



INSTITUTO
UNIVERSITÁRIO
DE LISBOA

A relação entre a personalidade e o bem-estar: O papel mediador
do equilíbrio trabalho-vida

Magda Cláudia Rodrigues Alves

Mestrado em Psicologia Social e das Organizações

Orientador(a):
Professora Doutora Sílvia Silva, Professora Catedrática,
ISCTE - Instituto Universitário de Lisboa

Outubro, 2024



CIÊNCIAS SOCIAIS
E HUMANAS

Departamento de Psicologia Social e das Organizações

A relação entre a personalidade e o bem-estar: O papel mediador
do equilíbrio trabalho-vida

Magda Cláudia Rodrigues Alves

Mestrado em Psicologia Social e das Organizações

Orientador(a):

Professora Doutora Sílvia Silva, Professora Catedrática,
ISCTE - Instituto Universitário de Lisboa

Outubro, 2024

Agradecimentos

O final desta etapa representa um marco importantíssimo na minha vida que não teria sido possível sem o apoio dos que me rodeiam.

Em primeiro lugar um enorme obrigada aos meus pais e ao meu irmão pelo apoio e compreensão que demonstraram, por me ouvirem desabafar inúmeras vezes e por acreditarem sempre nas minhas capacidades.

Agradeço à minha orientadora, Professora Doutora Sílvia Silva, pelo papel que desempenhou, por toda a disponibilidade e *feedback*.

Por último, mas não menos importante, agradeço a todos os que dispensaram uns minutos dos seus dias para participar no meu estudo, aos professores que fizeram parte do meu percurso académico e a todos os colegas que, direta ou indiretamente, me acompanharam nesta jornada.

A todos, muito obrigada!

Resumo

O presente estudo pretendeu compreender se os Cinco Grandes Traços de Personalidade (i.e., Neuroticismo, Extroversão, Amabilidade, Conscienciosidade, Abertura à Experiência) estão relacionados com o Bem-Estar Subjetivo (i.e., Satisfação com a Vida, Afeto Positivo, Afeto Negativo) e com o Bem-Estar Psicológico. Pretendeu-se ainda analisar a relação entre estas variáveis e o Equilíbrio Trabalho-Vida e verificar se este atuava como mediador na relação entre a personalidade e o bem-estar. De forma a analisar o modelo de investigação, foi criado um questionário *online*, sendo este composto por cinco escalas validadas para a população portuguesa e por um conjunto de questões sociodemográficas. A amostra foi constituída por 151 participantes, maioritariamente do sexo feminino (82.8%) e com idades predominantemente compreendidas entre os 18 e 34 anos (56.3%). Os resultados deste estudo corroboraram parcialmente as hipóteses definidas, já que foi possível verificar relações significativas entre os traços Neuroticismo, Abertura à Experiência e Extroversão e os dois tipos de bem-estar, bem como entre os traços Conscienciosidade e Amabilidade e a Satisfação com a Vida, Afeto Positivo e Bem-Estar Psicológico. Foi também possível verificar que o Equilíbrio Trabalho-Vida mediou a relação entre os traços de personalidade, com exceção da Conscienciosidade e Amabilidade, e os dois tipos de bem-estar. Estes resultados sugerem que ao promover o Equilíbrio Trabalho-Vida dos seus trabalhadores, as organizações aumentarão o bem-estar dos mesmos. A presente dissertação sugere ainda que as organizações devem ter em conta a personalidade dos trabalhadores, de modo a criar medidas e políticas que vão ao encontro das necessidades dos mesmos.

Palavras-chave: equilíbrio trabalho-vida, bem-estar subjetivo, bem-estar psicológico, cinco grandes traços de personalidade

Códigos de classificação APA: 3600 Psicologia Organizacional e Recursos Humanos, 3660 Comportamento Organizacional

Abstract

The present study aimed to investigate whether the Big Five Personality Traits (i.e., Neuroticism, Extraversion, Agreeableness, Conscientiousness, Openness to Experience) are related to Subjective Well-Being (i.e., Satisfaction with Life, Positive Affect, Negative Affect) and Psychological Well-Being. This study also aimed to analyse the relationship between these variables and Work-Life Balance, and to verify if the latter acted as a mediator in the relationship between personality and well-being. In order to analyse the research model, an online questionnaire was created, consisting of five scales validated for the Portuguese population and a set of sociodemographic questions. The sample consisted of 151 participants, mostly female (82.8%) and mainly aged between 18 and 34 (56.3%). The results of this study partially corroborated the defined hypotheses, since it was possible to verify significant relationships between the traits Neuroticism, Openness to Experience and Extraversion and the two types of well-being as well as between the traits Conscientiousness and Agreeableness and Satisfaction with Life, Positive Affect and Psychological Well-Being. It was also possible to verify that Work-Life Balance mediated the relationship between personality traits, with the exception of Conscientiousness and Agreeableness, and the two types of well-being. These results suggest that by promoting employees' Work-Life Balance, organisations will increase their well-being. This dissertation also suggests that organisations should take their employees' personalities into account in order to create measures and policies that meet their needs.

Keywords: work-life balance, subjective well-being, psychological well-being, big five personality traits

APA's classification codes: 3600 Organizational Psychology & Human Resources, 3660 Organizational Behavior

Índice

Agradecimentos	i
Resumo	iii
Abstract	v
Introdução	1
Capítulo 1. Enquadramento Teórico	5
1.1. Personalidade	5
1.2. Bem-Estar	7
1.2.1. Perspetiva hedónica – BES	8
1.2.2. Perspetiva eudemónica – BEP	13
1.3. Equilíbrio Trabalho-Vida e o seu papel mediador	16
Capítulo 2. Método	23
3.1. Procedimento	23
3.2. Participantes	24
3.3. Instrumentos	25
3.3.1. Personalidade (Variável Preditora)	26
3.3.2. Equilíbrio Trabalho-Vida (Variável Moderadora)	27
3.3.3. Bem-Estar Subjetivo (Variável Critério)	28
3.3.3.1. Afeto Positivo e Negativo	28
3.3.3.2. Satisfação com a Vida	29
3.3.4. Bem-Estar Psicológico (Variável Critério)	29
3.3.5. Questões Sociodemográficas	30
Capítulo 3. Resultados	31
6.1. Análise descritiva das variáveis	31
6.2. Teste do Modelo de Investigação	36
6.2.1. Relação entre o Neuroticismo e o BES mediada pelo ETV	36
6.2.1.1. Relação entre o Neuroticismo e a Satisfação com a Vida mediada pelo ETV	36
6.2.1.2. Relação entre o Neuroticismo e o Afeto Positivo mediada pelo ETV e entre o Neuroticismo e o Afeto Negativo mediada pelo ETV	37
6.2.2. Relação entre a Abertura à Experiência e o BES mediada pelo ETV	38

