carreira tem como influencia a organização das características pessoais dos sujeitos que posteriormente, impõem uma direção relativamente ao seu comportamento vocacional proporcionando um sentido nas suas carreiras.

Esta ideologia demonstra como os indivíduos constroem as suas carreiras através de uma epistemologia do construcionismo social que afirma que os sujeitos constroem representações da realidade, mas não da sua própria realidade. Ou seja, o desenvolvimento é impulsionado através da adaptação entre o indivíduo e o ambiente em que se encontra e não pela maturação de estruturas internas. Trata-se de um processo ativo e contínuo que ocorre ao longo da vida do sujeito através da interação entre o indivíduo e o contexto social (Savickas, 2009).

A infância detém um papel importante relativamente ao desenvolvimento de uma carreira, uma vez que tanto as perceções como vínculos criados entre uma criança e as figuras de referência trazem implicações no seguimento de vida do indivíduo (Araújo, 2009). Segundo Porfeli et al. (2008), as valências de trabalho são apreendidas através da observação, imitação e até reprodução do comportamento das figuras de referência.

Durante a infância, é iniciado o processo de desenvolvimento de carreira e uma das tarefas significativas desse período envolve o estabelecimento de orientação geral de trabalho ou valência. Deste modo, segundo Porfeli et al. (2012), o grau relativo de atração e aversão das crianças ao trabalho serve para promover ou inibir as tarefas profissionais, transição essa que transfere a criança do papel estudante para o papel trabalhador. Segundo a

realização de um estudo de Lee e Porfeli (2015) nos EUA, a percepção dos/as filhos/as face ao comportamento e às disposições afetivas partilhadas em casa, parecem atuar como barómetro para a antecipação do comportamento dos pais no trabalho, estimulando os seus próprios pensamentos, disposições e valências no trabalho. A percepção dos filhos/as relativamente à satisfação no trabalho por parte dos pais, está associado positivamente com o seu envolvimento afetivo e cognitivo na escola, ou seja, as percepções das crianças sobre as valências de trabalho dos pais intercedem a relação entre as valências reportadas por estes e a sua própria motivação académica e valência de trabalho (Paquete, 2019). Numa fase mais avançada, na adolescência, a percepção das valências do trabalho torna-se relevante a nível vocacional. É aqui que existe uma compreensão mais unificada dos aspetos relacionados com o trabalho devido, em grande parte, à aprendizagem adquirida na escola e algumas experiências em trabalhos part-time (Mortimer e Zimmer- Gembeck, citado por Porfeli et al., 2010).

Segundo Porfeli et al. (2011, citado por Paquete, 2019) o conceito valências do trabalho pode ser entendido como disposições positivas ou negativas para uma pessoa se envolver em determinada atividade, resultantes de experiências prévias e respetivos estados emocionais e qualidade percebida. Consiste em disposições subjetivas, constituídas por expectativas de experiências de trabalho e afetividade de trabalho positivas ou negativas, podendo influenciar a aproximação ou o evitamento, facilitar ou inibir, a motivação, a exploração e o envolvimento em áreas de atividade.

A bricolage, que se refere à capacidade de adaptação e uso criativo de recursos limitados, pode ser considerada uma estratégia fundamental nas valências positivas de empreendedores. Kleine-Stegemann et al. (2022) demonstram que a bricolage permite aos empreendedores gerir melhor as exigências do trabalho e utilizar os recursos disponíveis de forma eficiente. Por exemplo, um empreendedor no setor da restauração, com orçamento

limitado, pode utilizar mobiliário reciclado ou redes sociais gratuitas para promover o seu negócio. Estas ações exemplificam a bricolage, permitindo ao empreendedor criar valor e aumentar a satisfação no trabalho, mesmo com escassez de recursos. No setor criativo, como o design gráfico, o reconhecimento é uma valência essencial. Larson e Thulin (2019), ilustram que empreendedores que sentem que o seu trabalho é reconhecido publicamente tendem a experimentar maior motivação e satisfação com a sua função. Contudo, não existe uma relação linear e biunívoca entre valências positivas e negativas, aproximação e evitamento de atividades respetivamente, já que, por exemplo, valências negativas podem mobilizar motivação e investimento na profissão (Paquete, 2019).

Podemos olhar para as valências de trabalho e mencionar o que chamamos de expectativa, isto porque há uma previsão de um determinado valor para um determinado resultado em particular, ou seja, como as valências de trabalho são o produto de uma complexa avaliação afetiva e cognitiva de um determinado resultado, as pessoas colocam força subjetiva na valência sobre esses resultados previstos na medida em que satisfazem os interesses, desejos ou necessidades pessoais (Porfeli et al., 2012).

Com isto, é também importante abordar a afetividade do trabalho que, segundo Connolly e Viswesvaran (2000), refere-se às disposições emocionais gerais de um indivíduo em relação ao seu trabalho, incluindo emoções, experiências e sentimentos, situações pelo qual passou no trabalho e que o influenciam. Segundo Larsson e Thulin (2019), a autonomia e o controlo sobre o trabalho são fatores determinantes para o aumento da satisfação entre os empreendedores. Dependendo do significado da experiência que conseqüentemente irá gerar determinados tipos de afetividade, positiva ou negativa, acabam por ter um certo nível de motivação para desenvolver comportamentos que os levem ao alcance de objetivos relacionados a resultados (Judge e Larsen, 2001; Porfeli et al., 2011). Noutras palavras, o indivíduo que apresentar valências positivas no trabalho, encontra-se mais motivado que, por

sua vez, apresentará um desempenho maior devido à envolvimento, aplicando-se o contrário a um indivíduo que apresenta valências negativas, podendo encontrar-se desmotivado e conseqüentemente, apresentará falta de empenho e menos produtividade. Para além do impacto das valências na motivação, estudos recentes, como o de Gao et al. (2022), sugerem que os empreendedores beneficiam particularmente de valências relacionadas com a autonomia e a flexibilidade no trabalho, o que lhes permite um maior equilíbrio entre trabalho e vida pessoal. Este equilíbrio, como demonstrado por Gao et al.(2022), contribui significativamente para a satisfação geral com a vida, especialmente em contextos culturais onde a flexibilidade e o suporte social no ambiente laboral são valorizados.

Satisfação com o Trabalho

A satisfação no trabalho é um construto fundamental no campo da psicologia organizacional e tem sido extensivamente estudado ao longo das últimas décadas. É simplesmente a forma como as pessoas se sentem em relação ao seu trabalho e aos diferentes aspetos do mesmo. Trata-se da variável dependente mais estudada pelos pressupostos de que pode influenciar o funcionamento de uma organização e contribuir para o aumento da produtividade (Staw, 1984, cit. In Lima et al., 1995).

No entanto, trata-se de um conceito desafiador de definir e altamente complexo, devido ao fato de ser um estado subjetivo que difere de pessoa para pessoa, isto porque os indivíduos reagem de maneiras diversas perante a mesma situação (Fraser, 1983, citado por Martinez e Paraguay, 2003).

A satisfação no trabalho refere-se à avaliação subjetiva e afetiva que os indivíduos têm relativamente ao seu trabalho, incluindo níveis de contentamento, prazer e realização. No fundo, define-se segundo Zhu (2012), como reações afetivas relacionadas com a atividade profissional e que podem ser devidas ao prazer ligado à própria atividade ou pelos papéis que representam. No entanto, a satisfação no trabalho, em especial entre os empreendedores, está

também associada à percepção de autonomia e equilíbrio trabalho-vida, como destacado por Gao et al. (2022). Para os empreendedores, a capacidade de gerir o seu tempo de forma autónoma e de integrar as suas responsabilidades profissionais e pessoais tem um impacto direto na sua satisfação. O estudo de Gao et al.(2022) revela que, em sociedades como a China, este equilíbrio é um fator ainda mais significativo na promoção da satisfação no trabalho do que em sociedades europeias, como a Finlândia e a Suécia.

Podemos considerar duas perspetivas quando analisamos a satisfação no trabalho: a unidimensional, no sentido de verificar o quanto o indivíduo gosta do trabalho como um todo, e a perspetiva multidimensional, que considera o quanto o indivíduo gosta de cada uma das partes do seu trabalho de forma individual, como por exemplo as condições de trabalho, remuneração, um ambiente organizacional saudável, entre outras (Spector,1997; Locke, 1995). Além disso, estudos como o de Clercq et al (2019) demonstram que as condições macroeconómicas favoráveis à igualdade de género podem mitigar o impacto negativo do desequilíbrio entre vida pessoal e profissional na satisfação no trabalho, particularmente entre as mulheres empreendedoras.

