



**Escola de Ciências Sociais e Humanas**

Departamento de Psicologia Social e das Organizações

O bem-estar subjetivo no contexto da atividade empreendedora na fase de *startup*: alguns antecedentes e aspetos contextuais

Luciana Isabel Magalhães Ricardo

Dissertação submetida como requisito parcial para obtenção do grau de  
Mestre em Psicologia Social e das Organizações

Orientador:

Professor Doutor António Caetano,

DRHCO-ISCTE-IUL

Coorientadora:

Professora Doutora Ana Junça da Silva

ISCTE-IUL

Junho, 2018



**Escola de Ciências Sociais e Humanas**

Departamento de Psicologia Social e das Organizações

O bem-estar subjetivo no contexto da atividade empreendedora na fase de *startup*: alguns antecedentes e aspetos contextuais

Luciana Isabel Magalhães Ricardo

Dissertação submetida como requisito parcial para obtenção do grau de  
Mestre em Psicologia Social e das Organizações

Orientador:

Professor Doutor António Caetano,

DRHCO-ISCTE-IUL

Coorientadora:

Professora Doutora Ana Luísa Junça da Silva,

ISCTE-IUL

Junho, 2018

*À minha Mãe, por nunca duvidar  
das minhas capacidades e por ter  
estado sempre ao meu lado nesta  
jornada.*

## Agradecimentos

A presente dissertação é o resultado de vários meses de trabalho árduo, que culminou numa experiência muito gratificante. Esta experiência não seria tão positiva se não tivesse o apoio de várias pessoas, que sempre me incentivaram. Muito obrigada!

Ao Professor António Caetano, por ter aceite ser o meu orientador e sempre me ter apoiado ao longo deste caminho, motivando-me sempre a fazer mais e melhor. Foi um privilégio ser orientada por um excelente profissional, que me transmitiu tantos conhecimentos.

À Professora Ana Silva por me ter ajudado em tudo, por ter estado sempre disponível para responder às minhas dúvidas, independentemente do dia ou da hora. E também por todas as palavras de encorajamento.

À minha mãe e ao meu irmão por todo o suporte que me deram ao longo destes anos, e por toda a confiança depositada no meu trabalho e nas minhas capacidades.

Ao João por ser o meu companheiro de todas as horas, por me ter apoiado nos momentos mais difíceis e por ter celebrado comigo as pequenas vitórias. Por nunca me deixar vacilar, mostrando-me sempre que com determinação tudo é possível.

À minha família da “Cidade Neve” e à minha família “Amarantina”, por toda a amizade e por toda a motivação.

À Catarina, por todo o suporte, pelos desabafos e por toda a ajuda, fomos parceiras nesta jornada, que venham muitas mais.

À Simone por estar ao meu lado durante estes cinco anos, por todos os sorrisos, por todos os momentos, por todo o apoio.

À Rita, por toda a amizade, e por me fazer acreditar que com dedicação tudo é possível.

À família Barbosa, por todo o apoio e carinho demonstrado desde o primeiro dia em que entrei na “Casa da Livração”.

A todos os empreendedores pertencentes a *startups* que me ajudaram na recolha de dados, em especial ao Miguel e à Maura.

Um muito obrigado a todas as pessoas que de uma forma direta ou indireta me acompanharam nesta jornada.

## Resumo

Nesta investigação pretendeu-se aprofundar o estudo dos fatores que podem influenciar o bem-estar subjetivo dos empreendedores. Mais precisamente, analisar a relação existente entre o significado do trabalho e o (des)equilíbrio trabalho-extratrabalho com o bem-estar subjetivo dos empreendedores; perceber se a percepção do *stress* medeia a relação entre a *mindfulness* e o bem-estar subjetivo dos empreendedores e por fim perceber se a experiência na atividade empreendedora tem algum efeito sobre a percepção do *stress* no bem-estar subjetivo.

Os dados foram recolhidos em 94 *startups* diferentes e a amostra contou com 182 participantes, sendo que 59.3% eram do sexo masculino, e a moda de idades era de 23 anos.

Os resultados mostram que existe uma associação entre as variáveis em estudo. Quanto maior o significado do trabalho, maior o bem-estar subjetivo do empreendedor. Quanto maior o (des)equilíbrio trabalho-extratrabalho, menor será o bem-estar do indivíduo. Concluiu-se também que a percepção do *stress* medeia a relação entre a *mindfulness* e o bem-estar subjetivo do empreendedor, e por fim que a experiência na atividade empreendedora modera a mediação anteriormente descrita.

Este estudo contribuiu para o aprofundamento do conhecimento sobre alguns fatores que podem influenciar o bem-estar subjetivo dos empreendedores em fase de *startup*; o mesmo poderá servir de base a novas investigações, uma vez que foram corroboradas todas as hipóteses propostas.

**Palavras-chave:** Empreendedorismo; *Startup*; Bem-estar subjetivo; Significado do trabalho; Percepção do *stress*; Equilíbrio trabalho-extratrabalho; *Mindfulness*.

## **Abstract**

In this research we intended to deepen the study of the factors that can influence the subjective well-being of entrepreneurs. More precisely, to analyse the relationship between the meaningful work and the work-life imbalance with the subjective well-being of the entrepreneurs; to understand if the perception of stress mediates the relation between mindfulness and the subjective well-being of the entrepreneurs; and finally, to realize if the experience in the entrepreneurial activity has any effect on the perception of stress in the subjective well-being.

The data were collected in 94 different startups and the sample had 182 participants, of which 59.3% were male, and the age mode was 23 years old.

The results show that there is an association between the variables under study. The greater the meaning of work, the greater the subjective well-being of the entrepreneur. The greater the work-life imbalance, the less the individual's well-being. It was also concluded that the perception of stress mediates the relationship between mindfulness and the well-being of the entrepreneur; and finally, that the experience in the entrepreneurial activity moderates the mediation previously described.

This study contributed to the deepening of knowledge about some factors that can influence the subjective well-being of the entrepreneurs in the startup phase which, since all the hypotheses were properly corroborated, can become the basis for further investigations.

**Keywords:** Entrepreneurship; Startup; Subjective well-being; Meaningful work; Stress perception; Work-life imbalance; Mindfulness.

## Índice

<b>Agradecimentos</b> .....	iii
<b>Resumo</b> .....	iv
<b>Abstract</b> .....	v
<b>Índice de tabelas</b> .....	viii
<b>Índice de figuras</b> .....	viii
Introdução .....	1
Capítulo I - Enquadramento teórico.....	3
1.1. Aspetos motivacionais: o significado do trabalho.....	6
1.2. Aspetos emocionais e cognitivos .....	8
<b>1.2.1. Stress</b> .....	8
<b>1.2.2. Equilíbrio trabalho-extratrabalho</b> .....	10
<b>1.2.3. Mindfulness</b> .....	11
1.3. A experiência profissional .....	13
1.4. Hipóteses.....	14
Capítulo II – Método.....	15
2.1. Procedimento .....	15
2.2. Participantes: amostra .....	15
2.3. Instrumentos .....	15
<b>2.3.1. Medidas</b> .....	16
Capítulo III – Resultados.....	18
3.1. Análises preliminares .....	18
3.2. Análise de correlações e estatística descritiva.....	18
3.3. Análise da relação direta do significado do trabalho com o bem-estar subjetivo.....	19
3.4. Análise da relação direta do (des)equilíbrio trabalho-extratrabalho com o bem-estar subjetivo .....	20
3.5. Análise da mediação.....	20
3.6. Análise da mediação moderada .....	20
Capítulo IV – Discussão e conclusão.....	24
Referências .....	26
Anexos .....	31
Anexo A .....	31
Anexo B.....	32
Anexo C.....	33
Anexo D .....	34

Anexo E.....	35
Anexo F.....	36
Anexo G.....	38
Anexo H.....	38
Anexo I.....	38
Anexo J.....	39



## Índice de tabelas

<b>Tabela 3.1.</b> Alfas de cronbach, Médias, Desvios-padrão e correlações entre variáveis.....	19
<b>Tabela 3.2.</b> Efeito total, efeito direto e efeito indireto da relação entre mindfulness e bem-estar subjetivo através da percepção do <i>stress</i> .....	20
<b>Tabela 3.3.</b> Coeficientes do modelo de investigação .....	21
<b>Tabela 3.4.</b> Efeito condicional indireto .....	22

## Índice de figuras

<b>Figura 3.1.</b> Efeito moderador da experiência na atividade empreendedora na relação entre a percepção do stress e o bem-estar subjetivo.....	23
<b>Figura 3.2.</b> Análise dos resultados (coeficientes standardizados). .....	23

## Introdução

No atual contexto nacional e internacional, a atividade empreendedora ocupa um papel importante na promoção do desenvolvimento social, económico e tecnológico, sendo objeto de estudo em diversas áreas científicas, nomeadamente a economia, a gestão, a sociologia e a psicologia.

Estudos relativos ao empreendedorismo têm vindo a aumentar, uma vez que existem cada vez mais *startups* quer a nível nacional quer a nível internacional.

Segundo a Startup Portugal, desde outubro de 2016 até outubro de 2017 foram criadas 584 *startups* novas, e cerca de 46% dos novos empregos foram gerados por empresas com menos de 5 anos (PT-Empresas, 2017).

Os últimos estudos realizados pelo GEM (Global Entrepreneurship Monitor) e a AGER - relatório anual que foca as principais tendências empreendedoras a nível global e também nacional - revelam que as motivações dos indivíduos para criarem o seu próprio negócio prendem-se com vários motivos, dos quais se pode salientar em primeiro lugar o pretender ser o seu próprio chefe (45%) e em segundo a motivação para “concretização de ideias pessoais” (38%) (Amway, 2017).

A atividade empreendedora desenvolve-se em múltiplas fases com características e dinâmicas próprias. A literatura refere que na fase de *startup* os indivíduos têm que lidar com muitas coisas em simultâneo, nomeadamente a incerteza sobre se a empresa poderá vingar ou não. O empreendedor lida com várias situações no dia-a-dia que podem afetar o seu bem-estar subjetivo, entre as quais, a realização de atividades como: planeamento de negócios, aquisição de recursos e a rápida tomada de decisões (Uy, Foo, & Song, 2013). Estas tarefas podem acarretar níveis de *stress* elevados e conseqüentemente afetar o seu bem-estar subjetivo.

Dada essa dinâmica da implementação de novos negócios na fase de *startup*, e o esforço e dedicação que o projeto geralmente requer dos empreendedores e dos colaboradores que os acompanham, pretende-se neste estudo analisar alguns dos fatores que podem influenciar o seu nível de bem-estar subjetivo. Mais concretamente, procura-se conhecer o papel de algumas variáveis que têm recebido pouca atenção no estudo do bem-estar subjetivo, na atividade empreendedora na fase de *startup*, e assim contribuir para clarificar alguns aspetos; especificamente, pretende-se analisar o papel de alguns aspetos motivacionais, nomeadamente o significado do trabalho e aspetos emocionais como a perceção do *stress*, o (des)equilíbrio trabalho-extratrabalho e também a *mindfulness*, enquanto variáveis predictoras do bem-estar

subjetivo. Também irá ser analisado se a experiência profissional tem algum impacto nesses fatores.