6.2.2.1. Relação entre a Abertura à Experiência e a Satisfação com a Vida mediada pelo ETV	38
6.2.2.2. Relação entre a Abertura à Experiência e o Afeto Positivo mediada pelo ETV e entre a Abertura à Experiência e o Afeto Negativo mediada pelo ETV	39
6.2.3. Relação entre a Conscienciosidade e o BES mediada pelo ETV	40
6.2.4. Relação entre a Amabilidade e o BES mediada pelo ETV	41
6.2.5. Relação entre a Extroversão e o BES mediada pelo ETV	41
6.2.5.1. Relação entre a Extroversão e a Satisfação com a Vida mediada pelo ETV	41
6.2.5.2. Relação entre a Extroversão e o Afeto Positivo mediada pelo ETV e entre a Extroversão e o Afeto Negativo mediada pelo ETV	42
6.2.6. Relação entre o Neuroticismo e o BEP mediada pelo ETV	43
6.2.7. Relação entre a Abertura à Experiência e o BEP mediada pelo ETV	44
6.2.8. Relação entre a Conscienciosidade e o BEP mediada pelo ETV	45
6.2.9. Relação entre a Amabilidade e o BEP mediada pelo ETV	45
6.2.10. Relação entre a Extroversão e o BEP mediada pelo ETV	46
Capítulo 4. Discussão e Conclusão	49
4.1. Limitações e sugestões para estudos futuros	53
Referências	57
Anexos	63
Anexo A. Caracterização da amostra	63
Anexo B. Questionário	66
Anexo C. Comparação de médias entre participantes com e sem dependentes	74
Anexo D. Resultados de regressão para os modelos de mediação da Conscienciosidade	75
Anexo E. Resultados de regressão para os modelos de mediação da Amabilidade	76

Índice de Figuras

Figura 1.1. <i>Modelo de investigação</i>	22
---	----

Índice de Quadros

Quadro 2.1. <i>Síntese das características sociodemográficas e profissionais da amostra</i>	24
Quadro 3.1. <i>Estatística descritiva, fiabilidade e correlação das variáveis</i>	35
Quadro 3.2. <i>Resultados de regressão para o modelo de mediação (Neuroticismo, ETV, Satisfação com a Vida)</i>	37
Quadro 3.3. <i>Resultados de regressão para os modelos de mediação (Neuroticismo, ETV, Afeto Positivo e Neuroticismo, ETV, Afeto Negativo)</i>	38
Quadro 3.4. <i>Resultados de regressão para o modelo de mediação (Abertura à Experiência, ETV, Satisfação com a Vida)</i>	39
Quadro 3.5. <i>Resultados de regressão para os modelos de mediação (Abertura à Experiência, ETV, Afeto Positivo e Abertura à Experiência, ETV, Afeto Negativo)</i>	40
Quadro 3.6. <i>Resultados de regressão para o modelo de mediação (Extroversão, ETV, Satisfação com a Vida)</i>	42
Quadro 3.7. <i>Resultados de regressão para os modelos de mediação (Extroversão, ETV, Afeto Positivo e Extroversão, ETV, Afeto Negativo)</i>	43
Quadro 3.8. <i>Resultados de regressão para o modelo de mediação (Neuroticismo, ETV, BEP)</i>	44
Quadro 3.9. <i>Resultados de regressão para o modelo de mediação (Abertura à Experiência, ETV, BEP)</i>	44
Quadro 3.10. <i>Resultados de regressão para o modelo de mediação (Conscienciosidade, ETV, BEP)</i>	45
Quadro 3.11. <i>Resultados de regressão para o modelo de mediação (Amabilidade, ETV, BEP)</i>	46
Quadro 3.12. <i>Resultados de regressão para o modelo de mediação (Extroversão, ETV, BEP)</i>	47

Introdução

Ao longo dos anos a investigação tem demonstrado que a personalidade tem um papel ativo na forma como cada pessoa experiencia a sua vida. Assim, diversos autores afirmam que os traços de personalidade de cada indivíduo têm impacto na relação entre as suas vidas pessoais e profissionais (e.g., Köse et al., 2021; Mehta & Ruchi, 2020; Soni & Bakhru, 2019b).

O Equilíbrio Trabalho-Vida (ETV), muitas vezes estudado como o Equilíbrio Trabalho-Família e como sendo constituído pela facilitação e pelo conflito entre o trabalho e a família, é um constructo cada vez mais relevante, uma vez que todos os profissionais enfrentam responsabilidades duplas, isto é, responsabilidades relacionadas com a dimensão do trabalho e com a dimensão da vida pessoal (Alegre & Pasamar, 2018). Num estudo publicado pela Randstad (2024), denominado Workmonitor 2024, foi possível concluir que 97% dos inquiridos em Portugal e 96% a nível mundial consideraram que o equilíbrio entre o trabalho e a vida pessoal é o fator mais importante quando pensam no seu trabalho atual ou futuro. Neste estudo foi ainda determinado que 57% dos trabalhadores portugueses que participaram no estudo rejeitariam uma oportunidade de emprego se esta afetasse o seu ETV (Randstad, 2024).

A personalidade dos indivíduos é um dos fatores, ao nível individual, que influencia o modo como estes equilibram o seu trabalho e a sua vida pessoal, determinando até certo ponto o bem-estar dos mesmos. Indivíduos mais positivos, extrovertidos e estáveis (i.e., caracterizados por traços elevados de Amabilidade, Extroversão, Conscienciosidade e Abertura à Experiência) experienciam uma facilitação entre os seus diversos papéis, o que leva a que sintam uma maior satisfação com ambos, bem como níveis mais elevados de bem-estar. Isto é possível devido, por exemplo, a uma utilização mais eficiente do seu tempo, a um maior planeamento e a uma maior tolerância ao *stress* (e.g., Köse et al., 2021; Nilsson, 2021; Soni & Bakhru, 2019b). Já indivíduos mais negativos (i.e., caracterizados por níveis elevados de Neuroticismo) tendem a experienciar níveis mais elevados de *stress* e frustração, levando a níveis mais baixos de bem-estar, a um maior conflito entre os seus papéis, e originando um desequilíbrio entre os papéis que desempenham (e.g., Sharma & Rao, 2018; Soni & Bakhru, 2019b). Este desequilíbrio origina consequências negativas tanto para os indivíduos como para as organizações como a insatisfação com o trabalho, menor envolvimento e compromisso organizacional, menor produtividade, menor satisfação com a vida, e menor bem-estar (e.g., Carlson et al., 2009; Köse et al., 2021; Valcour, 2007).

Segundo Das et al. (2020), o bem-estar tem sido considerado a chave para a criação e preservação de sociedades saudáveis e produtivas. Assim, indivíduos com níveis elevados de bem-estar são mais produtivos e têm uma melhor saúde física e mental em comparação com indivíduos com níveis mais

baixos de bem-estar. Ao nível organizacional, profissionais com níveis mais elevados de bem-estar são mais assíduos, contribuindo para níveis mais baixos de *turnover*, e têm mais atitudes positivas para com os outros, o que contribui para a diminuição de conflitos no local de trabalho (e.g., Saraswati & Lie, 2020).

No que diz respeito ao ETV, este constructo costuma ser estudado partindo de definições de autores que o caracterizam como a facilitação e o conflito entre o trabalho e a vida familiar (e.g., Greenhaus & Beutell, 1985; Greenhaus & Powell, 2006; Voydanoff, 2005). No entanto, no presente trabalho, a definição de ETV adotada será a de que este vai além da família dos indivíduos, pelo que será estudada a dimensão da vida pessoal dos mesmos. O ETV será ainda conceptualizado como sendo mais do que a ausência de conflito e a presença de enriquecimento, porém, na literatura esta é a conceptualização que tem vindo a ser mais utilizada (Haar et al., 2014).