Podemos considerar também o comportamento ativo dos indivíduos e o nível de controlo que eles têm sob determinadas situações que enfrentam. Apesar de ser um estado emocional positivo, não leva necessariamente os indivíduos a adotar um comportamento ativo mesmo que esteja satisfeito, pode por vezes não sentir motivação ou interesse no cumprimento das tarefas ou responsabilidades (Biesok e Wróbel, 2017). A satisfação com o trabalho, muitas vezes associada a fatores como a autonomia e a realização, pode ser intensificada pela bricolage, como sugerido por Kleine-Stegemann et al. (2022). Para os empreendedores, a capacidade de improvisar e utilizar os recursos de maneira inovadora não só melhora a eficiência, como também promove um sentimento de controlo e realização pessoal, podendo a bricolage ser vista como um elemento facilitador de satisfação no

trabalho. Além dos fatores externos, como as condições de trabalho e a remuneração, a satisfação no trabalho dos empreendedores também é profundamente influenciada por fatores internos, como o Capital Psicológico (PsyCap). Segundo Bockorny e Youssef-Morgan (2019), o PsyCap, que inclui esperança, otimismo, resiliência e autoeficácia, tem um impacto significativo na forma como os empreendedores percebem e se envolvem no seu trabalho. Empreendedores com níveis elevados de PsyCap não só enfrentam melhor os desafios do trabalho como também experimentam maior satisfação, o que, por sua vez, se reflete numa maior satisfação com a vida.

Quando não há um controlo das situações adversas que ocorrem no ambiente de trabalho, pode originar um estado emocional negativo que consequentemente pode ter repercussões a nível de desempenho e motivação (Harvey e Dasborough, 2006).

A satisfação no trabalho é impactada pelas experiências que um indivíduo vivencia no seu local de trabalho, podendo resultar em emoções positivas ou negativas. Segundo Locke (1969), trata-se de um estado emocional que surge a partir da forma como o indivíduo avalia as suas aspirações no trabalho e o que efetivamente consegue realizar, estabelecendo desta forma, uma conexão entre valores e metas. Quando os valores e metas de um indivíduo estão alinhados, é comum ocorrerem emoções positivas que resultam em satisfação no trabalho. No entanto, quando um indivíduo enfrenta dificuldades em alcançar as suas metas, é provável que sinta emoções negativas que levam à insatisfação no trabalho (Martins, 1984).

Também a destacar, Larson e Thulin (2019) sublinham que empreendedores que conseguem estabelecer fronteiras claras entre a vida profissional e pessoal tendem a relatar maiores níveis de satisfação com a vida. Um exemplo seria um empreendedor na área de marketing digital que utiliza ferramentas online para organizar o seu trabalho de forma remota, dedicando mais tempo às atividades familiares, sem comprometer o desempenho da sua empresa.

De forma reflexiva, é importante considerar o indivíduo, o trabalho e a interação entre esses dois elementos para avaliar a satisfação no trabalho (Henne e Locke, 1985, citado por Lima, 2019). Como determinantes da satisfação no trabalho, existem várias teorias que defendem diferentes abordagens. Sendo este um estudo direcionado a empreendedores, a abordagem referente às necessidades e motivação pode ser a mais indicada. De acordo com Herzberg (1968), num estudo direcionado a colaboradores que pode também adequar-se a empreendedores, diz-nos que a satisfação e insatisfação no trabalho são opostos diretos, estando numa posição neutra, satisfeito ou insatisfeito. Herzberg propôs dois conjuntos de fatores que influenciam a satisfação no trabalho: higiene e motivação. A higiene relaciona-se com o ambiente de trabalho e as condições, como salário, benefícios, segurança no trabalho e relações (Herzberg, 1968). Aqui apresentamos uma relação da teoria de dois fatores de Herzberg com a *Teoria das Necessidades Humanas* de Maslow, onde refere que existe uma hierarquia de necessidades, portanto, sem alcançar as necessidades básicas, não podemos alcançar necessidades mais profundas, como por exemplo a necessidade de autorrealização, idêntico ao que refere Herzberg, é necessário obter os fatores de higiene/manutenção para conquistar os fatores de motivação, associados às características intrínsecas do trabalho, como reconhecimento, crescimento profissional, responsabilidade e realização pessoal (Broeck et al., 2010; Pilatti, 2012). No setor da tecnologia, por exemplo, empreendedores que lideram start-ups têm maior controlo sobre o seu ambiente de trabalho e as decisões diárias, o que contribui para altos níveis de satisfação. Conforme Larson e Thulin (2019) destacam, o controlo e autonomia no trabalho são fatores que aumentam a motivação e, conseqüentemente, a satisfação geral com o trabalho. No presente estudo, será adotada na sua metodologia uma abordagem unidimensional. A escala utilizada procura medir a satisfação no trabalho como um todo, em vez de aspetos específicos separadamente, permitindo desse modo captar a dimensão emocional de satisfação no trabalho para além dos aspetos cognitivos

(Brief e Weiss, 2022 citado por Thompson e Phua, 2012).

Posto isto, após uma exposição acima de uma abordagem multidimensional e a escolha de uma abordagem unidimensional, deve-se à complexidade dos modelos multidimensionais em relação à realidade da satisfação no trabalho. Nem todos os aspectos de medição individual apresentam uma correlação entre si, estando presente também a questão da subjetividade, uma vez que cada indivíduo pode atribuir uma importância maior face a um fator específico em detrimento de outros, tornando-se deste modo, uma identificação incerta dos fatores com maior peso na satisfação com o trabalho (Thompson e Phua, 2012). Posto isto, a escolha mais viável para medir este construto é através de uma abordagem unidimensional, como a escala *Brief Index of Affective Job Satisfaction*.

Satisfação com a Vida

A satisfação geral com a vida tem recebido uma crescente atenção nos últimos anos, à medida que a importância da saúde mental tem sido cada vez mais reconhecida, isto porque, segundo uma retrospectiva de diversos tópicos estudados já investigados, a satisfação geral com a vida tem-se destacado com relevância por parte de vários autores.

Desde cedo que o indivíduo se questiona sobre o que poderá tornar a “vida boa” (Diener, Lucas e Oishi, 2009), e de modo a compreender melhor o que se entende por “vida boa”, damos destaque à análise da influência que o bem estar subjetivo, que consiste na avaliação quer cognitiva quer afetiva que o sujeito realiza da sua vida, e a satisfação com a vida de uma forma mais cognitiva, como o afeto negativo e o afeto positivo, têm na vida dos indivíduos (Diener et al., 1985). O bem-estar subjetivo, amplamente conceptualizado enquanto construto multifacetado na sua natureza, caracteriza-se por uma avaliação cognitiva e afetiva que o indivíduo faz sobre a sua vida (Diener et al., 2009). É composto por três componentes: afeto positivo, afeto negativo e satisfação com a vida (Andrews e Withey, 1976; Diener, 1984). Os dois primeiros componentes estão relacionados com os aspectos

afetivos e emocionais, enquanto a satisfação com a vida está ligada a aspetos de julgamento cognitivo (Diener et al., 1985), ou seja, enquanto os dois primeiros componentes estão relacionados aos aspetos emocionais, a satisfação com a vida envolve um processo de julgamento cognitivo comparativo entre a vida atual e um padrão idealizado. Embora estejam inter-relacionados, a satisfação com a vida é parcialmente independente dos aspetos afetivos do bem-estar subjetivo. De acordo com Diener et al., (1995), um indivíduo pode avaliar a sua vida através da verificação do que tem com o que planeia ter, ou através do conhecimento de que está a conseguir realizar os seus sonhos e objetivos.

Adicionalmente, Gao et al. (2022) sublinham a importância do equilíbrio entre trabalho e vida pessoal para a satisfação com a vida entre empreendedores. No seu estudo, observam que empreendedores com maior autonomia e flexibilidade para gerirem os seus horários e responsabilidades tendem a apresentar níveis mais elevados de satisfação com a vida, resultados especialmente evidentes em contextos culturais com diferentes abordagens ao trabalho, como é o caso da China em comparação com a Finlândia e Suécia. Por exemplo, na China, os empreendedores têm tendência a focar-se mais no sucesso profissional como fonte de satisfação global. Um caso prático pode ser o de um empreendedor no setor tecnológico em Xangai, que dedica grande parte do seu tempo à expansão da sua empresa e à inovação no setor. Este foco no sucesso profissional reflete o que Gao et al. (2022) sugerem: na China, a satisfação no trabalho tem um impacto mais direto na satisfação com a vida do que o equilíbrio entre vida pessoal e profissional. Clercq et al. (2019) também sublinham que o desequilíbrio entre vida pessoal e profissional não afeta apenas a satisfação no trabalho, mas pode também ter implicações profundas na satisfação com a vida, uma vez que a insatisfação num dos domínios pode transitar para outro.