Este estudo começa com uma breve revisão da literatura, a que se seguem as hipóteses a testar. Seguidamente apresenta-se o método, a caracterização da amostra e as medidas utilizadas. Por fim apresentam-se os principais resultados obtidos e a discussão dos mesmos.

## Capítulo I - Enquadramento teórico

Numa perspetiva abrangente, proposta por Shane e Venkataraman (2000) e relativamente aceite pela comunidade científica, o empreendedorismo pode ser definido como o “processo de descoberta, avaliação e exploração de oportunidades; e um conjunto de indivíduos que as descobre, avalia e explora” (Caetano, Santos, & Costa, 2012, p.9). Neste sentido, o estudo do empreendedorismo procura, entre outros aspetos, entender como é que surgem oportunidades para se produzir algo novo (ex: novos serviços ou novos produtos); e também, como é que determinadas pessoas criam e exploram essas oportunidades.

Segundo Caetano *et al.* (2012), o empreendedorismo é um processo que funciona de forma cíclica; tem o seu início após ser criada uma ideia inovadora, a mesma poderá eventualmente traduzir-se numa oportunidade de negócio, mas isso só ocorre se essa ideia tiver algum tipo de valor para uma atividade económica ou social. Essa oportunidade não se torna uma atividade empreendedora de um momento para o outro, muito tem que acontecer para que isso possa ser possível.

Existem inúmeros fatores que podem pôr em causa o sucesso do empreendedorismo, designadamente de carácter cultural, institucional e contextual, muito frequentemente ligados a problemas relacionados com recursos técnicos e financeiros (Caetano, *et al.*, 2012, p.20). O sucesso da implementação de uma ideia empreendedora também pode depender das características do próprio empreendedor, de fatores cognitivos, emocionais e motivacionais a nível individual, bem como de fatores psicossociais e grupais nas diversas etapas do projeto empreendedor.

Quando pensamos em empreendedorismo, é inevitável associá-lo a pessoas inovadoras. A inovação constitui um aspeto central no projeto empresarial. Segundo Rauch, Wiklund, Lumpkin e Frese (2009, p. 763), o espírito inovador pode ser definido como "uma predisposição para se envolver em criatividade e experimentação através da introdução de novos produtos". Geralmente está associado à proatividade. As pessoas proativas têm tendência a procurar novas oportunidades e desafios e também a destacarem-se enquanto líderes.

Os empreendedores são indivíduos que, para além de inovadores e proativos, têm que ser pessoas que estão dispostas a assumir riscos, pois um processo de empreendedorismo pode correr muito bem, mas também pode correr muito mal. Rauch *et al.* (2009, p.764), definem a assunção de riscos como “ações audaciosas ao aventurar-se no desconhecido, emprestar muito

e/ou comprometer recursos significativos para empreendimentos em ambientes desconhecidos”.

A componente motivacional é fulcral para o sucesso de novas empresas (Baum, Locke & Smith, 2001). De acordo com Pritchard e Ashwood (2008), “a motivação é a energia que permite realizar o processo empreendedor, incluindo todos os momentos negativos que podem ocorrer, bem como superar os obstáculos para conseguir continuar a concretizar o processo. Por isso é fundamental que o empreendedor mantenha elevados níveis motivacionais” (Caetano, *et al.*, 2012, p. 56). Em face de todas essas vicissitudes que podem ocorrer na atividade empreendedora é importante estudar os fatores que podem influenciar o nível de bem-estar subjetivo e de satisfação com a vida por parte dos empreendedores e colaboradores, nomeadamente na fase de *startup*.

Embora existam diversas abordagens do bem-estar subjetivo, podem identificar-se três características distintivas deste construto: subjetividade, afetos positivos e a avaliação global (Diener, 1984). Campbell (1976), defende que o bem-estar subjetivo é uma experiência interna e individual. Condições externas objetivas como por exemplo: saúde, conforto, e riqueza não devem constar nas definições do bem-estar subjetivo. Apesar destas condições serem vistas como potenciais influenciadoras no bem-estar subjetivo, elas não são inerentes e necessárias no que concerne ao mesmo. Relativamente à segunda característica, remete-nos para a ideia de que a existência de afetos positivos não implica necessariamente a ausência de afetos negativos, mas sim que existem mais afetos positivos quando comparado com a existência de negativos. Por último, o bem-estar subjetivo inclui uma avaliação global de variadíssimos aspetos da vida de um indivíduo (Daniels, *et al.*, 2017, p.2).

Assim, resumidamente, no que diz respeito aos componentes do bem-estar subjetivo, existe um consenso relativamente às suas dimensões: satisfação com a vida e afetos positivos e negativos (Martinez & Garcia, 1994). A dimensão satisfação com a vida é uma apreciação cognitiva de algum domínio específico ou geral na vida de um indivíduo, ocorre quando uma pessoa faz uma avaliação global da própria vida (satisfação em geral com a vida, ou satisfação com domínios específicos, por exemplo: o emprego, as relações, a saúde e as ocupações dos tempos livres) (Emmons, 1986); O julgamento da satisfação com a vida depende de uma comparação entre as circunstâncias de vida da pessoa e um padrão de situações por ela escolhido. O afeto positivo é considerado como sendo um contentamento puro, experienciado num certo momento como estado de alerta, de entusiasmo e de atividade. O mesmo é um sentimento de prazer passageiro que está associado a uma descrição de um estado emocional e não a um julgamento cognitivo. Quanto ao afeto negativo, este está associado a um estado de

tristeza, tal como o afeto positivo, o afeto negativo também é passageiro. O afeto negativo inclui sintomas negativos como por exemplo: ansiedade, depressão, pessimismo, agitação e outros sintomas psicológicos considerados angustiantes (Diener, 1995 *cit. in* Daniels, *et al.*, 2017, p.2).

Em suma, o bem-estar subjetivo elevado está associado a constantes experiências emocionais positivas (ex: entusiasmo), e raras experiências emocionais negativas (ex: ansiedade) e satisfação, não só com determinados aspetos da vida, mas também satisfação com a vida no geral. É expectável que o humor dos indivíduos, as suas emoções e julgamentos mudem com o passar do tempo e das vivências individuais; assim, a satisfação com a vida é vista como um constructo não só multidimensional, mas também dinâmico (Daniels, *et al.*, 2017, p.3).

O empreendedor tem que lidar com várias situações no dia-a-dia que podem comprometer o seu bem-estar, como foi referido anteriormente, todas essas tarefas podem provocar *stress* e conseqüentemente afetar o bem-estar do empreendedor. Os mesmos têm que ter a capacidade de lidar eficazmente com todas essas situações, daí a importância das estratégias de *coping* - resposta que uma pessoa dá, perante uma situação *stressante* (Uy *et al.*, 2013).

Tendo em atenção a relevância dos aspetos referidos, e situando-nos somente no nível de análise individual, o presente estudo procura averiguar alguns dos fatores que podem estar associados ao bem-estar subjetivo na atividade empreendedora na sua fase inicial, de *startup*, nomeadamente, no que diz respeito a aspetos motivacionais, relacionados com o significado do trabalho, e aspetos emocionais, relacionados com a perceção do *stress*, o (des)equilíbrio trabalho-extratrabalho, a *mindfulness*. Neste estudo também se irá tentar perceber se a experiência profissional afeta estes fatores.

Seguidamente apresenta-se uma breve descrição de cada um destes construtos.

## 1.1. Aspetos motivacionais: o significado do trabalho

No âmbito das diversas abordagens sobre a motivação no trabalho, a teoria da autodeterminação (e.g., Gagné & Deci, 2005) destaca-se por procurar explicar o contínuo entre a motivação externa e a motivação internamente regulada (e.g., Ryan & Deci, 2002). Esta teoria assume que as pessoas manifestam diversos tipos de motivação associadas a necessidades básicas de autonomia, afiliação e competência. A sua aplicação ao contexto de trabalho é particularmente relevante pela diferenciação que faz em termos de motivação autónoma (autorregulada) e motivação controlada (externamente regulada, nomeadamente quando se realiza trabalho subordinado em contexto organizacional). Dada a natureza da atividade empreendedora, a motivação autónoma é considerada um motor para se promoverem iniciativas e assumirem riscos na concretização das ideias inovadoras.

Alguns estudos empíricos têm revelado que essa motivação autónoma, entre outros aspetos, está fortemente associada ao significado do trabalho. O significado no trabalho é uma experiência subjetiva que nos permite perceber que o nosso trabalho tem um significado e que nos ajuda no nosso crescimento individual e contribui para um bem maior (Steger, Dik, & Duffy, 2012). É um tópico que tem vindo a ser estudado com mais frequência, uma vez que as pessoas cada vez mais querem ter consciência de que o seu trabalho não serve só para ganhar um ordenado ao fim do mês, mas sim que tem um propósito maior.

Segundo Rosso, Dekas e Wrzesniewski, (2010), o significado do trabalho pode ter uma conotação positiva ou negativa; se o mesmo for positivo terá tendência a aumentar o seu grau de importância, o que provocará um sentimento de prazer na pessoa (Steger, *et al.*, 2012).

Quando considera que o seu trabalho é significativo, é de esperar que tenha um bem-estar mais elevado e também sente que faz parte de um propósito maior e isso provoca uma maior satisfação no trabalho (Steger, *et al.*, 2012).

Esta relação é suportada pelo estudo realizado por Steger, *et al.*, (2012), uma vez que os resultados mostraram que o significado do trabalho está correlacionado com as variáveis da satisfação com o trabalho e do bem-estar subjetivo.

Duffy *et al.*, (2016) consideram que um trabalho significativo é o resultado-chave da autodeterminação, que deriva do facto de uma pessoa ter um trabalho considerado decente (Blake & Duffy, 2016).

Alguns estudos suportam a ideia de que na motivação intrínseca o significado do trabalho desempenha um papel fundamental. Uma explicação é que o envolvimento do indivíduo em

comportamentos de trabalho intrinsecamente motivados cria uma associação entre os comportamentos de trabalho e o seu autoconceito, o que resultará em sentimentos de significância (Rosso *et al.*, 2010, *cit. in* Blake & Duffy, 2016).

Atualmente existem poucos estudos nesta área, mas a pesquisa existente apoia essa ideia. Kashdan e Steger (2007) descobriram que as pessoas que têm mais traços de curiosidade no trabalho têm uma maior percepção do significado do trabalho, têm comportamentos mais orientados para o crescimento individual e níveis mais altos de satisfação com a vida (Blake & Duffy, 2016).