Assim, uma grande parte dos estudos que investigam o ETV como preditor do bem-estar têm demonstrado que níveis elevados de conflito entre a vida pessoal e a vida profissional levam a uma diminuição da satisfação com o trabalho e do bem-estar psicológico (BEP). Já níveis elevados de facilitação entre a vida pessoal e a vida profissional promovem um maior BEP (e.g., Saraswati & Lie, 2020). Outros autores (e.g., Cain et al., 2018; Gröpel & Kuhl, 2009) têm demonstrado que níveis elevados de ETV estão associados a níveis mais elevados de Satisfação com a Vida, uma das dimensões do Bem-Estar Subjetivo (BES).

Relativamente à relação entre a personalidade e o bem-estar, na literatura tem sido evidenciado que traços como o Neuroticismo relacionam-se de forma positiva com níveis mais baixos de Satisfação com a Vida (e.g., Das et al., 2020), bem como com níveis mais baixos de BEP (e.g., Zhou et al., 2024). Já traços como a Extroversão, Conscienciosidade, Abertura à Experiência e Amabilidade relacionam-se de forma positiva com níveis mais elevados de Satisfação com a Vida, BES e BEP (e.g., Das et al., 2020; Zhou et al., 2024).

O papel do ETV como mediador da relação entre a personalidade e o bem-estar tem sido pouco estudado, já que, como evidenciado anteriormente, costumam ser analisadas apenas as relações entre a personalidade e o bem-estar, a personalidade e o ETV e o ETV e o bem-estar. Aquando da revisão de literatura foi possível identificar um estudo que investigou esta relação de mediação, no entanto, Köse et al. (2021) focaram-se apenas na dimensão Satisfação com a Vida do BES. Logo, é possível afirmar que o BES não foi estudado de modo compreensivo e que o papel mediador do ETV na relação entre a personalidade e o BEP ainda não foi estudado.

O presente trabalho pretende contribuir para a literatura atual de diversas formas. Em primeiro lugar, uma vez que os estudos acerca da personalidade e do bem-estar tendem a focar-se no BES ou no BEP, é importante que se considerem os dois tipos de bem-estar de modo a compreender se os traços de personalidade se relacionam com cada um da mesma forma. Assim, o presente trabalho

propõe-se a estudar a relação entre os traços de personalidade e o BES, bem como a relação entre os traços de personalidade e o BEP. Em segundo lugar, tal como mencionado anteriormente, uma grande parte dos estudos que relacionam a personalidade com o ETV e o ETV com o bem-estar conceptualizam este constructo como sendo a ausência de conflito e a presença de enriquecimento. Como tal, é importante estudar estas relações à luz de uma conceptualização mais abrangente deste constructo, como a utilizada no presente trabalho.

Por fim, a compreensão das relações anteriormente descritas poderá servir de apoio às organizações para a criação de políticas e/ou programas que tenham como objetivo a melhoria do ETV e o aumento do bem-estar dos trabalhadores.

Desta forma, o presente trabalho pretende estudar a relação entre as variáveis em estudo, ou seja, entre os traços de personalidade e o BES, os traços de personalidade e o BEP, os traços de personalidade e o ETV, o ETV e o BES e entre o ETV e o BEP. É ainda pretendido verificar a existência de uma mediação, isto é, espera-se que os diferentes traços de personalidade influenciem os dois tipos de bem-estar por meio do ETV.

De modo a cumprir os objetivos citados anteriormente, o presente trabalho será composto por quatro capítulos. O primeiro, o enquadramento teórico, servirá para descrever as variáveis em estudo, bem como as relações entre si identificadas na literatura. O segundo, o método, servirá para expor o modo como a recolha de dados foi conduzida, os instrumentos utilizados e ainda a descrição da amostra em estudo. O terceiro capítulo servirá para apresentar os resultados obtidos, sendo estes discutidos no último capítulo deste trabalho, a discussão.

Enquadramento Teórico

1.1. Personalidade

É de conhecimento geral que ninguém sente, pensa ou age da mesma forma nas múltiplas situações com que se depara no decurso da sua vida, pelo contrário, as pessoas reagem de formas distintas às diferentes características do mundo social e físico em que vivem. Ainda assim, é possível verificar que as pessoas exibem uma certa regularidade, consistência e singularidade nos seus pensamentos, atos e sentimentos (Krahé, 1992).

Segundo Mehta e Ruchi (2020), a personalidade caracteriza-se por uma combinação de traços e processos psicológicos inerentes a cada indivíduo, refletindo uma combinação de características naturais e adquiridas. Os traços de personalidade descrevem ainda padrões estáveis de afeto, cognição e comportamento e influenciam as perceções, atitudes e valores dos indivíduos em resposta a diferentes situações (e.g., Anglim et al., 2020; Requena & Ayuso, 2021).

Na Psicologia da Personalidade existem diversos modelos que explicam e definem a personalidade em termos de traços como a Teoria dos Traços de Allport, os 16 Fatores de Personalidade de Cattell, as Dimensões da Personalidade de Eysenck, o Modelo dos Seis Fatores ou HEXACO de Ashton e Lee, e o Modelo dos Cinco Grandes Fatores de McCrae e Costa (Schultz & Schultz, 2017, Capítulo 8, p. 213). Este último é o que mais se tem distinguido na área da Psicologia da Personalidade, uma vez que os estudos com base neste modelo têm demonstrado resultados convergentes no que diz respeito a uma relação significativa entre a personalidade e o bem-estar, pelo que será o modelo utilizado na presente dissertação (Novo, 2000).

O Modelo dos Cinco Grandes Fatores da Personalidade caracteriza a personalidade em termos de traços que representam as disposições de cada indivíduo para ter padrões de comportamentos, ações, e pensamentos estáveis, sendo estes o Neuroticismo, Abertura à Experiência, Conscienciosidade, Amabilidade e Extroversão (e.g., Costa & McCrae, 1990; 1992a, 1992b). Cada traço, por sua vez, é composto por seis facetas que providenciam informações mais detalhadas acerca da personalidade dos indivíduos. O Neuroticismo é composto pela Ansiedade, Hostilidade, Depressão, Autoconsciência, Impulsividade e Vulnerabilidade. A Abertura à Experiência é composta pela Fantasia, Estética, Sentimentos, Ações, Ideias e Valores. A Conscienciosidade é composta pela Competência, Ordem, Sentido de Dever, Realização Pessoal, Autodisciplina e Deliberação. A Amabilidade é composta pela Confiança, Retidão, Altruísmo, Complacência, Humildade e Sensibilidade. E, por fim, a Extroversão é composta pelo Acolhimento Caloroso, Gregariedade, Assertividade, Atividade, Procura de Excitação e

Emoções Positivas (e.g., Costa & McCrae, 1992a; Lima, 1997; Marrero et al., 2016). No presente trabalho os traços de personalidade serão analisados de forma geral, ou seja, cada traço será analisado como um todo, não sendo analisadas as diversas facetas individualmente.