De acordo com Kleine-Stegemann et al. (2022), a bricolage tem também um papel importante pois não só melhora a satisfação geral com a vida, como também contribui para um

maior equilíbrio entre a vida pessoal e profissional. Empreendedores que aplicam a bricolage conseguem gerir melhor os desafios e as pressões do trabalho, permitindo-lhes dedicar mais tempo e energia a outras áreas da vida, o que, por sua vez, melhora a satisfação global.

Segundo pesquisas realizadas, de forma a verificar diferenças entre sujeitos, alguns autores adotaram duas abordagens teóricas no estudo sobre satisfação com a vida – a perspectiva *top-down* e a perspectiva *bottom-up*. Partindo do pressuposto de que os traços de personalidade estáveis determinam a satisfação das pessoas com as suas vidas, temos a abordagem *top-down* (DeNeve e Cooper, 1998), destacando a importância das características pessoais na determinação da satisfação geral com a vida. Por sua vez, quando os fatores externos como diversos contextos da vida de cada indivíduo desempenham um papel significativo na satisfação geral com a vida, refere-se à abordagem *bottom-up* (Pavot e Diener, 2008, citado por Jarosz, 2022). No entanto, estudos mais recentes têm mostrado que a satisfação com a vida é influenciada por ambas as abordagens. Isso significa que tanto os fatores internos, como os traços de personalidade, quanto os fatores externos, como os contextos da vida diária, têm impacto na satisfação geral com a vida. (Jarosz, 2022). Além disso, Larsson e Thulin (2019) demonstram que a satisfação geral com a vida também está associada ao tipo de empreendedorismo. Empreendedores por oportunidade, que escolhem iniciar os seus negócios em vez de serem forçados a isso, apresentam níveis mais elevados de bem-estar e satisfação com a vida, em comparação com os empreendedores por necessidade.

Entendemos que há múltiplos fatores e aspetos que podem ter uma influência potencial relativamente ao nível de satisfação geral de um indivíduo. Partindo com uma perspectiva multidimensional, é importante destacar os domínios como representação de uma esfera na existência humana que desempenham um papel importante na determinação do bem-estar subjetivo e da qualidade de vida de um indivíduo (Diener et al., 1999). Esses domínios podem variar de acordo com diferentes teorias e estudos realizados, mas

geralmente, englobam aspetos como vida familiar, trabalho, relacionamentos, saúde, vida espiritual, conquistas pessoais, atividades de lazer, situação económica, entre outros. A compreensão destes domínios é uma mais-valia na avaliação relativamente ao bem-estar subjetivo das pessoas (Flanagan, 1978; Day, 1985,1987).

Cada indivíduo desempenha, segundo Stubbe et al. (2005) e Pavot e Diener (2008), múltiplos papéis de vida em simultâneo. De um ponto de vista baseado na teoria *spillover* (Stevanovic, 2011), o estado emocional de uma pessoa, seja de satisfação ou insatisfação, pode transitar de uma esfera de vida para outra. Significa que a insatisfação em um aspeto, como o trabalho, pode afetar negativamente outras áreas, como nas relações e vice-versa (Stevanovic, 2011). Nesse sentido, a *Satisfaction With Life Scale*, desenvolvida por Diener et al. (1985), tem sido amplamente utilizada e será aqui, neste estudo, usada para medir a satisfação com a vida de forma global, sem avaliar individualmente a satisfação em cada papel de vida de um indivíduo.

Empreendedor VS Empreendedorismo

Ao referir a designação “empreendedor”, automaticamente nos direcionamos para o âmbito da economia e gestão, isto porque o empreendedor/empresário representa uma dinâmica na atividade económica, nos contributos para a sociedade e claro, o elemento central de toda a atividade empreendedora (Saraiva, 2015).

Larsson e Thulin (2019) distinguem entre empreendedores por necessidade e por oportunidade. Enquanto os empreendedores por necessidade são levados a criar um negócio devido à falta de opções de trabalho, os empreendedores por oportunidade fazem-no com base numa visão estratégica, concluindo-se que os empreendedores por oportunidade tendem a ser mais satisfeitos com a vida e o trabalho, devido à maior autonomia e controlo nas suas vidas profissionais.

Um empreendedor é um indivíduo que está envolvido num processo em que

visivelmente há o início, organização, operação e responsabilidade num determinado produto ou serviço, que conseqüentemente se torna um benefício para todos (Zahra e Wright, 2016). Antes de avançar para os aspetos centrais que definem o empreendedor, podemos mencionar uma desmistificação de preconceitos que podem por vezes, estar associados aos empreendedores, neste caso, na sociedade portuguesa. Tem vindo a decorrer um avanço nos últimos anos no que toca ao estereótipo de uma figura que exerce o “patronato”, pouco respeitada, admirada, e não replicada. Apesar da visão de um empreendedor ser visto como “antipático, autocrático, autoritário, individualista e obcecado por enriquecer à custa de terceiros/explorar trabalhadores”, é um acontecimento que atualmente, é menos recorrente, mas ainda acontece. De maneira reflexiva, olhando para o século XXI em que, perante a competitividade e a obrigatoriedade de um conjunto extremamente apurado de competências diametralmente face às mencionadas anteriormente, vemos que a visão caricaturada acima, não demonstra a realidade (Saraiva, 2015).

O empreendedor é alguém que detém uma mentalidade empreendedora e por isso, tem uma série de características e habilidades distintas, tais como:

1. Criatividade e Inovação: pensamento criativo e apto no que toca a soluções inovadoras para problemas existentes. Há uma procura constante em melhorar os produtos, serviços ou qualquer tipo de processo desenvolvido por este;
2. Visão e Orientação para Oportunidades: visão clara dos objetivos delineados e do caminho a ser percorrido em função do alcance dos mesmos. Capacidade de identificação de problemas e lacunas no mercado onde podem explorar e conseguir desenvolver oportunidades de negócio;

3. Autoconfiança e Determinação: acreditam em si próprios, nas suas capacidades.

Normalmente são persistentes, resilientes e dispostos a encarar obstáculos de forma desafiadora e com ideologia de autossuperação;

4. Habilidades de Liderança e Gestão: capacidade de motivar e inspirar pessoas, são líderes natos. Podem também possuir habilidades relativamente à gestão, planeamento estratégico, organização, tomada de decisões e gestão de recursos;

5. Orientação para a Ação: são motivados pela ação, ou seja, há uma grande capacidade de transformar ideias e implementá-las na prática;

6. Capacidade de *Networking* e Colaboração: reconhecem que pode ser vantajoso conseguir adquirir uma rede sólida de contatos e estabelecer parcerias estratégicas.

(Block et al., 2017)

O conceito de PsyCap, conforme discutido por Bockorny e Youssef-Morgan (2019), é particularmente relevante para o sucesso dos empreendedores. Estas qualidades psicológicas não só suportam a capacidade de inovação e adaptação dos empreendedores, mas também contribuem para a sua resiliência em face das adversidades e para a manutenção de uma atitude positiva em situações de stress, tomada de decisões e manutenção de motivação. Assim, o desenvolvimento do PsyCap pode ser visto como um fator-chave para garantir não só o desempenho empresarial, mas também o bem-estar e satisfação global dos empreendedores.

Passando do empreendedor ao empreendedorismo, é importante destacar que não existe uma única definição internacionalmente aceite desta palavra, mas podemos igualmente

tentar definir o empreendedorismo como sendo uma atividade empreendedora (ação do homem, o empreendedor) que visa gerar valor, através da criação ou expansão de atividade económica, pela identificação e aproveitamento de novos produtos, processos ou mercado (Gedeon, 2010).

Partindo de uma abordagem anterior onde discutimos elementos relacionados com o empreendedorismo, tais como características do empreendedor e o processo empreendedor, temos a importância do equilíbrio entre a vida profissional e pessoal, partindo da capacidade de gerir obrigações e necessidades do trabalho e ao mesmo tempo dedicar-se ao bem-estar e às atividades pessoais fora o ambiente de trabalho, sendo o empreendedor uma pessoa que não se limita apenas à esfera profissional, mas também engloba em seu redor a família, relacionamentos, saúde, lazer e autocuidado (Nordenmark, Vinberg e Strandh, 2012).