Estudos anteriores nomeadamente de Hackman e Oldham (1980 e 2005) já tinham levantado algumas questões relativamente às atitudes dos empreendedores (Baron, 2010), porque é que eles se arriscam tanto quer a nível financeiro, quer familiar e pessoal. Os empreendedores podem optar por iniciar novos empreendimentos, porque procuram um trabalho com significado (Baron, 2010).

Quando se tenta perceber qual a relação existente entre o significado do trabalho e o empreendedorismo, será de esperar que uma atividade como o empreendedorismo, em que acarreta tantos riscos estará relacionada com o significado do trabalho e que o significado do trabalho está relacionado com o bem-estar subjetivo do empreendedor. Neste estudo, iremos averiguar essa questão.



## 1.2. Aspectos emocionais e cognitivos

Para além dos aspetos motivacionais, importa agora descrever alguns aspetos emocionais e cognitivos que podem estar associados ao bem-estar na atividade empreendedora, como o *stress*, o equilíbrio trabalho-extratrabalho e a *mindfulness*.

### 1.2.1. *Stress*

Atualmente existem diversas abordagens do *stress*, e muitos investigadores de diferentes áreas a trabalharem este conceito. “O termo "*stress*", tem múltiplos significados, referindo-se a uma condição ou evento numa situação, a reação da pessoa à situação ou relação entre a pessoa e a situação” (Jex, Beehr & Roberts, 1992; Bliese, Edwards, & Sonnentag, 2017); ou seja, o *stress* pode ocorrer quando nos sentimos ameaçados por algo, quer seja real ou imaginário; após essa ameaça o nosso organismo tem uma resposta fisiológica que nos pode levar a ter determinados comportamentos e atitudes de proteção. Por isso, os investigadores normalmente diferenciam os *stressores* - condições e eventos que causam reações no indivíduo; *stress* percebido – perceção e avaliação que o indivíduo faz dos *stressores*; e *strain* refere-se frequentemente aos resultados quer psicológicos, quer fisiológicos ou até comportamentais que o indivíduo tem. (Bliese, *et.al.*, 2017).

Relativamente aos modelos teóricos sobre o *stress* psicológico, o de Lazarus (1966) é um dos mais referenciados na literatura. Lazarus (1966) salientou a importância dos fatores subjetivos no processo de *stress*, reforçando a importância da avaliação individual dos *stressores*, dependendo dessa avaliação, os efeitos dos potenciais *stressores* vão ser diferentes de pessoa para pessoa. Lazarus (1966) distinguiu duas formas de avaliação cognitiva: (a) avaliação preliminar: o potencial *stressor* é visto como prejudicial, ameaçador ou desafiador; e (b) avaliação secundária: O que posso fazer para ultrapassar esta situação de *stress*? (Folkman & Lazarus, 1988).

O *stress* é cada vez mais uma preocupação na nossa sociedade; investigações têm vindo a mostrar que o mesmo acarreta problemas tais como doenças mentais e físicas (Kinicki, McKee, & Wade, 1996). É importante perceber quais são as maiores fontes de *stress*. Segundo Burke e Greenglass, (1987) e Zedeck (1992), o trabalho e a família são grandes fontes de *stress*, pois os indivíduos dedicam a maior parte do seu tempo, energia e atenção a esses dois contextos da sua vida, (Edwards & Rothbard, 1999, p. 86).

A investigação que existe sobre o *stress* e bem-estar no local de trabalho é relativamente vasta (Bliese, *et.al.*, 2017). Segundo Kahn, Wolfe, Quinn, Snoek e Rosenthal (1964), sempre que uma pessoa tem que desempenhar um papel, existe a possibilidade de *stress* do papel. Isto ocorre porque as expectativas que estão associadas ao papel podem estar em conflito, incertas, ou até podem levar a uma má interpretação de conteúdo.

O conceito de *stress* de papel compreende frequentemente três dimensões diferentes que procuram esclarecer os possíveis conflitos, incertezas ou erros de julgamento que podem ocorrer quando uma pessoa começa a desempenhar um novo papel: conflito de funções (grau em que as expectativas ou exigências não são congruentes com o que foi comunicado à pessoa), ambiguidade de funções (grau de imprecisão ou incerteza das expectativas pretendidas, essa incerteza dificulta o cumprimento dos requisitos por parte do indivíduo) e sobrecarga de papéis (ocorre quando o tempo e os recursos provam ser inadequados e insuficientes para atender às expectativas de compromissos e obrigações de cumprir um papel) (Wincent & Örtqvist, 2009).

O *stress* no trabalho tem sido amplamente associado a efeitos adversos no bem-estar psicológico e físico dos trabalhadores em diversas profissões (Kinman & Jones, 2003). O *stress* no trabalho, portanto, representa um grande custo emocional para o bem-estar do empregado e poderá ter uma influencia negativa e considerável no que respeita ao desempenho organizacional (Bell, Rajendran, & Theiler, 2012).

A atividade empreendedora requer que se desempenhem vários papéis em simultâneo o que acarreta muita responsabilidade e eventualmente *stress*.

Uma questão que se coloca e que pretendemos também averiguar neste estudo é a de saber se existe diferença entre indivíduos que têm mais experiência e mais idade em relação aos mais jovens, no que concerne ao controlo do *stress*.

Ainda não existe um consenso em relação a esta questão; no entanto, segundo um estudo realizado por Fontes e Neri (2010), adultos mais velhos e mais experientes têm tendência a avaliar os problemas e contratempos como menos *stressantes*. Com a idade e a experiência no mundo do trabalho os indivíduos vão aprendendo a diferenciar os *stressores* controláveis dos incontroláveis, e essa diferenciação contribui para a saúde mental dos mais velhos (Fontes & Neri, 2010). É de prever que pessoas com mais experiência profissional consigam controlar melhor os seus níveis de *stress* e conseqüentemente terem um bem-estar subjetivo maior. Esse será um ponto a analisar neste estudo.

### 1.2.2. Equilíbrio trabalho-extratrabalho

O equilíbrio trabalho-extratrabalho exprime o grau em que uma pessoa consegue em simultâneo equilibrar as suas necessidades emocionais, comportamentais e temporais relacionadas com o trabalho remunerado, e também as obrigações familiares, sociais e deveres pessoais (Hill, Hawkins, Ferris & Weizman, 2001). Em contrapartida, o conflito entre a vida profissional e a vida pessoal ocorre quando o envolvimento num domínio, interfere no outro (Bell, *et al.*, 2012).

Segundo a teoria do *Spillover* da Vida Profissional, as atitudes, emoções, competências e comportamentos de uma pessoa produzidos num domínio (trabalho ou vida pessoal) fluem para o outro (Balmforth & Gardner, 2006). As repercussões podem ter efeitos positivos ou negativos e podem ocorrer em ambos os sentidos (Balmforth & Gardner, 2006; Bell, *et al.*, 2012).

O equilíbrio existente entre a vida pessoal e profissional de um indivíduo beneficia as organizações indiretamente, através do aumento do bem-estar do trabalhador, diminuição do *stress* no trabalho e diminuição do desgaste físico e mental dos seus colaboradores (Parkes & Langford (2008), *cit. in* Bell, *et al.*, 2012).

Marks e MacDermid (1996) defendem que um envolvimento equilibrado existente quer no trabalho, quer nos papéis familiares pode diminuir o conflito entre trabalho e família. Estes autores justificam esta afirmação com a ideia de que os indivíduos equilibrados estão totalmente envolvidos nos dois papéis, eles não permitem que imprevistos prejudiquem o desempenho dos papéis de forma grave (Greenhaus, *et al.*, 2003, p. 513). Rogoff e Heck (2003, p. 559) salientam que a família é “como o oxigênio que alimenta o fogo empreendedorismo.” (Eddleston & Powell, 2012).

Para além do equilíbrio que deve existir entre o trabalho e a família, também é importante considerar que o empreendedor precisa de ter tempo para outras atividades, nomeadamente de lazer. Supostamente os empreendedores têm maior flexibilidade de horários, no entanto Staines e Pleck (1986) descobriram que o facto dos indivíduos poderem adaptar o seu horário de trabalho às exigências diárias provocou efeitos negativos na qualidade de vida entre casais e pais solteiros. Fast e Frederick (1996), descobriram que o facto de os trabalhadores terem a capacidade de decidir a que horas começam e terminam de trabalhar reduziu o “*stress* de tempo”, mas interferiu com o tempo gasto em atividades de lazer com a família e amigos (Tausig & Fenwick, 2001, p. 104).

Kofodimos (1993) propôs que o desequilíbrio - em particular o desequilíbrio do trabalho – promove níveis altos de *stress*, diminui a qualidade de vida e, poderá, eventualmente, reduzir a eficácia do indivíduo no seu posto de trabalho (Greenhaus, *et al.*, 2003, p. 514)

Tendo em atenção a consistência na literatura sobre esta questão, espera-se que se existir um equilíbrio entre papéis, o indivíduo irá ter um maior bem-estar subjetivo.

### **1.2.3. Mindfulness**

O estudo da *mindfulness* tem vindo a aumentar nos últimos anos, e a sua relevância no trabalho ainda tem muito para ser explorada (Pirson, Langer, Bodner, & Zilcha, 2012, p. 1). O mesmo tem duas origens distintas. Segundo Brown e Ryan, (2003), a *mindfulness* que teve a sua origem no budismo, é definida como o estado de estar atento e ciente do que está a ocorrer no presente (Brown & Ryan, 2003, p. 822). A segunda derivação da *mindfulness* é de origem ocidental e é definida por Langer (1989) como sendo uma mentalidade de abertura a novas experiências em que o indivíduo constrói de forma ativa categorias e distinções. Esta abordagem difere da anterior no sentido em que a *mindfulness* é usada para melhorar problemas e apoiar a resolução de exercícios cognitivos (Pirson, *et al.*, 2012).

De acordo com Deikman (1982) e Martin (1997), a *mindfulness* pode ser considerada como que a máxima atenção e a consciencialização do que está a ocorrer neste preciso momento. Se considerarmos as características principais da *mindfulness*, as mesmas são a consciência aberta e recetividade e também a atenção (ex: Quando estou a comer algo que realmente aprecie posso estar atenta ao sabor mas também estar consciente de que o meu estômago está a ficar cheio). Investigadores tais como Shapiro, Schwartz e Bonner (1998), têm mostrado que a *mindfulness* está associada a resultados positivos quer a nível psicológico, quer a nível físico. Uma experiência realizada por LeBel e Dubé (2001), mostrou que a *mindfulness* pode melhorar a qualidade de um momento, eles perceberam que as pessoas que estavam atentos à experiência sensorial de comer chocolate relataram sentir mais prazer do que as pessoas que para além de estarem a comer chocolate, também estavam a realizar uma tarefa enquanto o comiam (Brown & Ryan, 2003, p. 824).