Este modelo surgiu ainda no contexto das perturbações da personalidade como forma de avaliar e diagnosticar as mesmas (Costa & McCrae, 1992a). Devido ao interesse por parte da psiquiatria nas questões de hereditariedade, os cinco fatores foram estudados de modo a perceber se estes poderiam ser herdados biologicamente. Isto foi verificado, sendo que os estudos demonstraram que a hereditariedade explica cerca de 50% da origem dos mesmos. Os restantes 50% são explicados pelo ambiente que difere de pessoa para pessoa (Feist et al., 2013, Capítulo 13, p. 374). Para além disto, Diener e Lucas (1999) estudaram a origem de cada traço e verificaram que traços como a Amabilidade, Abertura à Experiência e Conscienciosidade têm uma origem mais ligada a fatores ambientais, enquanto que o Neuroticismo e a Extroversão têm uma base predominantemente genética. Em adição, foi ainda possível verificar que os traços de personalidade desenvolvem-se e alteram-se durante a infância, sendo que na adolescência este desenvolvimento fica mais lento e pelos 30 anos a personalidade assume a estabilidade (e.g., Costa & McCrae, 1990, 1992b). De modo a compreender melhor os cinco traços de personalidade, estes serão descritos de seguida.

O Neuroticismo é caracterizado pela predisposição para experienciar um maior sofrimento psicológico que se manifesta sob as formas de ansiedade, depressão, raiva, solidão, frustração, medo e outros afetos negativos, bem como níveis de impulsividade maiores (e.g., Costa & McCrae, 1990; Das et al., 2020; McCrae & Costa, 1987). Indivíduos caracterizados por níveis elevados de Neuroticismo têm maior tendência para utilizar mecanismos de *coping* desadequados, uma vez que têm de lidar mais frequentemente com emoções disruptivas. Estes indivíduos são ainda descritos como preocupados, inseguros, hostis, irritados e nervosos. Já indivíduos caracterizados por níveis baixos de Neuroticismo são vistos como calmos, equilibrados e satisfeitos consigo mesmos (e.g., Feist et al., 2013; McCrae & Costa, 1987; Requena & Ayuso, 2021; Schultz & Schultz, 2017).

A Abertura à Experiência é tida como a curiosidade intelectual, a necessidade de variedade, abertura a novas ideias e capacidade de imaginação (e.g., Costa & McCrae, 1990; McCrae & Costa, 1987). Assim, indivíduos com níveis elevados de Abertura à Experiência procuram com maior frequência experiências diferentes, gostam de experimentar coisas novas e estão mais abertos a mudanças. Estes indivíduos têm ainda tendência a questionar valores tradicionais e são descritos como originais, independentes, criativos e aventureiros. Em contrapartida, indivíduos caracterizados por níveis mais baixos de Abertura à Experiência tendem a defender os valores tradicionais, preferem circunstâncias familiares e não demonstram muita curiosidade (e.g., Feist et al., 2013; Requena & Ayuso, 2021; Schultz & Schultz, 2017).

A Conscienciosidade engloba um esforço rigoroso e disciplinado para atingir objetivos e uma adesão, também rigorosa, aos princípios de cada indivíduo (e.g., Costa & McCrae, 1990; McCrae & Costa, 1987). Assim, indivíduos caracterizados por níveis elevados de Conscienciosidade são mais organizados, autodisciplinados, focados nos objetivos, cuidadosos e trabalhadores. Indivíduos caracterizados por níveis mais baixos de Conscienciosidade tendem a ser desorganizados, menos focados em objetivos, negligentes e podem ter tendência a desistir quando um projeto se torna difícil (e.g., Feist et al., 2013; Requena & Ayuso, 2021; Schultz & Schultz, 2017).

A Amabilidade é caracterizada pela confiança, altruísmo e simpatia (e.g., Costa & McCrae, 1990). Indivíduos com níveis elevados de Amabilidade são descritos como gentis, generosos e flexíveis, bem como tendo tendência a confiar e a demonstrar atitudes positivas face aos outros. Já indivíduos caracterizados por níveis mais baixos deste traço tendem a ser mais desconfiados, críticos dos outros, hostis e irritáveis (e.g., Feist et al., 2013; Requena & Ayuso, 2021; Schultz & Schultz, 2017).

A Extroversão inclui características como a sociabilidade, vitalidade, alegria e amigabilidade (e.g., Costa & McCrae, 1990; McCrae & Costa, 1987). Indivíduos com níveis elevados de Extroversão caracterizam-se então como mais afetuosos, conversadores ou comunicativos, sociáveis, divertidos, mais reativos a estímulos positivos e como tendo uma visão positiva do mundo. Pelo contrário, indivíduos caracterizados por níveis mais baixos de Extroversão tendem a ser mais reservados, quietos, passivos e apenas são mais reativos a estímulos negativos (e.g., Das et al., 2020; Feist et al., 2013; Requena & Ayuso, 2021; Schultz & Schultz, 2017).

Os cinco grandes traços da personalidade têm ainda sido conceptualizados como preditores do bem-estar (e.g., Albuquerque et al., 2012; Anglim & Grant, 2016; Ryan & Deci, 2001), pelo que de seguida serão apresentados os estudos que corroboram esta relação.

1.2. Bem-Estar

Ainda que o bem-estar seja um tema complexo existe um certo grau de concordância quanto à sua definição. A definição mais consensual, adotada no presente estudo, é a de que o bem-estar se refere a uma experiência e funcionamento psicológicos ótimos, em que não basta a ausência de doenças mentais (Ryan & Deci, 2001, p. 142).

No entanto, existe alguma controvérsia associada ao que é considerado um “funcionamento ótimo” ou o que constitui o maior bem-estar, já que a forma como estes conceitos são definidos afeta, por exemplo, a criação de leis governamentais ou até o modo de atuação dos psicólogos. Isto acontece porque em todas as conceptualizações o objetivo final é que os indivíduos alcancem o seu maior potencial e experienciem o tal "maior bem-estar" (Ryan & Deci, 2001).

Na sua revisão de literatura, Ryan e Deci (2001) evidenciaram que as perspectivas e paradigmas empiricamente relacionados com o bem-estar e que têm como objetivo explicar o que é um “funcionamento ótimo”, ainda que se sobreponham em alguns aspetos, distinguem-se em duas filosofias, o hedonismo e o eudemonismo. A primeira reflete a visão de que o bem-estar consiste no prazer ou felicidade e a segunda defende que este vai além da felicidade e tem por base a atualização do potencial humano. Ainda assim, para alguns autores o bem-estar tem sido reconhecido como um constructo multidimensional que consiste numa junção das perspectivas hedónica e eudemónica (e.g., Grant et al., 2009).

1.2.1. Perspetiva hedónica – BES

A perspetiva hedónica tem tido um grande foco na literatura do bem-estar (e.g., Grant et al., 2009). De acordo com Ryan e Deci (2001), esta perspetiva foi concebida por Aristipus, um filósofo grego do século IV A.C.. Este considerava que o objetivo da vida era experienciar a maior quantidade possível de prazer, sendo a felicidade de um indivíduo o acumular dos seus momentos hedónicos. Outros filósofos hedonistas defenderam que a felicidade tinha como base a satisfação dos prazeres corporais e que o objetivo da vida era a satisfação dos interesses de cada indivíduo (Ryan & Deci, 2001). Segundo Kraut (1979, citado por Waterman, 1993, p.678), o termo felicidade é ainda descrito como “a crença de que um indivíduo está a alcançar o que o próprio considera importante e a experienciar os afetos positivos que acompanham esta crença”.