O equilíbrio entre a vida profissional e pessoal é importante por várias razões, uma delas o bem-estar e qualidade de vida, onde um equilíbrio entre o trabalho e a vida pessoal contribui para o bem-estar geral dos empreendedores (qualidade de vida) proporcionando energia, tempo e dedicação nas atividades e relacionamento, harmonia, equilíbrio e realização global (Talukder, 2019). Larsson e Thulin (2019) mostram que empreendedores que mantêm horários de trabalho flexíveis conseguem um melhor equilíbrio entre trabalho e vida pessoal, o que reduz os níveis de stress. Por exemplo, um empreendedor no setor de consultoria pode gerir o seu tempo de modo a evitar longas horas de trabalho, preservando assim o tempo para lazer e família, o que resulta numa maior satisfação geral com a vida. Nos países nórdicos, o equilíbrio entre o trabalho e vida pessoal é altamente valorizado. Gao et al. (2022) demonstram que, na Finlândia e na Suécia, os empreendedores alcançam uma maior satisfação com a vida ao garantir que o trabalho não domina o tempo familiar ou de lazer. Um exemplo prático pode ser o de uma empreendedora na Finlândia que, ao gerir o seu negócio de design sustentável, organiza os seus horários de forma flexível para dedicar tempo à

família e ao lazer, maximizando assim a sua satisfação geral com a vida. Ainda em relação às mulheres empreendedoras, é importante notar que o equilíbrio entre a vida pessoal e profissional é um dos desafios cruciais para as empreendedoras. De acordo com Clercq et al. (2019), em países onde existem políticas macroeconômicas que promovem a igualdade de gênero, as empreendedoras têm maior probabilidade de alcançar maior satisfação no trabalho, apesar do desequilíbrio entre a vida pessoal e profissional.

Consequentemente, passamos à saúde física e mental visto que, um desequilíbrio entre a vida profissional e pessoal pode levar a diversos precursores negativos, sendo que ao dedicarem tempo adequado no autocuidado, descanso e lazer, estes podem reduzir os efeitos negativos e promover uma saúde mental física e mental mais sólida. Outro ponto a mencionar é a produtividade e desempenho, em que o equilíbrio permite ao empreendedor uma capacidade de recarregar energias no envolvimento de atividades pessoais significativas proporcionando prazer e consequentemente retornarão ao trabalho com mais motivação, criatividade e eficiência. O equilíbrio como palavra-chave no que toca à vida profissional e pessoal de um empreendedor, reflete-se em níveis mais altos de satisfação no trabalho e no contexto pessoal, ou seja, positivamente uma satisfação global maior (Nordenmark, Vinberg, e Strandh, 2012). As escalas utilizadas no presente estudo encontram-se identificadas na Tabela 1.

Tabela 1

Relação das escalas e variáveis selecionadas com o público-alvo

<p>Questionário Sociodemográfico</p>	<p>Escala que visa coletar informações básicas sobre os participantes do estudo, como idade, gênero, nível de ensino, experiência profissional, etc. Os dados obtidos são úteis na análise de grupos específicos.</p>
<p>Escala de Satisfação Geral</p>	<p>É uma escala projetada na medida de avaliação da satisfação global dos empreendedores em diferentes áreas das suas vidas, ex: trabalho, família, relacionamentos, saúde e lazer.</p>

Escala de Valências do Trabalho	Tem como objetivo avaliar os benefícios percebidos pelos empreendedores relativamente à sua função profissional. Pode englobar itens relacionados com a autonomia, realização, reconhecimento, equilíbrio entre o trabalho e a vida pessoal, e desafios profissionais
--	---

Fonte: (elaboração própria)

A utilização da escala de satisfação geral permite-nos avaliar a satisfação global dos empreendedores, dentro e fora do contexto profissional, que nos ajudará a investigar a relação entre as valências do trabalho e a satisfação geral com a vida dos empreendedores. Por sua vez, a escala de valências do trabalho fornecerá *insights* relativamente aos benefícios percebidos pelos empreendedores que nos permitirá entender, de que forma as valências no trabalho influenciam a satisfação global dos empreendedores.

Metodologia

Desenho do estudo

Este estudo adota uma abordagem de pesquisa quantitativa, utilizando um questionário como instrumento de recolha de dados. Trata-se de um estudo correlacional porque visa explorar a relação entre três variáveis e é transversal, o que significa que foi realizado em um único momento no tempo (Yin, 2016).

Figura 1

Modelo Concetual.



Fonte: (elaboração própria)

Objetivos

1. Investigar a relação entre as valências de trabalho e a satisfação global dos empreendedores dentro e fora do trabalho;
2. Investigar a relação entre a satisfação do trabalho e a satisfação geral com a vida;

Hipóteses

Este estudo tem como principais hipóteses:

H1- Existe uma relação entre as valências do trabalho e a satisfação geral com a vida;

H2- Existe uma relação entre as valências de trabalho e satisfação com o trabalho;

H3- Existe uma relação positiva entre a satisfação com o trabalho e a satisfação geral com a vida.

Amostra

Para recolher a amostra da presente investigação, foi utilizado uma técnica de amostragem não aleatória de conveniência visto que, os únicos critérios para a participação no estudo foram os indivíduos terem mais de 18 anos, que atuam atualmente como empreendedores, tenham pelo menos um ano de experiência no negócio, estejam envolvidos na gestão e tomadas de decisão, e que haja uma diversidade (diferentes setores de negócio).

No final, a amostra ficou composta por 35 participantes, maioria sendo 54.3% ($n=19$) do sexo masculino e 45.7% ($n=16$) do sexo feminino, com idades compreendidas entre os 22 e os 66 anos ($M = 40$ anos; $DP = 11.62$).

Verificou-se que a maioria dos sujeitos 57.1% ($n = 20$) são casados ou encontram-se em união de facto. Em termos de agregado familiar, o grupo com menor dimensão é composto por dois elementos e o maior por 5 elementos, em média os participantes têm um agregado familiar de 3 pessoas com desvio padrão de .82. A nível de habilitações, a maior parte da amostra ($n = 16$); 45.7% tem habilitações académicas ao nível do ensino secundário.

Como categorias de tipo de negócio exercidas pelos participantes, temos:

- Administração e Gestão (5 Participantes)
- Comércio e Vendas (7 participantes)
- Construção e Engenharia (4 participantes)
- Serviços Pessoais (5 participantes)
- Educação e Cultura (3 participantes)
- Tecnologia e Informática (1 participante)
- Alimentação e Hospitalidade (2 participantes)
- Seguros e Consultoria (1 participante)
- Agricultura e Produção de Alimentos (1 participante)
- Produção e Manufatura (1 participante)
- Publicidade e Comunicação (1 participante)
- Transportes e Logística (1 participante)
- Outros Serviços (3 participantes)

A esmagadora maioria (N=28) 80% da amostra, trabalha no setor terciário. Maior parte da amostra (N=7) 20% já trabalha neste negócio entre os 21 a 30 anos. No entanto, a segunda categoria mais frequente, é a categoria entre 1 a 2 anos, que corresponde a (N=6) 17.1%. A destacar, ao avaliar as percentagens podemos ver que a amostra está muito distribuída no que toca à experiência no negócio, temos pessoas que já estão no negócio há menos de 1 ano como pessoas com mais de 30 anos no negócio. Em termos de regime de trabalho, a maioria trabalha em formato presencial (N=29, 82,9%) e as horas semanais variam entre 15 horas a 65 horas, dando uma média aproximadamente de 44 horas semanais, com um desvio padrão de 11.28.

Instrumentos

Foram utilizados quatro instrumentos como parte do processo de recolha de dados: um questionário sociodemográfico, a *Work Valences Scale (WVS)*, a *Satisfaction With Life Scale*

e a escala *Brief Index of Affective Job Satisfaction*.