Deci e Ryan (1980) defendem que o estado de *mindfulness* pode ser comprometido quando agimos por impulso, sem termos completa consciência daquilo que estamos a fazer (Brown & Ryan, 2003, p. 823). Segundo Ryan e Deci, (2000), a *mindfulness* pode ser bastante importante para separar o indivíduo de pensamentos automáticos, hábitos e também padrões de comportamento que não são saudáveis para o mesmo. Desta forma a *mindfulness* poderia ser

usada como um regulador de comportamentos que tem sido associado ao bem-estar. Uma vez que a *mindfulness* promove mais clareza e vivacidade à experiência, contribui dessa forma para que a pessoa tenha um maior bem-estar (Brown & Ryan, 2003, p. 823)

Com base na literatura existente, podemos, pois, esperar que a *mindfulness* contribua para regular a percepção do *stress* e que influencie positivamente o bem-estar subjetivo, quer diretamente quer através daquela regulação.

### 1.3. A experiência profissional

É importante salientar que a experiência profissional pode influenciar a regulação do *stress* nos empreendedores e consequentemente ajudar a que os mesmos tenham um bem-estar subjetivo maior.

No que concerne aos níveis de *stress* gerados pela atividade empreendedora, um estudo realizado na Universidade do Colorado em Boulder por Uy, Foo, e Song, (2013), mostrou que os empreendedores mais inexperientes - com menor antiguidade na *startup* - quando fazem uma pausa no trabalho não conseguem “desligar” e relaxar, sentem-se culpados por se afastarem da sua tarefa, e estão sempre a pensar em formas de solucionar os problemas.

Segundo Uy *et al.* (2013), os empreendedores experientes - aqueles que já tiveram pelo menos uma experiência prévia em *startup* - sabem que é benéfico afastarem-se do problema durante algum tempo.

Relativamente aos níveis de *stress* elevados nos empreendedores, Uy *et al.* (2013) referem que o bem-estar é bastante importante, uma vez que o *stress* pode contribuir para o fracasso de uma ideia empreendedora. Esse fracasso é causado pelo facto de os empreendedores não conseguirem lidar com o *stress*, e não porque o negócio não é lucrativo. O *stress* faz com que os empreendedores desistam para não terem que se sujeitar a esse estilo de vida e poderem atingir o seu bem-estar.

Assim, neste estudo, iremos averiguar qual o impacto que a *experiência profissional* na atividade empreendedora tem na relação entre a percepção do *stress* e o bem-estar subjetivo dos empreendedores.

## 1.4. Hipóteses

Pelo anteriormente exposto, esta investigação tem como objetivo ampliar o conhecimento relativo à relação do significado do trabalho, da percepção do *stress*, da *mindfulness*, do (des)equilíbrio trabalho-extratrabalho e também da experiência profissional na atividade empreendedora com o bem-estar subjetivo na atividade empreendedora em fase de *startup*. Nesse sentido, vamos analisar as seguintes hipóteses de investigação:

*Hipótese 1:* Quanto mais alto é o significado do trabalho que os inquiridos realizam nas *startups*, maior é o seu bem-estar subjetivo.

*Hipótese 2:* Quanto mais alto é o (des)equilíbrio trabalho-extratrabalho dos participantes que fazem parte de *startups*, menor é o seu bem-estar subjetivo.

*Hipótese 3:* A percepção do *stress* medeia significativamente e negativamente a relação entre a *mindfulness* e o bem-estar subjetivo das pessoas que fazem parte de *startups*.

*Hipótese 4:* A experiência profissional na atividade empreendedora modera a relação entre a percepção de *stress* e o bem-estar subjetivo, de tal forma que, quanto maior a experiência na atividade empreendedora mais fraca se torna a relação entre a percepção do *stress* e o bem-estar-subjetivo.

## Capítulo II – Método

### 2.1. Procedimento

Este estudo foi realizado com base numa abordagem metodológica quantitativa, através de um questionário.

O estudo foi realizado com o apoio de 94 *startups*, localizadas em várias zonas do país: Lisboa, Alentejo, Algarve, Amarante, Aveiro, Covilhã, Coimbra, Porto. As mesmas desenvolvem a sua atividade em diversas áreas, nomeadamente: informática, inteligência artificial, restauração, retalho, cultural, entre outras.

Após o questionário ter sido testado com seis pessoas, a recolha de dados realizou-se através de um inquérito em formato *online* e também em formato papel, quando aplicado presencialmente.

A aplicação do questionário foi realizada com recurso à plataforma *Qualtrics*. É de salientar que o mesmo incluía um consentimento informado (Anexo A).

### 2.2. Participantes: amostra

A amostra é constituída por 182 participantes. A maioria dos participantes é do sexo masculino (59.3%), com idades compreendidas entre os 20 e os 64 anos ( $M = 30.4$ ;  $DP = 7.6$ ;  $\text{Moda} = 23$ ).

### 2.3. Instrumentos

O instrumento utilizado neste estudo foi um questionário estruturado com escalas devidamente validadas. Este teve como base cinco escalas diferentes, com intuito de medir as variáveis do bem-estar subjetivo, da perceção do *stress*, da *mindfulness*, e do significado do trabalho. Para além destas cinco escalas, foi utilizada uma questão sobre a experiência profissional na atividade empreendedora e também duas variáveis de controlo, para além da localização da empresa e da área de atividade.



### 2.3.1. Medidas

- A. *Bem-estar subjetivo* - Foi medido através da Escala da Satisfação com a vida (*SWLS*) - (Diener, Emmons, Larsen & Griffin, 1986) (Anexo B), esta escala foi adaptada para português por Neto (1993). É constituída por cinco itens que avaliam o grau de satisfação com a vida - (ex: "As minhas condições de vida são excelentes" e "Estou satisfeito/a com a minha vida"). Estes itens são respondidos numa escala de Likert que varia entre "1- Discordo Totalmente" a "5- Concordo Totalmente".
- B. *Equilíbrio trabalho-extratrabalho* - Utilizaram-se três itens (Anexo C) da escala de Carlson, Kacmar, e Williams (2000); esta foi adaptada para português por Vieira, Lopez, e Matos, (2014). Como os itens são invertidos (ex: "Tenho de faltar a atividades extratrabalho devido ao tempo que tenho de dedicar ao trabalho; O meu trabalho faz com que não possa estar tanto tempo com a minha família como gostaria") a leitura direta dos resultados exprime o (des)equilíbrio existente entre o trabalho e as atividades extratrabalho. Estes itens são respondidos numa escala de Likert que varia entre "1- Discordo Totalmente" a "5- Concordo Totalmente".
- C. *Perceção do stress* - A escala do *stress* percebido (Cohen, Kamarck, & Mermelstein, 1983) foi validada para português por Moreira (2002) (Anexo D); tem como principal objetivo avaliar de que forma é que, durante o último mês, o indivíduo se sentiu, no que concerne à sua ansiedade e *stress*. Para este estudo foram usados quatro itens desta escala, que exprimem a perceção de falta de controlo do *stress* – (ex: "Sentiu que as coisas não estavam a correr à sua maneira"; "Sentiu não ter tudo sob controlo"). Estes itens são respondidos numa escala de Likert que varia entre "1- Nunca" a "5- Sempre".
- D. *Significado do trabalho* - Utilizou-se a escala de Steger, Dik, e Duffy (2012), (Anexo E), a qual tem como principal propósito avaliar se as pessoas acreditam que o seu trabalho tem um significado e se se envolvem no mesmo. Esta é constituída por dez itens (ex: "O meu trabalho permite-me ter uma carreira com significado"; "O meu trabalho não faz qualquer diferença no mundo"). Estes itens são respondidos numa escala de Likert que varia entre "1 - Completamente falso" a "5- Completamente verdade".

- E. *Mindfulness* – Utilizou-se a escala *Mindful Attention Awareness (MAAS)* – (Brown & Rayan, 2003) (Anexo F). Esta escala é composta por quinze itens, e foi validada para português do Brasil por Barros, Kozasa, Souza, e Ronzani (2015), mas não para português de Portugal. Esta escala tem como principal objetivo avaliar, de forma geral, a capacidade que o indivíduo tem em estar consciente e atento às experiências que vão surgindo no momento – (ex:” Para mim, é difícil estar focado/a no que está a acontecer no presente” e “Parece que estou ‘a correr em piloto automático’ sem ter muita consciência do que estou a fazer”). Estes itens são respondidos numa escala de Likert que varia entre “1- Nunca” a “5- Sempre”.
- F. *Experiência na atividade empreendedora (Anexo G)* - A variável sobre a experiência na atividade empreendedora, foi operacionalizada através de um indicador sobre há quanto tempo trabalhava na *startup*. As respostas dos inquiridos foram categorizadas em dois níveis: antiguidade inferior a um ano (46%;  $N = 84$ ) e igual ou superior a um ano (45%;  $N = 81$ ). 9% dos inquiridos não responderam a esta questão ( $N = 17$ ).
- G. *Variáveis de controlo (Anexo H)* - Para a realização deste estudo foram utilizadas duas questões sociodemográficas: idade e sexo. Para a idade foi utilizada uma questão de resposta aberta e para se medir o sexo foi caracterizado como uma variável binária ( $1 = masculino$ ;  $2 = feminino$ ).
- H. *Caraterização da amostra (Anexo I)* - Para se caraterizar a amostra, averiguou-se a localização e a área de atividade da *startup*.

## Capítulo III – Resultados

### 3.1. Análises preliminares

Com o objetivo de garantir a qualidade dos dados e também da sua confiabilidade realizaram-se análises preliminares, as quais demonstraram a ausência de outliers. Para além disso, a normalidade de cada variável foi confirmada pelos dados. Foi realizada uma análise fatorial para cada construto e calculada a consistência interna dos respetivos itens (Anexo J).

### 3.2. Análise de correlações e estatística descritiva

Com o objetivo de verificar as associações existentes entre as variáveis em estudo, realizou-se a análise das correlações de Pearson. Os resultados são apresentados na Tabela 3.1, assim como os alfas de Cronbach, médias e desvios padrão.

Os índices de correlação de Pearson foram analisados e através dessa análise, observa-se que todas as variáveis estão significativamente associadas entre si, com a exceção do significado do trabalho e da experiência na atividade empreendedora. O significado do trabalho não apresenta correlações significativas com a *mindfulness* e com o (des)equilíbrio trabalho-extratrabalho. A experiência na atividade empreendedora também não apresenta relação significativa com nenhuma das restantes variáveis.

Observa-se que a *mindfulness* tem uma associação significativa e negativa com a perceção do *stress* ( $r = -.32, p < .01$ ), em que *mindfulness* mais elevada está associada a menor perceção do *stress*, e com o (des)equilíbrio trabalho-extratrabalho ( $r = -.33, p < .01$ ), e apresenta uma relação positiva significativa com o bem-estar subjetivo ( $r = .27, p < .05$ ).