A integração do hedonismo na psicologia baseia-se numa noção mais geral, em que o bem-estar consiste na felicidade subjetiva e diz respeito à experiência de prazer *versus* desprazer, que inclui as avaliações sobre elementos bons e maus da vida (Ryan & Deci, 2001). Assim, a psicologia hedonista foi definida por Kahneman et al. (1999, p. ix) como “o estudo do que torna as experiências e a vida agradáveis ou desagradáveis”.

Posto isto, para avaliar o espectro do prazer e da dor na experiência humana, tem sido mais comumente utilizado o BES (Diener & Lucas, 1999). Este utiliza uma avaliação subjetiva do bem-estar com base na premissa de que os indivíduos estão na melhor posição para avaliar as suas próprias vidas, baseando-se numa comparação das suas vidas ideais com as suas vidas reais (Schimmack et al., 2008). Logo, o BES tem um foco maior nos valores, emoções e avaliações dos próprios indivíduos do que nas avaliações externas (Diener et al., 1998). Segundo esta perspetiva, é ainda o resultado dos indivíduos terem domínio sobre as suas vidas e progredirem, alcançando os seus objetivos ou resultados desejados em variadas esferas (e.g., trabalho e vida pessoal). O BES deriva também do modo de ser de cada indivíduo, do envolvimento em atividades interessantes e agradáveis, e da criação de relações sociais positivas (Diener et al., 1998).

Assim, o BES é tido como uma abordagem para medir as percepções e experiências da vida, que engloba a dimensão avaliativa ou cognitiva da vida, ou seja, a satisfação com a vida, e a dimensão emocional ou afetiva, ou seja, a presença de afeto positivo e ausência de afeto negativo (e.g., Anglim et al., 2020; Das et al., 2020; Diener et al., 1998; Grant et al., 2009; Kahneman et al., 1999; Ryan & Deci, 2001).

O foco inicial dos estudos sobre o BES, como evidenciado por Novo (2000), era a determinação de se os indivíduos eram ou não felizes. No entanto, com o desenvolvimento da área da psicologia, os estudos passaram a focar-se nos modos, razões e circunstâncias nas quais os indivíduos eram felizes, bem como nos processos que tinham influência no BES. Apesar deste interesse no estudo do BES, segundo Das e os seus colegas (2020), não existe uma única teoria ou enquadramento metodológico para estudar este constructo de forma sistemática, o que prejudica a comparação entre diferentes metodologias. Não obstante, os autores identificaram que as teorias ligadas ao BES sugerem, de forma consistente, que fatores como a personalidade e o ambiente estão associados a este constructo (Das et al., 2020).

No que diz respeito à relação entre os traços de personalidade como um todo e o BES, em diversos estudos realizados (e.g., meta-análises de DeNeve e Cooper, 1998; de Das et al., 2020; de Anglim et al., 2020; e de Zhou et al., 2024; e o estudo de Marrero et al., 2016) a Extroversão, a Amabilidade e, menos frequentemente, a Abertura à Experiência e a Conscienciosidade encontravam-se positivamente relacionadas com o BES, enquanto que o Neuroticismo estava negativamente relacionado com o BES.

Ao nível dos Afetos, Costa e McCrae, em 1980, encontraram que a Extroversão estava consistentemente (e fortemente) relacionada com o Afeto Positivo, mas não com o Negativo e o Neuroticismo estava consistentemente (e fortemente) relacionado com o Afeto Negativo, mas não com o Positivo. Isto levou a que outros autores estudassem esta relação e verificassem que a Extroversão podia ser caracterizada pelo Afeto Positivo e o Neuroticismo pelo Afeto Negativo (e.g., Anglim et al., 2020; Das et al., 2020; Diener & Lucas, 1999; Grant et al., 2009; Kahneman et al., 1999; Ryan & Deci, 2001; Schimmack et al., 2008; Steel et al., 2008).

Noutros estudos, relativamente ao Neuroticismo, foi verificado que este estava relacionado tanto com o Afeto Positivo como com o Afeto Negativo, ainda que em sentidos diferentes, ou seja, de forma positiva com o Afeto Negativo e de forma negativa com o Afeto Positivo (e.g., Albuquerque et al., 2012; Anglim et al., 2020; DeNeve & Cooper, 1998; Diener & Lucas, 1999; Grant et al., 2009; Gutiérrez et al., 2005; Steel et al., 2008). Já relativamente à Extroversão, foi verificado que esta estava também relacionada com os dois tipos de afetos, mas de forma inversa, ou seja, de forma positiva com o Afeto Positivo e de forma negativa com o Afeto Negativo (e.g., Albuquerque et al., 2012; DeNeve & Cooper, 1998; Diener & Lucas, 1999; Grant et al., 2009; Gutiérrez et al., 2005; Steel et al., 2008).

Relativamente aos restantes traços, a Conscienciosidade, Amabilidade e Abertura à Experiência, Diener e Lucas (1999) concluíram que estes estavam menos fortemente relacionados com o BES em comparação com o Neuroticismo e com a Extroversão. Assim, a Amabilidade e a Conscienciosidade estavam relacionadas de forma fraca e positiva com o Afeto Positivo e de forma fraca e negativa com o Afeto Negativo e a Abertura à Experiência estava relacionada de forma fraca e positiva com o Afeto Negativo e Positivo (e.g., DeNeve & Cooper, 1998; Diener & Lucas, 1999). Isto pode ser explicado pela origem destes traços estar mais ligada ao ambiente, mais concretamente, por terem por base predominantemente influências ambientais enquanto que o Neuroticismo e a Extroversão têm por base predominantemente fatores genéticos (Diener & Lucas, 1999).

Desta forma, a Abertura à Experiência levaria os indivíduos a experienciar os estados emocionais positivos e negativos de forma mais intensa, enquanto que a Amabilidade e a Conscienciosidade aumentariam a probabilidade de os indivíduos terem experiências positivas em situações sociais e de concretizarem os seus objetivos, contribuindo para um maior bem-estar (e.g., Diener & Lucas, 1999; Gutiérrez et al., 2005; Grant et al., 2009). Ainda assim, com menos frequência, na literatura têm sido demonstradas relações negativas entre a Abertura à Experiência e o Afeto Negativo, sendo esta relação explicada através do facto de que indivíduos criativos, curiosos e imaginativos podem conseguir combater as consequências negativas do *stress* e de outros acontecimentos negativos nas suas vidas (e.g., Weber et al., 2012; Xin et al., 2017).

Segundo Das et al. (2020), a personalidade não só influencia a probabilidade de certos eventos acontecerem na vida das pessoas (e.g., casamento, arranjar emprego), como também afeta a forma como estas reagem emocionalmente a esses eventos, o que por sua vez tem impacto na sua Satisfação com a Vida, um dos domínios do BES. Num estudo de Diener e Lucas (1999) foi possível verificar que a Extroversão e o Neuroticismo predizem a Satisfação com a Vida. Após a realização de mais estudos, vários autores corroboraram esta informação verificando ainda que o Neuroticismo estava negativamente relacionado com o domínio da Satisfação com a Vida e que a Extroversão estava positivamente relacionada com este domínio (e.g., Albuquerque et al., 2012; Anglim et al., 2020; DeNeve & Cooper, 1998; Grant et al., 2009; Kokko et al., 2013; Köse et al., 2021; Steel et al., 2008).