Work Valences Scale

Referente às Valências no Trabalho, temos presente a *Work Valences Scale* (Porfeli et al. 2011, citado por Paquete 2019), sendo uma escala que possibilita a avaliação das valências do trabalho e afetividade de trabalho. Este instrumento é constituído por quatro subescalas – a afetividade de trabalho favorável/positiva, exemplo: ”Enquanto está a trabalhar, com que frequência se sente feliz”; a afetividade de trabalho desfavorável/negativa, exemplo: “Enquanto está a trabalhar, com que frequência se sente aborrecido(a)”; as expectativas de experiências de trabalho favoráveis/positivas, exemplo: ”Enquanto está a trabalhar, com que frequência se sente reconhecido(a) pelo seu trabalho; e as expectativas de trabalho desfavoráveis/negativas, exemplo: “Enquanto está a trabalhar, com que frequência sente que tem um trabalho que condiciona a sua vida pessoal”. Esta escala estruturada por Porfeli et al. (2011) destina-se a colaboradores, sendo este estudo focado em empreendedores, é necessário fazer alterações relativamente à questão “É tratado(a) de forma justa pelo seu patrão/chefe” passando a ser “É tratado(a) de forma justa pelos seus trabalhadores?” na subescala das expectativas de experiência de trabalho positivas e “Tem um patrão/chefe excessivamente exigente e controlador” que fica anulada, na subescala das expectativas de experiência de trabalho negativas. Os participantes responderam às subescalas através de uma escala tipo *Likert* que varia de 1 “nunca” a 5 “sempre”. Quanto às qualidades psicométricas, esta escala apresenta uma boa consistência interna, com um *alpha de Cronbach* de .87 para a escala total e uma variação de .70 e .81 nas subescalas. No que concerne às qualidades psicométricas, esta escala apresenta uma boa consistência interna para todas as subescalas: afetividade de trabalho positiva – $\alpha = .83$, afetividade de trabalho negativa – $\alpha = .73$; expectativas de experiência de trabalho positivas – $\alpha = .84$, expectativas de experiências de trabalho negativas – $\alpha = .74$.

Brief Index of Affective Job Satisfaction

Com o propósito de medir a satisfação com o trabalho foi utilizada a escala *Brief Index of Affective Job Satisfaction*, de Thomson e Phua (2012), escala esta que tem vindo a ser utilizada em diversos estudos focados na população portuguesa. Trata-se de um instrumento composto por quatro itens numa escala de *Likert* que varia de 1 “discordo totalmente” a 5 “concordo totalmente”, na qual a frase “Atualmente, sinto um verdadeiro prazer pelo trabalho que faço”, corresponde ao primeiro item.

No presente estudo, o valor de Alpha de Croanbach com os 4 itens na Satisfação Laboral é de .63, no entanto, como o valor é abaixo do valor recomendado, optou-se por eliminar os itens 1 e 2 para melhorar a consistência interna da escala. Com a eliminação destes itens, o valor de Alpha de Croanbach passa a ser .77. Portanto, na presente investigação na satisfação laboral foi medida através de respostas ao item 3 e item 4.

Satisfaction With Life Scale

De forma a medir a satisfação com a vida, será utilizada a *Satisfaction With Life Scale*, escala desenvolvida por Diener (1993; versão portuguesa de Carvalho Chambel, 2014, citado por Lopes, 2018). É um instrumento que nos apresenta cinco itens, no qual a frase “De muitas formas a vida está próxima do meu ideal” corresponde ao primeiro item. A resposta é obtida também por uma escala de *Likert* que varia de 1 “discordo fortemente” a 7 “concordo fortemente”. No que diz respeito ao índice de consistência interna este é adequado com um Alfa de Cronbach de .88.

Procedimento de Recolha

Para a realização do presente estudo, foram utilizadas as escalas anteriormente referidas e também foi criado um questionário sociodemográfico. O inquérito foi aplicado online via email ou a partir de uma abordagem pessoal com os empreendedores selecionados que teve como complemento, em ambas as formas, uma breve explicação dos objetivos do

estudo. A destacar, foi garantido o anonimato dos participantes e o uso dos dados exclusivamente para o estudo. No que concerne aos dados obtidos, foram analisados com recurso ao software IBM SPSS (Statistical Package for Social Sciences), versão 28.

Resultados

Análises Descritivas

Nesta secção, serão revelados os resultados da pesquisa, considerando as variáveis estudadas, mais concretamente as valências positivas (afetividade positiva e expectativa positiva), as valências negativas (afetividade negativa e expectativa negativa), a satisfação com o trabalho e a satisfação geral com a vida.

Na tabela 2, os participantes revelam ter afetividade positiva no trabalho (Média = 4.25; DP = .48) e alguma afetividade negativa no trabalho (Média = 1.57; DP = .39). Olhando para o valor mínimo e máximo, a afetividade positiva predomina (Mínimo = 3.00; Máximo = 5.00) comparativamente à afetividade negativa (Mínimo = 1.00; Máximo = 2.86). O mesmo acontece nas expectativas, pois os participantes parecem apresentar expectativas positivas bastante elevadas, próximo do ponto máximo da escala (Média = 4.46; DP = .41) e têm algumas expectativas negativas (Média = 2.36; DP = .61). De uma forma global, quando avaliamos em termos de valências positivas ou negativas, os empreendedores parecem ter sobretudo expectativas positivas elevadas (Média = 4.36; DP = .42), no entanto, apresentam também algumas valências negativas (Média = 1.97; DP = .41). Também podemos notar que se encontram bastante satisfeitos com o seu trabalho (Média = 4.26; DP = .48). Por fim, relativamente à satisfação com a vida, obtemos um valor mais moderado (Média = 5.43; DP = 1.05).

Tabela 2.*Estatística descritiva das variáveis em estudo.*

	AfPosit	AfNega	ExPosit	ExNega	V_POSIT	V_NEGA	S_TRAB	SatVida
Média	4.25	1.57	4.46	2.36	4.36	1.97	4.26	5.43
Desvio-padrão	.48	.39	.41	.61	.42	.41	.48	1.05
Skewness	-.54	1.11	-.50	-.30	-.48	.11	.72	-1.26
Kurtosis	-.11	2.06	-.46	-1.25	-.64	-.51	-.88	2.10
Amplitude Total	2.00	1.86	1.57	2.14	1.57	1.71	1.50	4.80
Mínimo	3.00	1.00	3.43	1.14	3.43	1.29	3.50	2.00
Máximo	5.00	2.86	5.00	3.29	5.00	3.00	5.00	6.80

Nota: AfPosit – Afetividade Positiva; AfNega – Afetividade Negativa; ExPosit – Expectativas Positivas; ExNega – Expectativas Negativas; V_POSIT – Valências Positivas; V_NEGA – Valências Negativas; S_TRAB – Satisfação Laboral; SatVida – Satisfação com a Vida.

Na Tabela 3, verificamos uma análise de correlações de forma a perceber a relação entre as variáveis neste estudo. Nomeadamente, esperaríamos que os aspetos positivos das valências tivessem uma relação positiva com a satisfação no trabalho e com a satisfação com a vida. Adicionalmente, esperaríamos uma relação negativa entre as valências negativas e a satisfação com o trabalho e a satisfação com a vida.

Podemos ver que existe uma relação positiva e significativa entre as valências positivas e a satisfação no trabalho ($r = .43, p < .01$), e existe uma relação negativa e significativa entre as valências negativas e a satisfação no trabalho ($r = -.50, p < .01$). Quanto à satisfação com a vida, há uma relação forte, positiva e significativa com as valências positivas ($r = .69, p < .01$) e uma relação negativa, não significativa, com as valências negativas ($r = .31, n.s.$). Por sua vez, tal como podemos verificar, os resultados apresentam uma relação positiva e significativa com a satisfação no trabalho e a satisfação na vida ($r = .35, p < .05$), querendo isto dizer que quanto mais satisfeitos os empreendedores se sentirem em relação ao seu trabalho, mais satisfeitos estarão com a sua vida de uma forma geral. Com

base numa análise de teste de t para amostras independentes, verificou-se não existirem diferenças significativas entre homens e mulheres relativamente às variáveis em estudo ($p > .05$). Após uma análise de correlações, verificou-se que a idade, habilitações e tempo de negócio não se relacionam significativamente com as variáveis em estudo ($p > .05$). No entanto, verificou-se a existência de uma relação positiva e significativa entre o número de horas semanais trabalhadas e a satisfação geral com a vida ($r = .34, p < .05$). Desta forma, quanto mais horas semanais trabalhadas, mais satisfação geral com a vida, acabando estes dados por sugerir que o negócio para os trabalhadores é uma dimensão muito importante nas suas vidas.

Tabela 3
Correlações entre as variáveis em estudo.

	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.
1. AfPosit							
2. AfNega	-.45**						
3. ExPosit	.75**	-.38*					
4. ExNega	-.36*	.36*	-.29				
5. V_POSIT	.95**	-.44**	.92**	-.35*			
6. V_NEGA	-.47**	.73**	-.39*	.90**	-.46**		
7. S_TRAB	.42*	-.24	.38*	-.53**	.43**	-.50**	
8. SatVida	.61**	-.20	.69**	.30	.69**	-.31	.35*

Nota: AfPosit – Afetividade Positiva; AfNega – Afetividade Negativa; ExPosit – Expectativas Positivas; ExNega – Expectativas Negativas; V_POSIT – Valências Positivas; V_NEGA – Valências Negativas; S_TRAB – Satisfação Laboral; SatVida – Satisfação com a Vida; **: $p < .01$; *: $p < .05$.