No que respeita à perceção do *stress*, este tem uma associação significativa e negativa com o significado do trabalho ( $r = -.26, p < .01$ ) e com o bem-estar subjetivo ( $r = -.49, p < .05$ ) e uma associação positiva com o (des)equilíbrio trabalho-extratrabalho ( $r = .16, p < .05$ ).

No que concerne ao significado do trabalho, este tem uma associação significativa e positiva com o bem-estar subjetivo ( $r = .35, p < .01$ ).

Por fim, quando se analisa a correlação existente entre o bem-estar subjetivo e o (des)equilíbrio trabalho-extratrabalho, percebe-se que existe uma relação significativa e negativa ( $r = -.26, p < .01$ ).

A variável experiência profissional na atividade empreendedora foi inserida neste estudo com o objetivo de analisar o seu papel moderador na relação do stress percebido com o bem-estar subjetivo.

**Tabela 3.1.** *Alfas de Cronbach, médias, desvios-padrão e correlações entre variáveis.*

	<b>M</b>	<b>DP</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>
<b>1-Mindfulness</b>	3.52	.55	(.85)					
<b>2-Perceção do stress</b>	2.50	.60	<b>-.32**</b>	(.74)				
<b>3- Experiência na atividade empreendedora</b>	1.49	.50	.01	-.02	-			
<b>4-Significado do trabalho</b>	3.65	.63	.12	<b>-.26**</b>	-.05	(.91)		
<b>5-(Des)equilíbrio trabalho-extratrabalho</b>	3.22	1.12	<b>-.33**</b>	<b>.16*</b>	.12	-.08	(.84)	
<b>6-Bem-estar subjetivo</b>	3.65	.76	<b>.27**</b>	<b>-.49*</b>	.02	<b>.35**</b>	<b>-.26**</b>	(.79)

\* $p < .05$ ; \*\* $p < .01$  (unilateral)

Com o objetivo de analisar as hipóteses propostas anteriormente foram realizadas as seguintes análises estatísticas com apoio do SPSS e a Macro do PROCESS criada por Preacher e Hayes (modelo 14).

### **3.3. Análise da relação direta do significado do trabalho com o bem-estar subjetivo**

Considerando a primeira hipótese proposta, que nos diz que quanto mais alto é o significado do trabalho que os inquiridos realizam nas *startups*, maior é o seu bem-estar subjetivo, verifica-se que a mesma é corroborada pelos dados. O significado do trabalho está associado ao bem-estar subjetivo ( $B = .35$ ,  $p < .01$ ), pelo que, quanto maior for a perceção do significado do trabalho maior será o bem-estar subjetivo dos empreendedores.

### 3.4. Análise da relação direta do (des)equilíbrio trabalho-extratrabalho com o bem-estar subjetivo

A segunda hipótese prevê que quanto mais alto é o (des)equilíbrio trabalho-extratrabalho dos participantes, menor o seu bem-estar subjetivo. Os resultados mostram que o (des)equilíbrio trabalho-extratrabalho prediz negativa e significativamente o bem-estar subjetivo ( $B = -.26, p < .01$ ), logo, a segunda hipótese é suportada pelos dados.

### 3.5. Análise da mediação

A terceira hipótese do estudo analisa se a percepção do *stress* medeia a relação entre a *mindfulness* e o bem-estar subjetivo. A *mindfulness* tem uma relação direta, negativa e significativa com a percepção de *stress* ( $B = -.30, SE = .08, p < .001$ ), e esta também apresenta uma relação direta e significativa com o bem-estar subjetivo ( $B = -.50, SE = .09, p < .001$ ). Os resultados mostram que o efeito indireto é significativo quando o intervalo de confiança a 95% não inclui 0. O efeito indireto é .19 com um intervalo de confiança de 95% de [.08, .32]. O modelo total é significativo  $F(1, 180) = 26.38, p < .001$  e explica 23% da variância do bem-estar subjetivo. Deste modo, a hipótese 3 é suportada pelos dados.

**Tabela 3.2.** Efeito total, efeito direto e efeito indireto da relação entre *mindfulness* e bem-estar subjetivo através da percepção do *stress*.

	<b>B</b>	<b>SE</b>	<b>LLCI</b>	<b>ULCI</b>
Efeito total	.34**	.10	.01	.14
Efeito direto	.14	.09	.14	-.04
Efeito indireto	.19**	.06	.08	.32
$R^2$	.23			

\*\*  $p < .01$ .

### 3.6. Análise da mediação moderada

Para analisar a hipótese 4 e verificar se os inquiridos com mais experiência na atividade empreendedora têm menor percepção do *stress* e, por conseguinte, o efeito da percepção do *stress* no bem-estar subjetivo é menor, realizou-se uma mediação moderada (através do modelo 14 do PROCESS). Este modelo permite analisar se o efeito de mediação é (ou não) contingente a

diferentes níveis da variável moderadora. O mesmo permite obter coeficientes que indicam se a mediação é (ou não) significativa em níveis específicos da variável moderadora.

Inicialmente, pretendemos descobrir como é que a percepção do *stress* tem impacto no bem-estar subjetivo e como é que a experiência na atividade empreendedora modera essa relação. O modelo de investigação é apresentado na Figura 3.2. A experiência na atividade empreendedora divide-se em dois níveis: até um ano; igual ou superior a um ano.

Como se pode ver na Tabela 3.3, a percepção do *stress* tem um efeito negativo e significativo no bem-estar subjetivo ( $B = -.50$ ;  $p < .001$ ). A experiência na atividade empreendedora tem um efeito positivo, mas não significativo com o bem-estar subjetivo ( $B = .06$ , *ns*). Contudo, quando interage com a percepção do *stress*, o efeito de interação é positivo e significativo ( $B = .39$ ,  $t = 2.33$ ,  $p = .02$ ) num intervalo de confiança a 95% [.06; .71]. A interação significativa entre a percepção do *stress* e a experiência na empresa mostra que o efeito indireto da *mindfulness* no bem-estar subjetivo, através da percepção do *stress*, é moderado pela experiência na empresa. Esta interação significativa mostra a existência do efeito indireto significativo em diferentes níveis da variável moderadora. Assim, os resultados mostram que o índice da mediação moderada é significativo ( $B = -.11$ ; IC95% [-.28; -.01]). Como se pode ver pela Tabela 3.3, o efeito da mediação é significativo nos dois níveis da variável moderadora: experiência até um ano (IC95% [.06; .38]), e experiência a partir de um ano (IC95% [.01; .19]).

**Tabela 3.3.** Coeficientes do modelo de investigação.

Variáveis Predictoras	Percepção do <i>stress</i>			Bem-estar subjetivo		
	Coeff.	SE	<i>p</i>	Coeff.	SE	<i>P</i>
<i>Mindfulness</i>	-.30	.08	<.001	.10	.10	.30
Percepção do <i>stress</i> [A]	-			-.50	.09	<.001
Experiência na atividade empreendedora [B]	-			.06	.10	.57
[A*B]	-			.39	.17	.02
Significado do trabalho	-.21	.07	<.01	.30	.08	<.001
(Des)equilíbrio trabalho-extratrabalho	.03	.04	.51	-.10	.05	.03
Constante	1.73	.43	<.001	2.54	.51	<.001
	R <sup>2</sup> = .1528			R <sup>2</sup> = .3477		
	F <sub>(3,161)</sub> = 9.6815			F <sub>(6,158)</sub> = 14.0367		

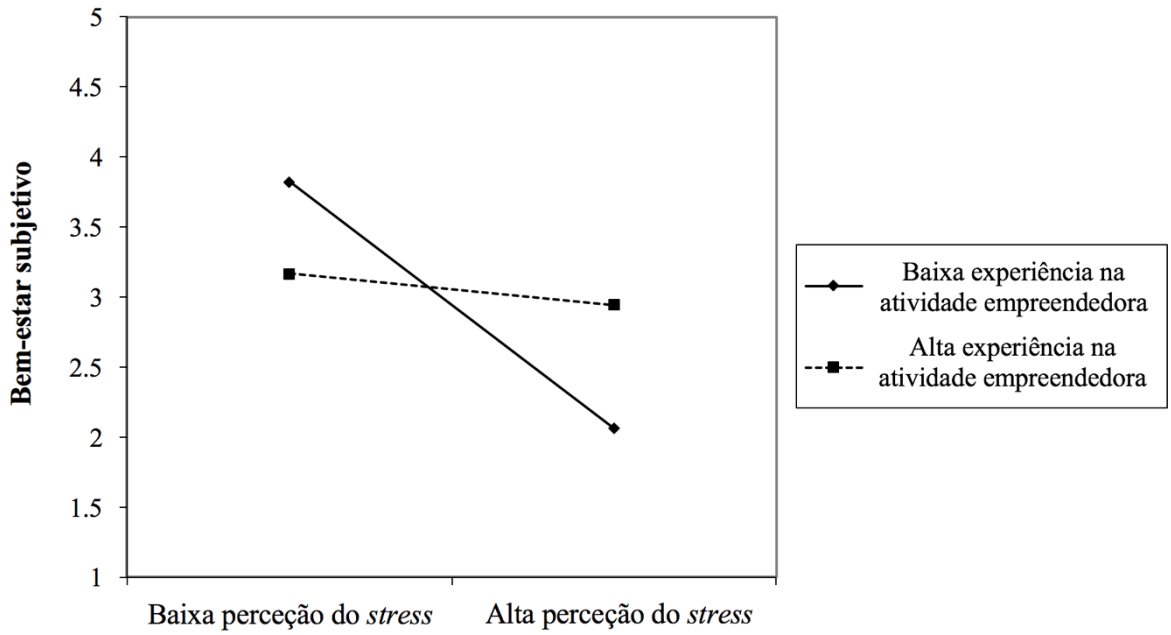
Os resultados revelaram que o efeito de interação da percepção do *stress* no bem-estar subjetivo é negativo e significativo, quer para os indivíduos que possuem menos experiência na atividade empreendedora ( $B = .20$ ; IC95% [.06; .38]), quer para aqueles que possuem maior experiência ( $B = .09$ ; IC95% [.01; .19]). A interação entre a percepção do *stress* e a experiência na empresa, parece ser mais intensa para os indivíduos que estão há menos tempo na empresa.