Em alguns destes estudos (e.g., Albuquerque et al., 2012; DeNeve & Cooper, 1998; Grant et al., 2009) foi ainda verificado que a Conscienciosidade se relaciona positivamente com o domínio da Satisfação com a Vida. Também Jibeen, em 2014, realizou um estudo onde relacionou o Neuroticismo e a Conscienciosidade com a Satisfação com a vida, tendo verificado uma relação negativa entre o Neuroticismo e a Satisfação com a Vida e uma relação positiva entre a Conscienciosidade e a Satisfação com a Vida. Este autor concluiu que níveis mais elevados de Neuroticismo contribuem para um maior sofrimento psicológico, o que por sua vez diminui a Satisfação com a Vida. Já níveis mais elevados de

Conscienciosidade são característicos de indivíduos mais orientados para objetivos, o que pode fazer com que se sintam mais satisfeitos com as suas vidas (Jibeen, 2014).

No que diz respeito aos restantes traços, Amabilidade e Abertura à Experiência, os estudos têm demonstrado relações mais fracas com a Satisfação com a Vida em comparação com as relações descritas anteriormente. Por exemplo, nos estudos de Kokko et al. (2013) e de Grant et al. (2009) os autores encontraram uma relação fraca, mas positiva e significativa entre a Amabilidade e a Satisfação com a Vida. No entanto, não encontraram uma relação significativa entre a Abertura à Experiência e a Satisfação com a Vida. Já Köse et al. (2021) encontraram uma relação positiva e significativa entre a Abertura à Experiência e a Satisfação com a Vida, mas não verificaram uma relação significativa entre a Amabilidade e a Satisfação com a Vida. Estes autores justificaram os seus resultados sugerindo que as relações entre a Amabilidade e a Abertura à Experiência e a Satisfação com a Vida podem dar-se por meio de outras variáveis, dando o exemplo de variáveis sociodemográficas já que estas não foram tidas em conta nos seus estudos.

Para além disto, Anglim et al. (2020) realizaram uma meta-análise com o objetivo de comparar as relações encontradas na literatura entre os traços e facetas do Modelo dos Cinco Grandes Traços e os dois tipos de bem-estar (i.e., BES e BEP) com as relações descritas na literatura entre os traços e facetas do Modelo HEXACO e os dois tipos de bem-estar (i.e., BES e BEP). No que diz respeito ao Modelo dos Cinco Grandes Traços foi possível constatar que, quando cada traço foi analisado como um todo (e.g., Conscienciosidade) não foram encontradas relações significativas entre a Conscienciosidade, o Afeto Negativo e a Satisfação com a Vida, nem entre os traços Amabilidade e Abertura à Experiência e o Afeto Positivo, Afeto Negativo e a Satisfação com a Vida.

No entanto, quando foram analisadas as facetas de cada traço foi possível verificar relações entre algumas delas e certas dimensões do BES. Por exemplo, relativamente às facetas da Conscienciosidade, a Competência relacionava-se de forma positiva com a Satisfação com a Vida e com o Afeto Positivo, mas de forma negativa com o Afeto Negativo e a Realização Pessoal relacionava-se positivamente com a Satisfação com a Vida e com o Afeto Positivo. Já relativamente às facetas da Amabilidade, a faceta Confiança relacionava-se de forma positiva com a Satisfação com a Vida e com o Afeto Positivo, mas de forma negativa com o Afeto Negativo. E, no que diz respeito às facetas da Abertura à Experiência, por exemplo, as facetas Sentimentos, Ações e Ideias relacionavam-se de forma positiva com o Afeto Positivo (Anglim et al., 2020).

Desta forma, nas versões extensas do questionário dos Cinco Grandes Traços de Personalidade, quando cada traço era analisado como um todo não se verificavam relações com as dimensões do BES, no entanto, quando se analisavam as facetas de cada traço com estes questionários já se verificavam algumas relações significativas (Anglim et al., 2020). Uma vez que no presente estudo cada traço será analisado como um todo correr-se-á o risco destes resultados serem replicados (i.e., poderão não ser

verificadas relações entre alguns traços de personalidade e as dimensões do BES), no entanto esta escolha é justificada de seguida. Este pode ter sido o caso do estudo de Grant et al. (2009), no qual não foram encontradas relações significativas entre a Abertura à Experiência e as diversas dimensões do BES, bem como dos estudos de Köse et al. (2021) e de Kokko et al. (2013) descritos anteriormente, uma vez que os autores mediram cada traço como um todo ao invés das diversas facetas utilizando versões extensas dos questionários dos Cinco Grandes Traços.

Ainda assim, a escolha de estudar cada traço como um todo prende-se com os resultados evidenciados por Anglim et al. (2020) acerca do uso de versões mais curtas dos questionários do Modelo dos Cinco Grandes Traços em comparação com versões mais extensas, já que os autores verificaram que nas versões mais curtas foram identificadas relações mais fortes entre os traços como um todo e o bem-estar do que nas versões mais extensas. Segundo os autores, isto significa que, ao utilizar as versões mais curtas dos questionários dos Cinco Grandes Traços da Personalidade, os traços como um todo são melhores preditores do bem-estar, uma vez que nestas versões são utilizados os itens que melhor representam cada traço. Assim, ainda que a avaliação da personalidade com base nestes questionários seja menos pormenorizada, poderá ser contrariada a tendência descrita anteriormente de não se verificarem relações entre os traços Amabilidade e Abertura à Experiência como um todo e as dimensões do BES (Anglim et al., 2020).

De modo sintetizado, o Neuroticismo e a Extroversão, para além de serem os traços mais investigados na literatura, são também os que se relacionam mais consistentemente (e fortemente) com o BES, seguidos da Conscienciosidade. As relações entre os traços Abertura à Experiência e Amabilidade têm-se demonstrado mais inconsistentes na literatura, uma vez que alguns autores registam relações significativas com o BES e outros autores não verificam estas relações (e.g., Anglim et al., 2020; Das et al., 2020; Lui et al., 2016; Schimmack et al., 2008; Steel et al., 2008).

Posto isto, tendo em conta as relações descritas anteriormente, foram criadas as seguintes hipóteses para o presente estudo:

Hipótese 1: O Neuroticismo e a Satisfação com a Vida estão negativamente relacionados.

Hipótese 2: O Neuroticismo está relacionado com as dimensões dos Afetos.

Hipótese 2a: O Neuroticismo e o Afeto Positivo estão negativamente relacionados.

Hipótese 2b: O Neuroticismo e o Afeto Negativo estão positivamente relacionados.

Hipótese 3: A Abertura à Experiência e a Satisfação com a Vida estão positivamente relacionadas.

Hipótese 4: A Abertura à Experiência está relacionada com as dimensões dos Afetos.

Hipótese 4a: A Abertura à Experiência e o Afeto Positivo estão positivamente relacionados.

Hipótese 4b: A Abertura à Experiência e o Afeto Negativo estão positivamente relacionados.

Hipótese 5: A Conscienciosidade e a Satisfação com a Vida estão positivamente relacionadas.