Análise das Hipóteses de Investigação

De forma a investigar a presença de efeitos de mediação, na análise dos dados foi utilizada a macro *Process v4.2* no software *SPSS IBM Statistics 28.0*. O Modelo 4 (Hayes, 2013) foi o escolhido para a execução da macro *PROCESS*. Com a intenção de avaliar as questões de mediação, foram utilizadas 5000 amostras *bootstrap*, com um intervalo de confiança *bootstrap* corrigido a 95%, para todos os efeitos indiretos.

O modelo presente na Figura 2 analisa as valências positivas como variável

independente, a satisfação no trabalho como variável mediadora e a satisfação com a vida como variável dependente. Verifica-se uma relação positiva entre as valências positivas e a satisfação com o trabalho ($\beta = .43; p < .01$), e entre as valências positivas e a satisfação com a vida ($\beta = .67; p < .01$). Relativamente à relação entre satisfação do trabalho e satisfação com a vida, ao contrário do esperado, esta relação não é significativa ($\beta = .06; n.s.$).

Por sua vez, o modelo da Figura 3 analisa as valências negativas como variável independente, a satisfação no trabalho como variável mediadora e a satisfação geral com a vida como variável dependente. Verifica-se uma relação negativa significativa entre as valências negativas e a satisfação no trabalho ($\beta = -.50; p < .01$). No entanto, ao contrário do esperado, a satisfação no trabalho não tem uma relação significativa com a satisfação geral com a vida ($\beta = .26; n.s.$). Adicionalmente, a relação entre valências negativas e a satisfação com a vida não se verificou como sendo significativa do ponto de vista estatístico ($\beta = -.18; n.s.$).

Considerando a questão de investigação “De que forma as valências de trabalho se relacionam com a satisfação geral com a vida?”, verifica-se que enquanto as valências positivas parecem contribuir para aumentar a satisfação com a vida, quanto às valências negativas estas não parecem afetar significativamente a satisfação com a vida. No que concerne à questão de investigação “De que forma as valências do trabalho se relacionam com a satisfação no trabalho?”, os resultados deste estudo sugerem que quanto mais valências de trabalho positivas, mais satisfeitas as pessoas estarão com o seu trabalho. Adicionalmente, quanto mais valências negativas, menos satisfeitas as pessoas estarão com o seu trabalho. Por fim, no que diz respeito à questão de investigação “Que relação existe entre a satisfação no trabalho e a satisfação geral com a vida?” os resultados da investigação não permitiram verificar a existência de uma relação significativa entre estas duas variáveis.

Figura 2

Coefficientes para o modelo proposto com as Valências Positivas como variável independente



Figura 3

Coefficientes para o modelo proposto com as Valências Positivas como variável independente



Discussão

Este estudo teve como objetivo relacionar as valências do trabalho, a satisfação com o trabalho e a satisfação geral com a vida relativamente aos empreendedores. Como bases de estudo apresentamos as hipóteses: H1) “*Existe uma relação entre as valências do trabalho e a satisfação geral com a vida*”, H2) “*Existe uma relação entre as valências de trabalho e satisfação com trabalho*”, H3) “*Existe uma relação positiva entre a satisfação com o trabalho e a satisfação geral com a vida*”.

Os resultados do presente estudo fortificam parcialmente as hipóteses apresentadas. Conforme esperado na H1, encontrou-se uma relação positiva entre as valências de trabalho e a

a satisfação geral com a vida dos empreendedores, o que sugere que quanto mais os empreendedores percebem valências positivas no seu trabalho, maior é o nível de satisfação com a vida. Os resultados obtidos alinham-se com os resultados de estudos passados, onde mostram que a flexibilidade e a autonomia proporcionadas pelo trabalho empreendedor estão associadas a uma maior satisfação geral com a vida (Porfeli et al., 2010; Diener et al., 1985; Savickas, 2009).

Em relação à H2, onde se previa uma associação positiva entre as valências de trabalho e a satisfação no trabalho, os resultados também suportam esta hipótese. Verificou-se que as valências percebidas no trabalho, como a realização e o reconhecimento, influenciam diretamente a satisfação no ambiente laboral. Este resultado está sintonia com estudos (Porfeli et al., 2012; Paquete, 2019; Savickas, 2009) que sugerem que os empreendedores que percebem maiores valências no seu trabalho, tendem a demonstrar uma satisfação maior no seu dia a dia profissional.

No entanto, a H3, que propunha uma relação positiva entre a satisfação no trabalho e a satisfação geral com a vida, foi apenas parcialmente corroborada. Embora se tenha identificado uma correlação, esta foi mais fraca do que previsto. Uma possível explicação para este resultado pode residir na possível dificuldade de manter um equilíbrio entre as exigências do trabalho com a vida pessoal, um fator que frequentemente se tem identificado como um desafio para os empreendedores, especialmente para aqueles com negócio em fase inicial. Assim, o equilíbrio entre o trabalho e a vida pessoal pode atenuar o impacto da satisfação no trabalho sobre a satisfação geral com a vida, como tem vindo a ser identificado conforme a literatura. (Nordenmark et al., 2012; McMillan et al., 2011; Savickas, 2009).

Estes resultados destacam a importância das valências no trabalho para a satisfação global dos empreendedores, tanto no contexto profissional como pessoal. Adicionalmente, os resultados sugerem que a gestão eficaz das valências, particularmente na autonomia e

equilíbrio entre trabalho e vida, é de facto crucial para melhorar o bem-estar geral dos empreendedores. Seria interessante, em investigações futuras, explorar mais profundamente como fatores contextuais, como o apoio social e as políticas empresariais, podem moderar estas relações.

Conclusão

Este estudo exploratório contribuiu para um melhor entendimento sobre a relação entre valências do trabalho e a satisfação, tanto no trabalho como na vida, no contexto dos empreendedores. Com base nos resultados obtidos neste estudo, verificou-se que as valências positivas se relacionam positivamente com a satisfação no trabalho e a satisfação geral com a vida, enquanto as valências negativas se relacionam negativamente com ambas as formas de satisfação. Estes resultados indicam que as percepções e avaliações emocionais que os empreendedores fazem do seu trabalho impactam significativamente o seu bem-estar geral e a sua motivação no contexto laboral.

No que toca às implicações práticas encontradas neste estudo, têm uma grande relevância para futuras intervenções que visem melhorar o ambiente e o bem-estar dos empreendedores. Em primeiro lugar, os resultados sugerem que iniciativas que promovam valências positivas no ambiente de trabalho, como maior autonomia, reconhecimento e suporte social, podem fortalecer a satisfação laboral e a qualidade de vida dos empreendedores. Além disso, as políticas organizacionais que minimizem as valências negativas – como cargas de trabalho excessivas ou falta de apoio social – poderão contribuir para reduzir o impacto negativo na satisfação e, por consequência, promover uma experiência mais equilibrada entre trabalho e vida pessoal.

Apesar das suas contribuições, este estudo apresenta algumas limitações que devem ser consideradas. A amostra de conveniência, limitada a 35 participantes, restringe a generalização dos resultados, sendo aconselhável replicar o estudo com uma amostra mais ampla e diversificada para fortalecer a validade externa dos resultados. Além disso, a natureza transversal da pesquisa não permite inferir causalidade nas associações observadas. Futuros estudos longitudinais poderiam fornecer uma visão mais robusta sobre como as valências e a satisfação evoluem ao longo do tempo em função do ciclo de vida das empresas e das

experiências dos empreendedores.

Para uma compreensão mais aprofundada, sugere-se que futuros estudos empreguem metodologias mistas, combinando dados quantitativos e qualitativos, para captar nuances nas experiências empreendedoras que as abordagens exclusivamente quantitativas podem não evidenciar.