**Tabela 3.4.** *Efeito condicional indireto.*

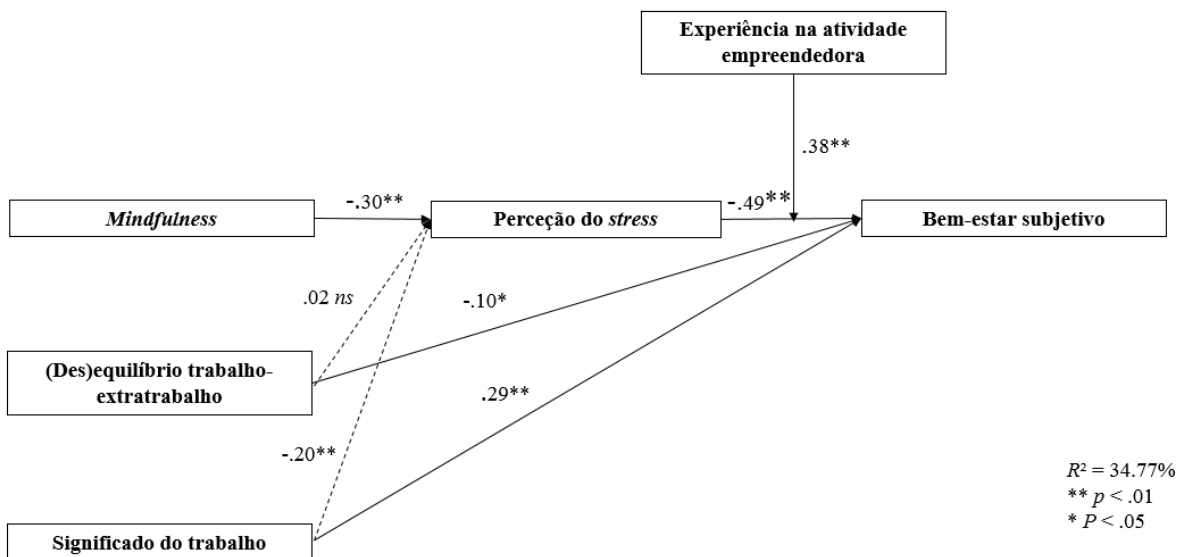
	<b>Experiência</b>	<b>Efeito</b>	<b>SE</b>	<b>LLCI</b>	<b>ULCI</b>
Menos de um ano	-.49	.20	.08	.06	.38
A partir de um ano	.50	.09	.04	.01	.19

O seguinte gráfico (Figura 3.1), mostra o efeito moderador da experiência na atividade empreendedora na relação entre a percepção do *stress* no bem-estar subjetivo.

Como se pode ver, quando a percepção do *stress* é baixa, são os indivíduos que têm menos experiência que apresentam níveis de bem-estar subjetivo mais elevados. Pelo contrário, quando a percepção do *stress* é elevada a tendência inverte-se, ou seja, são os indivíduos com mais experiência que demonstram ter níveis de bem-estar subjetivo mais elevados. Assim, a hipótese 4 é corroborada pelos dados anteriormente expostos, pois os inquiridos com mais experiência na atividade empreendedora parecem lidar melhor com a percepção do *stress* e, por conseguinte, o efeito desta no seu bem-estar subjetivo será menor.



**Figura 3.1.** Efeito moderador da experiência na atividade empreendedora na relação entre a percepção do stress e o bem-estar subjetivo.



**Figura 3.2.** Análise dos resultados (coeficientes estandardizados).



## Capítulo IV – Discussão e conclusão

O objetivo principal deste estudo era perceber se alguns fatores influenciavam o bem-estar subjetivo dos empreendedores em fase de *startup*, nomeadamente o significado do trabalho, o equilíbrio trabalho-extratrabalho e também a *mindfulness* quando é mediada pela percepção do *stress*. Pretendeu-se também perceber se essa mediação poderia ser moderada pela experiência na atividade empreendedora.

Os resultados obtidos mostram que os inquiridos que percecionam o seu trabalho como significativo, ou seja, que o mesmo faz diferença no mundo e que contribui para o crescimento pessoal, têm um bem-estar subjetivo maior.

Tal como foi referido anteriormente, o (des)equilíbrio do trabalho promove níveis altos de *stress*, diminui a qualidade de vida do indivíduo, e poderá, eventualmente, reduzir a eficácia no seu posto de trabalho (Greenhaus, *et al.*, 2003, p. 514). Esta hipótese é viabilizada pelos resultados do presente estudo, uma vez que se percebeu que quanto maior o (des)equilíbrio entre o trabalho e as atividades extratrabalho, menor o bem-estar subjetivo dos empreendedores.

Os resultados mostraram que a *mindfulness* exerce um papel importante no que concerne à diminuição da percepção do *stress*; este resultado indica que a *mindfulness* pode ser bastante importante para regular os pensamentos automáticos, hábitos e também padrões de comportamento que não são considerados saudáveis. Uma vez que a *mindfulness* promove mais clareza e vivacidade à experiência vivida em cada momento, contribui dessa forma para que a pessoa tenha um maior bem-estar (Brown & Ryan, 2003, p. 823).

Relativamente ao *stress* enquanto fator que condiciona o bem-estar do empreendedor, percebeu-se que quando este perceciona que não tem controlo sobre o seu *stress* isso será prejudicial para o seu bem-estar subjetivo. Segundo Kahn *et al.*, (1964) o *stress* é especialmente evidente em trabalhos que exigem inovação ou envolvem tarefas de trabalho complexas. Isto ocorre porque o empreendedor tem que desempenhar vários papéis em simultâneo e isso pode tornar-se *stressante* devido à responsabilidade associada, e mesmo quando a empresa já está criada existem vários fatores que aumentam o *stress* como por exemplo a incerteza, devido ao facto de não existirem garantias que a *startup* tenha sucesso.

Considerou-se relevante perceber se o facto de uma pessoa ter mais ou menos experiência na atividade empreendedora afetava a relação existente entre a percepção do *stress* com o bem-estar subjetivo dos empreendedores, e efetivamente existe. Foi possível analisar que quando o indivíduo tem mais experiência na atividade empreendedora a percepção do *stress* não afeta tanto o seu bem-estar subjetivo. No entanto, os indivíduos que reportam ter menos

experiência na atividade empreendedora são mais afetados pela percepção do *stress* o que faz com que o seu bem-estar subjetivo seja mais baixo. Esta associação pode ser justificada pelo facto de que quando uma pessoa está há mais tempo numa empresa, já se ambientou ao trabalho e já criou várias estratégias de *coping* para lidar com situações de *stress*, pelo contrário, pessoas que estão há menos tempo numa empresa ainda têm muitas coisas para assimilar, pelo que existe uma maior pressão.

Considerando o que foi dito até aqui, este estudo contribuiu para o aprofundamento do conhecimento sobre alguns fatores que podem influenciar o bem-estar dos empreendedores em fase de *startup*.

No entanto, é necessário referir que o mesmo também tem algumas limitações. A única fonte deste estudo foi um questionário, apesar do mesmo ser constituído por escalas com boa consistência interna, deveriam utilizar-se outros métodos de recolha de dados e também outras fontes, que neste caso foi apenas o indivíduo. A dimensão da amostra também poderá constituir uma limitação uma vez que a mesma é reduzida.

Em termos práticos, os resultados podem ser úteis para aplicar em programas de formação e desenvolvimento de competências na atividade empreendedora, sobretudo na sua fase inicial que, geralmente, está associada a elevados níveis de incerteza e de *stress*.

## Referências

- Amway. (4 de maio de 2017). *Amway news*. Obtido de <http://news.amway.pt/ager-2016-atitude-empreededora-dos-portugueses-volta-a-crescer/>
- Balmforth, & Gardner. (2006). Conflict and Facilitation between Work and Family: Realizing the Outcomes for Organizations. *New Zealand Journal of Psychology*, 35, pp. 69-76.
- Baron, R. A. (2010). Job design and entrepreneurship: Why closer connections¼mutual gains. *Journal of Organizational Behavior*, pp. 370–378.
- Barros, V. V., Kozasa, E. H., Souza, I. C., & Ronzani, T. M. (2015). Validity evidence of the brazilian version of the Mindful Attention Awareness Scale (MAAS). *Psicologia: Reflexão e Crítica*, 28, pp. 87-95.
- Baum, J. R., Locke, E. A., & Smith, K. G. (2001). A Multidimensional Model of Venture Growth. *Academy of Management Journal*, 44, pp. 292-303.
- Bell, A., Rajendran, D., & Theiler, S. (2012). Job Stress, Wellbeing, Work-Life Balance and Work-Life Conflict Among Australian Academics. *Journal of Applied Psychology*, pp. 25-37.
- Blake, A. A., & Duffy, R. D. (2016). Career Calling in India and the United States: A Cross-Cultural Measurement Study. *Journal of Career Assessment*.
- Bliese, P. D., Edwards, J. R., & Sonnentag, S. (26 de Janeiro de 2017). Stress and Well-Being at Work: A Century of Empirical Trends Reflecting Theoretical and Societal Influences. *Journal of Applied Psychology*, pp. 389–402.
- Brown, K. W., & Ryan, R. M. (2003). The Benefits of Being Present: Mindfulness and Its Role in Psychological Well-Being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 84, pp. 822 - 848.

- Caetano, A. e Silva, S. A. (2010). Bem-estar e saúde no trabalho. In Lopes, M. P. Ribeiro, R. B., Palma, P. J. e Cunha, M. P. (eds), *Psicologia Aplicada*, Lisboa: Recursos Humanos Editora
- Carlson, D. S., Kacmar, K. M., & Williams, L. J. (2000). Construction and Initial Validation of a Multidimensional Measure of Work–Family Conflict. *Journal of Vocational Behavior*, pp. 249–276.
- Cohen, S., Kamarck, T., & Mermelstein, R. (24 de Dezembro de 1983). A global measure of perceived stress. . *Journal of Health and Social Behavior*, pp. 385-396.
- Daniels, K., Gedikli, C., Watson, D., Semkina, A., & Vaughn, O. (17 de abril de 2017). Job design, employment practices and well-being: a systematic review of intervention studies. *Ergonomics*.
- Diener, E. (1984). Subjective well-being. *Psychological Bulletin*, 95(3), 542-575.
- Diener, E., Emmons, R. A., Larsen, R. J., & Griffin, S. (1986). The Satisfaction With Life Scale. *Journal of Personality Assessment*, pp. 71-75.
- Eddleston, K. A., & Powell, G. N. (Maio de 2012). Nurturing Entrepreneurs’ Work–Family Balance: A Gendered Perspective. *Entrepreneurship Theory and Practice*, pp. 513-541.
- Edwards, J. R., & Rothbard, N. P. (Fevereiro de 1999). Work and Family Stress and Well-Being An Examination of Person–Environment Fit in the Work and Family Domains. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 77, pp. 85–129.
- Emmons, R. (1986). Personal strivings: An approach to personality and subjective well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51, pp. 1058-1068.
- Folkman, S., & Lazarus, R. (1988). The relationship between coping and emotion: Implications for theory and research. *Social Science Medicine*, 26, pp. 309-317.