Hipótese 6: A Conscienciosidade está relacionada com as dimensões dos Afetos.

Hipótese 6a: A Conscienciosidade e o Afeto Positivo estão positivamente relacionados

Hipótese 6b: A Conscienciosidade e o Afeto Negativo estão negativamente relacionados.

Hipótese 7: A Amabilidade e a Satisfação com a Vida estão positivamente relacionadas.

Hipótese 8: A Amabilidade está relacionada com as dimensões dos Afetos.

Hipótese 8a: A Amabilidade e o Afeto Positivo estão positivamente relacionados.

Hipótese 8b: A Amabilidade e o Afeto Negativo estão negativamente relacionados.

Hipótese 9: A Extroversão e a Satisfação com a Vida estão positivamente relacionadas.

Hipótese 10: A Extroversão está relacionada com as dimensões dos Afetos.

Hipótese 10a: A Extroversão e o Afeto Positivo estão positivamente relacionados

Hipótese 10b: A Extroversão e o Afeto Negativo estão negativamente relacionados.

1.2.2. Perspetiva eudemónica – BEP

O significado do conceito *eudemonia* tem sido debatido na literatura. Por exemplo, Kraut (2022) divide a palavra em duas partes, *eu* que significa bem e *daimon* que significa divindade. Dean (2016) mantém o significado da primeira parte, mas considera que *daimon* se refere, no grego, à alma ou essência da pessoa. Waterman (1984 citado por Ryff, 1989, p. 1070) define a eudemonia como “os sentimentos que acompanham o comportamento na direção de, e consistentemente com o potencial verdadeiro dos indivíduos”. Assim, o *daimon* é o sentido de excelência ou perfeição que os indivíduos ambicionam alcançar e que dá sentido às suas vidas (e.g., Ryff, 1989; Waterman, 1993). A eudemonia integra ainda a expressão da personalidade e do seu desenvolvimento indo além da felicidade ou do prazer hedónico (e.g., Novo, 2000; Waterman, 1993).

A distinção estabelecida na literatura entre a eudemonia e a hedonia assenta também no argumento de que na perspetiva hedónica não é feita a diferenciação entre a gratificação de desejos tidos como “certos” ou moralmente aceites e de desejos tidos como “errados” ou moralmente reprovados (e.g., Kimiecik, 2011; Ryff, 1989; Ryff & Singer, 2008). Por exemplo, Kimiecik (2011) afirmou que um indivíduo que procure obter sentimentos agradáveis através de fontes “erradas” (e.g., realizar atividades ilegais) poderá realmente obter esses sentimentos positivos, no entanto o comportamento não será considerado benéfico para a saúde psicológica do mesmo.

Assim, presume-se que um indivíduo que satisfaz desejos que não têm como objetivo a virtude ou excelência e cujas intenções são consideradas “más” ou moralmente erradas não podem atingir a eudemonia e, ainda que possam expressar um nível elevado de prazer hedónico ou de BES, não é possível afirmar que possuem um funcionamento psicológico ótimo (e.g., Kimiecik, 2011; Novo, 2000; Ryff, 1989; Vittersø, 2016). Haybron (2016) afirma ainda que ao avaliar as suas vidas, as pessoas podem focar-se em assuntos triviais ao invés de se focarem nas relações e atividades significativas presentes nas suas vidas, o que resulta numa indicação pouco precisa da forma como as suas vidas estão a correr

em relação aos valores eudemónicos. Isto pode dever-se ao facto de os estilos de vida dos indivíduos tornarem os assuntos menos importantes e menos significativos mais salientes no dia-a-dia (Haybron, 2016).

Ainda assim, o papel do bem-estar eudemónico é descrever, de forma avaliativa, como a vida das pessoas está a correr e se é uma vida desejável ou com propósito, sendo que este é considerado mais compreensivo do que o BES pois evita a incongruência entre as experiências de vida de um indivíduo e a realidade mais alargada (e.g., Das et al., 2020; Hirata, 2016).

Segundo Vittersø (2016), o consenso na literatura é de que o conceito de Bem-Estar Eudemónico pode ser analisado através da perspetiva filosófica ou psicológica, sendo que nesta última existem três teorias principais: a Teoria da Identidade Eudemónica de Waterman, a do Bem-Estar Psicológico de Ryff e a da Autodeterminação de Deci e Ryan. Estas três teorias relacionam a vida considerada boa com a realização do objetivo principal do ser humano, isto é, uma vida que tem um funcionamento ótimo, diferenciando-se ao nível do que é necessário para atingir esse objetivo (Vittersø, 2016).

Nesta dissertação será seguida a teoria de Ryff, que, segundo Ryan e Deci (2001), identificou as semelhanças entre os diversos modelos do bem-estar eudemónico e dedicou-se a desenvolver uma teoria compreensiva que captasse e especificasse o que promove a saúde emocional e física. Será ainda adotada a definição de BEP de Novo (2000, p. 3) na qual, a partir da teoria de Ryff, o BEP é “uma qualidade de funcionamento que não se constrói por referência ao próprio, mas por referência aos outros e ao mundo, em que a própria descoberta só acontece na relação intersubjetiva”. A escolha desta definição deve-se ao facto de a autora ter investigado este constructo extensivamente e adaptado, em conjunto com os seus colegas, a escala de BEP de Ryff para a população portuguesa (Novo et al., 1997 citado por Novo, 2000).

O constructo BEP surgiu nos anos 80, uma altura em que a Satisfação com a Vida e o bem-estar eram tópicos muito estudados e em que diversos autores argumentaram que o BES não capturava todos os aspetos do funcionamento positivo (e.g., Grant et al., 2009; Novo, 2000; Ryan & Deci, 2001; Ryff, 1989). Segundo Ryff (2016) não existiam bases conceptuais nem teóricas sólidas e avaliar o bem-estar com base nas emoções e na satisfação com a vida das pessoas apenas permitia uma visão sobre como estas se sentiam em relação às suas vidas, não justificando a importância do bem-estar ou porque razão deveria ser medido. Assim, a autora desenvolveu e testou seis dimensões, Autoaceitação, Relações Positivas com os Outros, Domínio do Meio, Crescimento Pessoal, Objetivos na Vida, e Autonomia, que perfazem o BEP e captam os pontos de convergência de investigadores de diversas áreas da psicologia como a psicologia do desenvolvimento, clínica, existencial e humanística. O BEP pode então ser analisado como um todo (i.e., BEP) ou de acordo com cada dimensão, sendo que no presente estudo optou-se por analisar o BEP como um todo.

Desta forma, o funcionamento psicológico ótimo segundo o BEP é descrito por características como a aceitação do próprio indivíduo; a presença de atitudes positivas para consigo mesmo, bem como relações próximas, positivas e gratificantes com os outros; a presença de objetivos que proporcionem sentimentos de propósito e sentido na sua vida; a capacidade de criar ou escolher ambientes coniventes com as suas condições psicológicas e que permitam atingir os seus objetivos; o desenvolvimento contínuo do seu potencial; e ainda a autonomia face a crenças, medos e pressões externas, que se traduz num *locus* de avaliação interno (e.g., Grant et al., 2009; Joshanloo, 2023; Marrero et al., 2016; Novo, 2000; Ryff, 1989, 2016; Ryff & Singer, 1998, 2008).