Referência

- Araújo, A. M. (2009). *Antecedentes, dinâmica e conseqüentes do desenvolvimento vocacional na infância* [Tese de Doutorado. Universidade do Minho]. Repositório da Universidade do Minho. <https://hdl.handle.net/1822/10047>
- Biesok, G., & Wróbel, J. W. (2017). Job Satisfaction and Its Influence on Proactive Behaviour. *European Journal Of Business Science and Technology*, 3, 44-53. Obtido de www.ejobsat.com
- Block, J. H., Fisch, C. O., & Praag, M. v. (09 de August de 2016). The Schumpeterian entrepreneur: a review of the empirical evidence on the antecedents, behaviour and consequences of innovative entrepreneurship. *Industry and Innovation*. [doi:10.1080/13662716.2016.1216397](https://doi.org/10.1080/13662716.2016.1216397)
- Bockorny, K., & Youssef-Morgan, C. M. (2019). Entrepreneurs' courage, psychological capital, and life satisfaction. *Frontiers in Psychology*, 10, 789. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.00789>
- Broeck, A. V., Vansteenkiste, M., Witte, H. D., Soenens, B., & Lens, W. (2010). Capturing autonomy, competence, and relatedness at work: Construction and initial validation of the Work-relat Basic Need Satisfaction scale. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 981–1002. [doi:10.1348/096317909X481382](https://doi.org/10.1348/096317909X481382)
- Connolly, J. J., & Viswesvaran, C. (2000). The role of affectivity in job satisfaction: a meta-analysis. *Personality and Individual Differences*, 265-281. [doi:10.1016/S0191-8869\(99\)00192-0](https://doi.org/10.1016/S0191-8869(99)00192-0)
- De Clercq, D., Brieger, S. A., & Welzel, C. (2019). Leveraging the macro-level environment to balance work and life: An analysis of female entrepreneurs' job satisfaction. *Small Business Economics*, 56, 1361–1384. <https://doi.org/10.1007/s11187-019-00287-x>

- DeNeve, K.m., & Cooper, H. (1998). The happy personality: A meta-analysis of 137 personality traits and subjective well-being. *Psychological Bulletin*, 124(2), 197-229. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/0033-2909.124.2.197>
- Diener, E. D., Emmons, R. A., Larsen, R. J., & Griffin, S. (1985). The satisfaction with life scale. *Journal of personality assessment*, 49(1), 71-75. https://doi.org/10.1207/s15327752jpa4901_13
- Diener, E., Suh, E. M., Lucas, R. E., & Smith, H. L. (1999). Subjective Well-Being: Three Decades of Progress. *Psychological Bulletin*, 125(2), 276-302.
- Diener, E., Lucas, R. E., & Oishi, S. (2009). Subjective Well-Being: The science of happiness and life satisfaction. In Snyder, C. R. & Lopez, S. J. (Eds.), *The handbook of positive psychology*. New York: Oxford University. <https://doi.org/10.1093/oxfordhb/9780195187243.013.0017>
- Gao, J., Chen, T., Schött, T., & Gu, F. (2022). Entrepreneurs' life satisfaction built on satisfaction with job and work–family balance: Embedded in society in China, Finland, and Sweden. *Sustainability*, 14(9), 5721. <https://doi.org/10.3390/su14095721>
- Gedeon, S. (2010). What is Entrepreneurship? *Entrepreneurial practivr review*, 1.
- Harvey, P., & Dasborough, M. T. (2006). Consequences of employee attributions in the workplace: The role of emotional intelligence. 145-151. Obtido de www.psicothema.com
- Herzberg, F. (1968). One more time: how do you motivate employees? *Harvard Business Review*, 53-62
- Jarosz, E. (2022). What makes life enjoyable at an older age? Experiential wellbeing, daily activities, and satisfaction with life in general. *Aging & Mental Health*, 26(6), 1242-1252. <https://doi.org/10.1080/13607863.2021.1916879>
- Judge, T. A., & Larsen, R. L. (2001). Dispositional Affect and Job Satisfaction: Review and

- Theoretical Extension. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 86(1), 67–98. [doi:10.1006/obhd.2001.2973](https://doi.org/10.1006/obhd.2001.2973)
- Kleine-Stegemann, L., Hensellek, S., Senyard, J., Jung, P. B., & Kollmann, T. (2022). Are bricoleurs more satisfied? How bricolage affects entrepreneur job satisfaction among experienced versus novice entrepreneurs. *Journal of Small Business Management*. <https://doi.org/10.1080/00472778.2022.2140159>
- Larsson, J. P., & Thulin, P. (2019). Independent by necessity? The life satisfaction of necessity and opportunity entrepreneurs in 70 countries. *Small Business Economics*, 53, 921–934. <https://doi.org/10.1007/s11187-018-0110-9>
- Lima, M. L., Monteiro, M. B. e Vala, J. (1995). A satisfação organizacional: Confronto de modelos. In J. Vala, M. B. Monteiro, L. Lima e A. Caetano (Orgs). *Psicologia Social 49 das Organizações: Estudos em empresas portuguesas* (2ª ed., pp. 101-122). Oeiras: Celta Editora
- Lima, B. C. (2019). *Inteligência emocional e satisfação no trabalho*. [Trabalho de Conclusão de Graduação, Universidade Federal do Rio Grande do Sul]. UFRGS Repositório Digital. <http://hdl.handle.net/10183/198029>
- Locke, E. A. (1995). The micro-analysis of job satisfaction: Comments on Taber and Alliger. *Journal of Organizational Behavior*, 123-125. <https://www.jstor.org/stable/3004080>
- Locke, E. A. (1969). What is job satisfaction? *Organizational behavior and human performance*, 4(4), 309-336. [https://doi.org/10.1016/0030-5073\(69\)90013-0](https://doi.org/10.1016/0030-5073(69)90013-0)
- Martins, M. C. F. (1984). *Satisfação no trabalho: elaboração de instrumento e variáveis que afetam a satisfação*. [Dissertação de Mestrado, Brasília: Universidade de Brasília].
- M. N., Vinberg, S., & Strandh, M. (25 de September de 2012). Job control and demands, work-life balance and wellbeing among self-employed men and women. *Vulnerable Groups & Inclusion*. [doi:10.3402/vgi.v3i0.18896](https://doi.org/10.3402/vgi.v3i0.18896)

- Martinez, M. C., & Paraguay, A. B. (2003). Satisfação e saúde no trabalho – aspetos conceituais e metodológicos. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*, 6, 59-78.
[doi:10.11606/issn.1981-0490.v6i0p59-78](https://doi.org/10.11606/issn.1981-0490.v6i0p59-78)
- McMillan, H. S., Morris, M. L., & Atchley, K. (2011). Constructs of the Work/Life Interface: A Synthesis of the Literature and Introduction of the Concept of Work/Life Harmony.
[doi:10.1177/1534484310384958](https://doi.org/10.1177/1534484310384958)
- Paquete, M. F. P. A. (2019). *Propriedades psicométricas da Work Valences Scale com crianças portuguesas: Estudo preliminar*. [Dissertação de Mestrado, Universidade Portucalense]. Disponível no Repositório UPT. <http://hdl.handle.net/11328/2703>
- Pilatti, L. A. (2012). Qualidade de vida no trabalho e teoria dos dois fatores de Herzberg: possibilidades-limite das organizações. *Revista brasileira de qualidade de vida*, 4(1).
<http://dx.doi.org/10.3895/S2175-08582012000100003>
- Pavot, W. & Diener, E. (2008). The satisfaction with life scale and the emerging construct of life satisfaction? *Journal of Positive Psychology*, 3(2), 137–152.
<https://doi.org/10.1080/17439760701756946>
- Porfeli, E. J., Wang, C., & Hartung, J. P. (2008). Family transmission of work affectivity and experiences to children. *Journal of Vocational Behavior*, 73, 278-286 [doi: 10.1016/j.jvb.2008.06.001](https://doi.org/10.1016/j.jvb.2008.06.001)
- Porfeli, E. J., Lee, B., & Weigold, K. I. (2011). A multidimensional measure of work valences. *Journal of Vocational Behaviour*, 80, 340-350.
<https://doi.org/10.1016/j.jvb.2011.09.004>
- Porfeli, E. J., Lee, B., & Weigold, I. K. (2012). A multidimensional measure of work valences. *Journal of Vocational Behavior*, 340–350. Obtido de www.elsevier.com/locate/jvb
- Porfeli, E., Ferrari, L., & Nota, L. (2013). Work valence as a predictor of academic