- Fontes, A. P., Neri, A. L. & Yassuda, M. S. (2010). Enfrentamento de estresse no trabalho: Relações entre idade, experiência, autoeficácia e agência. *Psicologia: Ciência e Profissão*, 30(3), 620-633.
- Gagné, M., & Deci, E. L. (2005). Self-determination theory and work motivation. *Journal of Organizational Behavior*, 26(4), 331-362.
- Greenhaus, J. H., Collins, K. M., & Shaw, J. D. (2003). The relation between work–family balance and quality of life. *Journal of Vocational Behavior*, 63, pp. 510–531.
- Hayes, A. F. (2012). *Process: A versatile computational tool for observed variable mediation, moderation, and conditional process modeling*. Disponível em <http://www.afhayes.com/public/process2012.pdf>.
- Hill, E. J., Hawkins, A. J., Ferris, M., & Weitzman, M. (2001). Finding an extra day a week: The positive influence of perceived job flexibility on work and family life balance. *Family Relations*, 50, 49-58.
- Jex, S. M., Beehr, T. A., & Roberts, C. K. (1992). The meaning of occupational stress items to survey respondents. *Journal of Applied Psychology*, 77, pp. 623-628.
- Kahn, R. L., Wolfe, D. M., Quinn, R. P., Snoek, J. D., & Rosenthal, R. A. (1964). *Organizational stress: Studies in role conflict and ambiguity*. Oxford, England: John Wiley
- Kinicki, A. J., McKee, F. M., & Wade, K. J. (1996). Annual review, 1991-1995: Occupational health. *Journal of Vocational Behavior*, pp. 190–220.
- Kinman G. & Jones, F. (2003) “Running up the down escalator: stressors and strains in UK academics”, *Quality in Higher Education*, 9, 1, 22- 37.
- Martínez, M., & García, M. (1994). La autopercepción de la salud y el bienestar psicológico como indicador de calidad de vida percibida en la vejez. *Revista de Psicología de la Salud*, 6, pp. 55-74.

- Moreira, J. M. (2002). Altera pars auditur: The dual influence of the quality of upon positive and negative aspects of coping with stress. . *Universidade de Lisboa*.
- Pirson, M., Langer, E., Bodner, T., & Zilcha, S. (9 de Outubro de 2012). The Development and Validation of the Langer Mindfulness Scale - enabling a socio-cognitive perspective of mindfulness in organizational contexts. *Fordham University Schools of Business Research Paper*.
- PT-Empresas. (6 de outubro de 2017). *Economia Online*. Obtido de <https://eco.pt/2017/10/06/empreendedorismo-um-ecossistema-com-mais-de-2400-startups/>
- Rauch, A., Wiklund, J., Lumpkin, G., & Frese, M. (2009). Entrepreneurial Orientation and Business Performance: An Assessment of Past Research and Suggestions for the Future. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 33, pp. 761-787.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2002). An overview of Self-determination Theory: An organismic-dialectical perspective. Em R. M. Ryan, & E. L. Deci, *Handbook of Self-Determination* (pp. 3-33). Rochester, NY: The University of Rochester Press.
- Steger, M. F., Dik, B. J., & Duffy, R. D. (2012 de February de 2012). Measuring Meaningful Work: The Work and Meaning Inventory (WAMI). *Journal of Career Assessment*, pp. 1-16.
- Tausig, M., & Fenwick, R. (2001). Unbinding Time: Alternate Work Schedules and Work-Life Balance. *Journal of Family and Economic Issues*, pp. 101-119.
- Uy, M. A., Foo, M.-D., & Song, Z. (2013). Joint effects of prior start-up experience and coping strategies on entrepreneurs' psychological well-being. *Journal of Business Venturing*, pp. 583–597.

- Vieira, J. M., Lopez, F. G., & Matos, P. M. (2014). Further Validation of Work–Family Conflict and Work–Family Enrichment Scales Among Portuguese Working Parents. *Journal of Career Assessment*.
- Wincent, J., & Örtqvist, D. (2009). Role stress and entrepreneurship research. *International Entrepreneurship and Management Journal*, pp. 1-22.

## Anexos

### Anexo A

#### *Consentimento informado*

Caro(a) participante,

O meu nome é Luciana Ricardo e, no âmbito do meu Mestrado no ISCTE-IUL, estou a realizar um estudo sobre **o dia-a-dia no trabalho dos empreendedores**.

Venho convidá-lo(a) a participar neste estudo preenchendo este questionário que tem uma duração média de 10 minutos.

As suas respostas são absolutamente **confidenciais**.

**Não há respostas certas ou erradas**. O que nos interessa é **exclusivamente a sua opinião pessoal**.

**Responda, por favor, a todas as questões, sem interrupções**.

Caso tenha alguma questão sobre o estudo em questão, poderá enviar-me um e-mail para: [lucimagr@gmail.com](mailto:lucimagr@gmail.com)

**Muito obrigada pela sua colaboração.**

Por favor, confirme que entendeu e aceita as condições de participação no presente estudo.

- Sim
- Não



Anexo B

*Escala da Satisfação com a vida*

Utilizando a seguinte escala, indique em que medida concorda ou discorda com cada uma das afirmações.

	Discordo totalmente	Discordo em parte	Não concordo nem discordo	Concordo em parte	Concordo totalmente
Em muitos aspetos, a minha vida aproxima-se dos meus ideais.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
As minhas condições de vida são excelentes.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Estou satisfeito/a com a minha vida.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Até agora, consegui obter aquilo que era importante na vida.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Se pudesse viver a minha vida de novo, não alteraria praticamente nada.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Anexo C

*Escala do equilíbrio trabalho-extrabalho*

Utilizando a seguinte escala, indique em que medida concorda ou discorda com cada uma das afirmações.

	Discordo totalmente	Discordo em parte	Não concordo nem discordo	Concordo em parte	Concordo totalmente
O meu trabalho faz com que não possa estar tanto tempo com a minha família como gostaria.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tenho de faltar a atividades extrabalho devido ao tempo que tenho de dedicar ao trabalho.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
O tempo que tenho de dedicar ao meu trabalho não permite dedicar-me de igual modo a atividades e responsabilidades extrabalho.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Anexo D

*Escala do stress percebido*

Por favor, indique com que frequência, no último mês, se sentiu de determinada maneira.

No último mês com que frequência...

	Nunca	Raramente	Às vezes	Frequentem ente	Sempre
Sentiu confiança na sua capacidade para enfrentar os seus problemas pessoais.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sentiu que as coisas estavam a correr à sua maneira.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Foi capaz de controlar as suas irritações.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sentiu ter tudo sob controlo.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Anexo E

*Escala do Significado do trabalho*

Por favor, indique em que medida as seguintes afirmações são verdadeiras ou falsas.

O meu trabalho...

	Completamente falso 1	2	3	4	Completamente Verdade 5
Permite-me ter uma carreira com significado.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ajuda a compreender-me a mim próprio/a.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Faz uma diferença positiva no mundo.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Contribui para que a minha vida tenha significado.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Contribui para que eu entenda o mundo ao meu redor.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Não faz qualquer diferença no mundo.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tem significado, por factores que eu consigo identificar com clareza.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
É visto como algo que contribui para o meu crescimento pessoal.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Permite-me obter satisfação.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Serve um bem maior.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Anexo F

*Escala da Mindfulness – Mindful Attention Awareness Scale – MAAS*

Por favor, indique qual a frequência de cada um dos seguintes acontecimentos no trabalho.

No meu trabalho...

	Nunca	Raramente	Às vezes	Frequentemente	Sempre
Eu posso sentir uma emoção e só ter noção disso algum tempo depois.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Eu deixo cair coisas devido a descuido, não estar com atenção ou estar a pensar noutras coisas.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Para mim, é difícil estar focado/a no que está a acontecer em cada momento.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Para chegar ao meu destino, tenho tendência a andar depressa, sem prestar muita atenção ao que vou sentindo no caminho.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tenho tendência a não me aperceber de tensão física ou desconforto até ter que lhe dar mesmo a minha atenção.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Eu esqueço o nome das pessoas muito rapidamente.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Parece que estou “a correr em piloto automático” sem ter	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

muita consciência do que estou a fazer.

Concentro-me tanto nos objetivos que quero alcançar, que perco o contacto com o que estou a fazer para os alcançar.

Realizo tarefas automaticamente sem estar muito consciente do que estou a fazer.

Dou por mim a fazer outra coisa ao mesmo tempo que escuto alguém.

Faço as minhas atividades à pressa sem prestar muita atenção a elas.

Vou para sítios em “piloto automático” e quando lá chego pergunto-me porque fui até lá.

Dou por mim preocupado/a com o futuro ou o passado.

Dou por mim a fazer coisas sem prestar atenção.

Petisco sem prestar atenção ao que estou a comer.

Anexo G

*Experiência na atividade empreendedora*

Há quanto tempo trabalha nesta empresa? \_\_\_\_\_

Anexo H

*Perguntas de cariz sociodemográfico*

Qual a sua idade: \_\_\_\_\_

Qual o seu sexo:

- Masculino
- Feminino

Anexo I

*Caraterização da amostra*

Em que área de atuação está a *startup* a trabalhar? \_\_\_\_\_

Em zona geográfica está instalada a *startup* em que trabalha? \_\_\_\_\_

*Análises Preliminares***Teste de KMO e Bartlett**

Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adequação de amostragem.		,781
Teste de esfericidade de Bartlett	Aprox. Qui-quadrado	285,198
	gl	10
	Sig.	,000

**Comunalidades**

	Inicial	Extração
Em muitos aspetos, a minha vida aproxima-se dos meus ideais.	1,000	,570
As minhas condições de vida são excelentes.	1,000	,561
Estou satisfeito/a com a minha vida.	1,000	,740
Até agora, consegui obter aquilo que era importante na vida	1,000	,585
Se pudesse viver a minha vida de novo, não alteraria praticamente nada. (5)	1,000	,322

Método de Extração: análise de Componente Principal.



### Variância total explicada

Componente	Total	Autovalores iniciais		Somadas de extração de carregamentos ao quadrado		
		% de variância	% cumulativa	Total	% de variância	% cumulativa
1	2,778	55,560	55,560	2,778	55,560	55,560
2	,875	17,497	73,056			
3	,563	11,267	84,324			
4	,468	9,361	93,684			
5	,316	6,316	100,000			

Método de Extração: análise de Componente Principal.

### Matriz de componente<sup>a</sup>

	Componente 1
Em muitos aspetos, a minha vida aproxima-se dos meus ideais.	,755
As minhas condições de vida são excelentes.	,749
Estou satisfeito/a com a minha vida.	,860
Até agora, consegui obter aquilo que era importante na vida	,765
Se pudesse viver a minha vida de novo, não alteraria praticamente nada. (5)	,568

Método de Extração: análise de Componente Principal.

a. 1 componentes extraídos.

### Teste de KMO e Bartlett

Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adequação de amostragem.		,708
Teste de esfericidade de Bartlett	Aprox. Qui-quadrado	223,466
	gl	3
	Sig.	,000

### Comunalidades

	Inicial	Extração
O meu trabalho faz com que não possa estar tanto tempo com a minha família como gostaria	1,000	,701
Tenho de faltar a atividades extratrabalho devido ao tempo que tenho de dedicar ao trabalho	1,000	,811
O tempo que tenho de dedicar ao meu trabalho não permite dedicar-me de igual modo a atividades e responsabilidades extratrabalho	1,000	,759

Método de Extração: análise de Componente Principal.

### Variância total explicada

Componente	Total	Autovalores iniciais		Somadas de extração de carregamentos ao quadrado		
		% de variância	% cumulativa	Total	% de variância	% cumulativa
1	2,271	75,692	75,692	2,271	75,692	75,692
2	,445	14,826	90,519			
3	,284	9,481	100,000			

Método de Extração: análise de Componente Principal.

### Matriz de componente<sup>a</sup>

	Componente 1
O meu trabalho faz com que não possa estar tanto tempo com a minha família como gostaria	,837
Tenho de faltar a atividades extratrabalho devido ao tempo que tenho de dedicar ao trabalho	,901
O tempo que tenho de dedicar ao meu trabalho não permite dedicar-me de igual modo a atividades e responsabilidades extratrabalho	,871

Método de Extração: análise de Componente Principal.

a. 1 componentes extraídos.

### Teste de KMO e Bartlett

Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adequação de amostragem.		,851
Teste de esfericidade de Bartlett	Aprox. Qui-quadrado	901,589
	gl	105
	Sig.	,000

### Comunalidades

	Inicial	Extração
Eu posso sentir uma emoção e só ter noção disso algum tempo depois. (1)	1,000	,734
Eu deixo cair coisas devido a descuido, não estar com atenção ou estar a pensar noutras coisas. (2)	1,000	,648
Para mim, é difícil estar focado/a no que está a acontecer em cada momento. (3)	1,000	,693
Para chegar ao meu destino, tenho tendência a andar depressa, sem prestar muita atenção ao que vou sentindo no caminho. (4)	1,000	,514
Tenho tendência a não me aperceber de tensão física ou desconforto até ter que lhe dar mesmo a minha atenção. (5)	1,000	,718
Eu esqueço o nome das pessoas muito rapidamente. (6)	1,000	,748

Parece que estou “a correr em piloto automático” sem ter muita consciência do que estou a fazer. (7)	1,000	,626
Concentro-me tanto nos objetivos que quero alcançar, que perco o contacto com o que estou a fazer para os alcançar. (9)	1,000	,598
Realizo tarefas automaticamente sem estar muito consciente do que estou a fazer. (10)	1,000	,597
Dou por mim a fazer outra coisa ao mesmo tempo que escuto alguém. (11)	1,000	,392
Faço as minhas atividades à pressa sem prestar muita atenção a elas. (8)	1,000	,642
Vou para sítios em “piloto automático” e quando lá chego pergunto-me porque fui até lá. (12)	1,000	,462
Dou por mim preocupado/a com o futuro ou o passado. (13)	1,000	,392
Dou por mim a fazer coisas sem prestar atenção. (14)	1,000	,707
Petisco sem prestar atenção ao que estou a comer. (15)	1,000	,447

Método de Extração: análise de Componente Principal.

### Variância total explicada

Componente	Autovalores iniciais			Somadas de extração de carregamentos ao quadrado		
	Total	% de variância	% cumulativa	Total	% de variância	% cumulativa
1	5,244	34,960	34,960	5,244	34,960	34,960
2	1,430	9,534	44,493	1,430	9,534	44,493
3	1,178	7,851	52,344	1,178	7,851	52,344
4	1,067	7,117	59,461	1,067	7,117	59,461
5	,997	6,644	66,105			
6	,823	5,485	71,590			
7	,714	4,757	76,347			
8	,690	4,602	80,949			
9	,579	3,859	84,808			
10	,490	3,267	88,075			
11	,429	2,861	90,936			
12	,411	2,738	93,674			
13	,375	2,500	96,174			
14	,316	2,108	98,282			
15	,258	1,718	100,000			

Método de Extração: análise de Componente Principal.

### Matriz de componente<sup>a</sup>

	Componente			
	1	2	3	4
Eu posso sentir uma emoção e só ter noção disso algum tempo depois. (1)	,249	,503	,220	,609
Eu deixo cair coisas devido a descuido, não estar com atenção ou estar a pensar noutras coisas. (2)	,520	,441	-,408	-,127
Para mim, é difícil estar focado/a no que está a acontecer em cada momento. (3)	,554	,336	-,517	-,083

Para chegar ao meu destino, tenho tendência a andar depressa, sem prestar muita atenção ao que vou sentindo no caminho. (4)	,451	,520	-,029	-,198
Tenho tendência a não me aperceber de tensão física ou desconforto até ter que lhe dar mesmo a minha atenção. (5)	,510	,387	,554	-,019
Eu esqueço o nome das pessoas muito rapidamente. (6)	,410	,212	,384	-,623
Parece que estou “a correr em piloto automático” sem ter muita consciência do que estou a fazer. (7)	,719	-,328	,037	-,018
Concentro-me tanto nos objetivos que quero alcançar, que perco o contacto com o que estou a fazer para os alcançar. (9)	,676	-,023	-,228	,298
Realizo tarefas automaticamente sem estar muito consciente do que estou a fazer. (10)	,741	-,190	-,014	,107
Dou por mim a fazer outra coisa ao mesmo tempo que escuto alguém. (11)	,542	-,144	,274	,040
Faço as minhas atividades à pressa sem prestar muita atenção a elas. (8)	,748	-,274	-,086	,002

Vou para sítios em “piloto automático” e quando lá chego pergunto-me porque fui até lá. (12)	,589	-,224	,003	-,256
Dou por mim preocupado/a com o futuro ou o passado. (13)	,562	,087	,127	,230
Dou por mim a fazer coisas sem prestar atenção. (14)	,797	-,202	-,171	-,048
Petisco sem prestar atenção ao que estou a comer. (15)	,546	-,257	,243	,153

Método de Extração: análise de Componente Principal.

a. 4 componentes extraídos.

#### Teste de KMO e Bartlett

Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adequação de amostragem.		,747
Teste de esfericidade de Bartlett	Aprox. Qui-quadrado	174,772
	gl	6
	Sig.	,000

#### Comunalidades

	Inicial	Extração
Sentiu confiança na sua capacidade para enfrentar os seus problemas pessoais. (4)	1,000	,556
Sentiu que as coisas estavam a correr à sua maneira	1,000	,656
Foi capaz de controlar as suas irritações	1,000	,375
Sentiu ter tudo sob controlo	1,000	,713



Método de Extração: análise de Componente Principal.

### Variância total explicada

Componente	Total	Autovalores iniciais		Somadas de extração de carregamentos ao quadrado		
		% de variância	% cumulativa	Total	% de variância	% cumulativa
1	2,300	57,504	57,504	2,300	57,504	57,504
2	,767	19,180	76,684			
3	,531	13,277	89,961			
4	,402	10,039	100,000			

Método de Extração: análise de Componente Principal.

### Matriz de componente<sup>a</sup>

	Componente 1
Sentiu confiança na sua capacidade para enfrentar os seus problemas pessoais. (4)	,745
Sentiu que as coisas estavam a correr à sua maneira	,810
Foi capaz de controlar as suas irritações	,613
Sentiu ter tudo sob controlo	,844

Método de Extração: análise de Componente Principal.

a. 1 componentes extraídos.

### Teste de KMO e Bartlett

Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adequação de amostragem.		,893
Teste de esfericidade de Bartlett	Aprox. Qui-quadrado	985,199
	gl	45
	Sig.	,000

### Comunalidades

	Inicial	Extração
Permite-me ter uma carreira com significado.	1,000	,618
Ajuda a compreender-me a mim próprio/a.	1,000	,551
Faz uma diferença positiva no mundo	1,000	,677
Contribui para que a minha vida tenha significado. (4)	1,000	,654
Contribui para que eu entenda o mundo ao meu redor.	1,000	,476
Não faz qualquer diferença no mundo.	1,000	,182
Tem significado, por factores que eu consigo identificar com clareza. (7)	1,000	,371
É visto como algo que contribui para o meu crescimento pessoal	1,000	,512
Permite-me obter satisfação. (9)	1,000	,686
Serve um bem maior. (10)	1,000	,692

Método de Extração: análise de Componente Principal.

### Variância total explicada

Componente	Total	Autovalores iniciais		Somadas de extração de carregamentos ao quadrado		
		% de variância	% cumulativa	Total	% de variância	% cumulativa
1	5,418	54,181	54,181	5,418	54,181	54,181
2	,972	9,721	63,901			
3	,831	8,312	72,213			
4	,652	6,516	78,729			
5	,525	5,245	83,974			
6	,495	4,946	88,920			
7	,398	3,982	92,902			
8	,274	2,744	95,646			
9	,236	2,359	98,005			
10	,200	1,995	100,000			

Método de Extração: análise de Componente Principal.

### Matriz de componente<sup>a</sup>

	Componente 1
Permite-me ter uma carreira com significado.	,786
Ajuda a compreender-me a mim próprio/a.	,743
Faz uma diferença positiva no mundo	,823
Contribui para que a minha vida tenha significado. (4)	,809
Contribui para que eu entenda o mundo ao meu redor.	,690
Não faz qualquer diferença no mundo.	-,426
Tem significado, por factores que eu consigo identificar com clareza. (7)	,609

É visto como algo que contribui para o meu crescimento pessoal	,715
Permite-me obter satisfação. (9)	,828
Serve um bem maior. (10)	,832

Método de Extração: análise de Componente Principal.

a. 1 componentes extraídos.

**Estatística Descritiva**

	N	Intervalo		Mínimo		Máximo		Soma		Média		Erro Desvio		Variância		Assimetria		Curtose	
		Estatística	Estatística	Estatística	Estatística	Estatística	Estatística	Estatística	Estatística	Estatística	Estatística	Estatística	Estatística	Estatística	Estatística	Estatística	Estatística	Estatística	Estatística
MIND15R	182	3,00	1,93	4,93	639,27	3,5125	,04107	,55404	,307	-,118	,180	-,032	,358						
STRESS B - PERCEÇÃO DO STRESS - (ITENS: 4, 5, 7 e 8)	182	3,50	1,00	4,50	458,00	2,5165	,04496	,60648	,368	,439	,180	,246	,358						
SIGNIFICADO DO TRABALHO GERAL	182	3,30	1,70	5,00	663,40	3,6451	,04708	,63520	,403	-,519	,180	,445	,358						
EQUILIBRIO TRABALHO - EXTRA TRABALHO	182	4,00	1,00	5,00	584,33	3,2106	,08210	1,10758	1,227	-,191	,180	-,823	,358						
SATISFAÇÃO COM A VIDA	182	3,80	1,20	5,00	658,40	3,6176	,05767	,77796	,605	-,689	,180	,268	,358						
antiguidade	165	1,00	1,00	2,00	246,00	1,4909	,03904	,50144	,251	,037	,189	-2,023	,376						
N válido (de lista)	165																		