- achievement in the family context. *Journal of Career Development*, 40(5), 371-389.
<https://doi.org/10.1177/0894845312460579>
- Qu, J. (2022). Job satisfaction, expected retirement financial insufficiency, and the expected retirement age of the entrepreneurs: An attraction-selection-attrition theory perspective. *Journal of Entrepreneurship in Emerging Economies*, 14(6), 1143–1167.
<https://doi.org/10.1108/JEEE-06-2021-0219>
- Rojas, M. Life satisfaction and satisfaction in domains of life: is it a simple relationship?. *J Happiness Stud* 7, 467–497 (2006). <https://doi.org/10.1007/s10902-006-9009-2>
- Saraiva, P. M. (2015). *Empreendedorismo*. Imprensa da Universidade de Coimbra.
[doi:10.14195/978-989-26-0991-1](https://doi.org/10.14195/978-989-26-0991-1)
- Savickas, M., Nota, L., Rossier, J., Dauwalder, J. P., Duarte, M. E., Guichard, J., van Vianen, A. E. M. (2009). *Life designing: A paradigm for career construction in the 21st Century*. *Journal of Vocational Behavior*, 75(3), 239-250.
- Shin, D. C., & Johnson, D. M. (1978). Avowed happiness as an overall assessment of the quality of life. *Social indicators research*, 5, 475-492.
<https://doi.org/10.1007/BF00352944>
- Siqueira, M. M. M. (2008). Medidas do Comportamento Organizacional: Ferramentas de Diagnostico e de Gestão. *Artmed*.
- Spector, P. E. (1997). *Job satisfaction: Application, assessment, causes, and consequences*. SAGE Publications, <https://doi.org/10.4135/9781452231549>
- Stevanovic, P. (2011). *Professional and personal lives of psychologists: Spillover, family functioning, and life satisfaction*. [Dissertação de doutoramento não publicada]. Universidade de Chicago.
- Stevanovic, D. (2011). Quality of Life Enjoyment and Satisfaction Questionnaire – short form for quality of life assessments in clinical practice: a psychometric study. *Journal of*

Psychiatric and Mental Health Nursing, 744-750.

Stubbe, J. H., Posthuma, D., Boomsma, D. I., de Geus, E. J. C. (2005). Heritability of life satisfaction in adults: a twin-family study. *Psychological Medicine*, 35, 1581–1588.

<https://doi.org/10.1017/S0033291705005374>

Talukder, M. H. (September de 2019). Supervisor Support and Organizational Commitment: The Role Of Work-Family Conflict, Job Satisfaction, and Work-Life Balance.

Journal of employment counseling, 56, 98-116.

Thompson, E. R., & Phua, F. T. (2012). A brief index of affective job satisfaction. *Group & Organization Management*, 37(3), 275-307.

<https://doi.org/10.1177/10596011111434201>

Watson, M., & McMahon, M. (2017). Career exploration and development in childhood.

Perspectives from theory, practice and research. Abingdon, Inglaterra: *Routledge Publishers*.

Yin, R. L. (2016). *Qualitative Research from Start to Finish*. New York: The Guilford Press.

[doi:10.1111/fcsr.12144](https://doi.org/10.1111/fcsr.12144)

Zahra, S. A., & Wright, M. (June de 2016). Understanding the Social Role of

Entrepreneurship. *Journal of Management Studies*, 610-629. [doi:10.1111/joms.12149](https://doi.org/10.1111/joms.12149)

Zhu, Y. (31 de December de 2012). A Review of Job Satisfaction. *Asian Social Science*, 9(1),

293-298. [doi:10.5539/ass.v9n1p293](https://doi.org/10.5539/ass.v9n1p293)

Anexos

Anexo I

Questionário Sociodemográfico

Sexo: Masculino Feminino Prefiro não responder

Idade (indique numericamente, por favor): _____ anos.

Estado Civil:

Casado/a Solteiro/a Divorciado/a Viúvo/a União de Facto

Quantas pessoas compõe o seu agregado familiar, incluindo-se a si? _____.

Habilitações Académicas:

1º Ciclo Ensino Básico (4º Ano) Licenciatura

2º Ciclo Ensino Básico (6º Ano) Mestrado

3º Ciclo Ensino Básico (9º Ano) Doutoramento

Ensino Secundário (12º Ano) Pós-graduação/ Especialização

Qual o tipo de negócio em que trabalha? _____

Qual o setor de atividade da empresa/ entidade onde trabalha? _____

Setor primário (ex.: agricultura, pesca)

Setor secundário (ex.: indústria, construção civil)

Setor terciário (ex.: ensino, saúde, comércio, transporte e outros serviços)

Setor quaternário (ex.: IPSS; associações sem fins lucrativos)

Há quanto tempo trabalha neste negócio?

Menos de 1 ano Entre 11 a 15 anos

Entre 1 e 2 anos Entre 16 a 20 anos

Entre 3 a 5 anos Entre 21 a 30 anos

Entre 6 a 10 anos Mais de 30 anos

Qual o número médio de horas de trabalho semanais? _____.

Qual o regime de trabalho?

100% Presencial

100% Teletrabalho

Misto (Presencial e Teletrabalho)

Anexo II

Escala de Valências de Trabalho (Porfeli, 2011; adaptado por Paquete, 2019)

Afetividade de Trabalho Positiva e Negativa

Por favor, leia cada afirmação que se segue e pense no que habitualmente sente quando vai trabalhar.

Responda com base na opção que melhor se adequa a si.

Enquanto está a trabalhar, com que frequência sente / se sente...

(Afetividade de Trabalho Positiva)

		1 Nunca	2 Quase nunca	3 Às vezes	4 Quase sempre	5 Sempre
1	Feliz					
2	Amor					
3	Orgulhoso(a)					
4	Grato(a)					
5	Satisfeito(a)					
6	Realizado(a)					
7	Seguro(a)					

(Afetividade de Trabalho Negativa)

		1 Nunca	2 Quase nunca	3 Às vezes	4 Quase sempre	5 Sempre
1	Aborrecido(a)					
2	Triste					
3	Desgostoso(a)					
4	Sozinho(a)					
5	Derrotado(a)					
6	Ódio					
7	Envergonhado(a)					

Expectativas de Experiências de Trabalho

Enquanto está a trabalhar, com que frequência pensa que....

(Expectativas de experiência de trabalho positivas)

		1 Nunca	2 Quase nunca	3 Às vezes	4 Quase sempre	5 Sempre
1	É tratado(a) de forma justa pelos seus trabalhadores					
2	Está realmente interessado(a) no seu trabalho					
3	Tem um trabalho muito bom					
4	Faz parte de algo importante					
5	É tratado(a) com respeito					
6	É reconhecido(a) pelo seu trabalho					
7	Tem boas relações com os outros					

(Expectativas de Experiência de Trabalho Negativas)

		1 Nunca	2 Quase nunca	3 Às vezes	4 Quase sempre	5 Sempre
1	Fica muito cansado(a) no trabalho					
2	É maltratado(a) no trabalho					
3	Tem dificuldade em seguir todas as regras no trabalho					
4	Tem um trabalho que condiciona a sua vida pessoal					
5	É tratado(a) como uma pessoa pouco importante					
6	Tem um trabalho que interfere com outras partes da sua vida adulta					

Anexo III

Escala Brief Index of Affective Job Satisfaction

Este instrumento é composto por quatro itens que são respondidos através de uma escala de *Likert* de cinco pontos, desde 1 = discordo totalmente a 5 = concordo totalmente.

Com base no seu trabalho atual, indique em que medida concorda ou discorda com as afirmações que se seguem.

- 1- Discordo totalmente
- 2- Discordo
- 3- Não concordo nem discordo
- 4- Concordo
- 5- Concordo totalmente

1	Atualmente, sinto um verdadeiro prazer pelo trabalho que faço.	1	2	3	4	5
2	Atualmente, gosto mais do meu trabalho do que é comum as pessoas gostarem	1	2	3	4	5
3	Atualmente, a maioria dos dias sinto entusiasmo pelo meu trabalho	1	2	3	4	5
4	Atualmente, sinto-me relativamente satisfeito(a) com o meu trabalho	1	2	3	4	5

Anexo IV

Satisfação com a vida

Nesta secção encontra-se afirmações sobre sentimentos relacionados com a sua vida em geral. Por favor, leia cada frase atentamente e assinale o quanto concorda com cada frase em relação à **sua vida de um modo geral**.

		Concordo fortemente						
		Concordo						
		Concordo ligeiramente				Não concordo nem discordo		
		Discordo ligeiramente			Discordo			
		Discordo fortemente						
		1	2	3	4	5	6	7
1.	De muitas formas a minha vida está próxima do meu ideal.							
2.	As minhas condições de vida são excelentes.							
3.	Estou satisfeito com a minha vida.							
4.	Até agora tenho conseguido as coisas importantes que eu quero na vida.							
5.	Se pudesse viver a minha vida novamente, não mudaria quase nada.							