À semelhança do que ocorre com o BES, existem diversos preditores do BEP, sendo que ao nível individual os Cinco Grandes Traços de Personalidade têm sido analisados como sendo bons preditores do BEP dos indivíduos. Os traços Neuroticismo e Extroversão têm sido considerados os mais importantes na predição do BEP, seguidos da Conscienciosidade (e.g., Anglim et al., 2020; Grant et al., 2009; Kokko et al., 2013; Lui et al., 2016; Zhou et al., 2024). Os traços Amabilidade e Abertura à Experiência tendem a ser menos frequentemente reportados como bons preditores do BEP como um todo, mas quando o BEP é analisado com base nas suas dimensões tendem a ser verificadas algumas relações. Por exemplo, na meta-análise de Anglim et al. (2020) a Abertura à Experiência relacionou-se com as dimensões Objetivos na Vida e Crescimento Pessoal do BEP e a Amabilidade relacionou-se com as dimensões Relações Positivas com os Outros, Crescimento Pessoal e Objetivos na Vida. Assim, estas diferenças entre resultados de autores distintos urgem a necessidade de realizar novos estudos (e.g., Anglim et al., 2020; Grant et al., 2009; Joshanloo, 2023; Kokko et al., 2013; Lui et al., 2016).

De forma mais pormenorizada, os estudos têm indicado que o Neuroticismo se encontra negativamente relacionado com o BEP (e.g., Anglim et al., 2020; Grant et al., 2009; Joshanloo, 2023; Kokko et al., 2013; Lui et al., 2016; Schmutte & Ryff, 1997; Zhou et al., 2024). Diversos autores têm explicado que níveis elevados de Neuroticismo estão negativamente associados ao funcionamento psicológico positivo, pois este traço descreve a tendência a percecionar o mundo de forma negativa e relaciona-se negativamente com a motivação, uma característica importante para a autodeterminação e, por sua vez, para o desenvolvimento pessoal contínuo (e.g., Anglim et al., 2020; Kokko et al., 2013; Schmutte & Ryff, 1997; Zhou et al., 2024).

Já relativamente aos restantes traços, a Extroversão, Conscienciosidade, Amabilidade e Abertura à Experiência, diversos estudos têm demonstrado a existência de relações positivas e significativas entre estes traços e o BEP (e.g., Anglim et al., 2020; Grant et al., 2009; Joshanloo, 2023; Kokko et al., 2013; Lui et al., 2016; Schmutte & Ryff, 1997; Zhou et al., 2024).

Estas relações têm sido justificadas através da possibilidade destes traços aumentarem a tendência dos indivíduos para terem comportamentos que promovam o seu desenvolvimento pessoal. Por exemplo, um indivíduo aventureiro, criativo, focado nos objetivos e aberto a novas experiências

tem maior probabilidade de “perseguir” ou investir continuamente no seu desenvolvimento pessoal e atingir os seus objetivos, enquanto que indivíduos caracterizados por níveis mais baixos destes traços têm maior tendência a ficarem estagnados ou a preferir a estabilidade e o que é tido como familiar ou tradicional (e.g., Anglim et al., 2020; Grant et al., 2009; Joshanloo, 2023; Kokko et al., 2013; Schmutte & Ryff, 1997).

Tendo em conta a literatura apresentada, foram criadas as seguintes hipóteses para o presente estudo:

Hipótese 11: O Neuroticismo está negativamente associado ao BEP.

Hipótese 12: A Abertura à Experiência está positivamente associada ao BEP.

Hipótese 13: A Conscienciosidade está positivamente associada ao BEP.

Hipótese 14: A Amabilidade está positivamente associada ao BEP.

Hipótese 15: A Extroversão está positivamente associada ao BEP.

Posto isto, importa ainda compreender o processo através do qual a personalidade poderá influenciar o bem-estar. Uma explicação apresentada na literatura concerne o ETV, já que diversos autores têm demonstrado nos seus estudos que o ETV tem consequências positivas como o comprometimento organizacional, maior produtividade e performance organizacional e ainda um maior bem-estar físico e mental dos trabalhadores (e.g., Schnettler et al., 2021; Singh et al., 2023). Para além disto, segundo Mehta e Ruchi (2020), é possível verificar que a personalidade exerce influência sobre o ETV, através do facto de indivíduos caracterizados por diferentes traços de personalidade lidarem com assuntos semelhantes de formas muito diferenciadas.

1.3. Equilíbrio Trabalho-Vida e o seu papel mediador

O estudo do ETV, de acordo com Alegre e Pasamar (2018), surgiu como resposta a mudanças demográficas, económicas e culturais, como o aumento da integração de mulheres nos locais de trabalho, avanços tecnológicos, e a necessidade das empresas de melhorar a gestão do capital humano. Estes autores demonstraram que também os valores da sociedade têm vindo a alterar-se com os trabalhadores a dar cada vez mais valor ao equilíbrio entre as suas vidas e o seu trabalho. Ainda segundo Alegre e Pasamar (2018), alcançar o ETV representa um ativo intangível de extrema importância para as organizações, uma vez que permite reter trabalhadores qualificados, reduzir custos através do aumento da produtividade e da eficiência e permite ainda aumentar as margens de lucro.

Ao nível conceptual, o ETV começou a ser estudado a partir de dois conceitos bidirecionais: o conflito trabalho-família (CTF) e o enriquecimento trabalho-família (EnTF; Greenhaus & Beutell, 1985). O CTF pressupõe que a participação num papel prejudica o outro, tendo um foco maior nas

consequências negativas para os trabalhadores, famílias e organizações, como um menor envolvimento, menor eficácia e menor felicidade com os seus papéis no trabalho e na família (e.g., Casper et al., 2018; Vaziri et al., 2022). Este conceito pode então ser dividido na interferência do trabalho na família e na interferência da família no trabalho (e.g., Netemeyer et al., 1996; Tijani et al., 2022). O conceito EnTF é caracterizado pela percepção de que um papel beneficia o outro, com foco nas consequências positivas ao nível individual, familiar e organizacional, como um maior envolvimento, maior eficácia e maior felicidade com os seus papéis no trabalho e na vida familiar (e.g., Casper et al., 2018; Vaziri et al., 2022). Este conceito pode ser dividido no enriquecimento do trabalho através da família e no enriquecimento da família através do trabalho (e.g., Greenhaus & Powell, 2006).

Enquanto o CTF e o EnTF têm sido bastante investigados, a atenção dada ao ETV tem sido intermitente e inconsistente (Haar, 2013). Uma possível explicação para tal é o facto de não existir um consenso na literatura acerca da sua definição. Se alguns autores consideram que o ETV significa a ausência de conflito ou a prevalência de enriquecimento, outros autores definem-no como a combinação de níveis baixos de conflito e níveis altos de enriquecimento (e.g., Casper et al., 2018; Haar, 2013; Haar et al., 2014).

Para Greenhaus et al. (2003, p. 513) o equilíbrio é definido como estando igualmente envolvido e satisfeito com ambos os papéis desempenhados (i.e., no trabalho e na família), sendo que nesta definição são tidas em conta as características pessoais, as exigências e os recursos de cada papel. Assim, o CTF e o EnTF medem o efeito das características pessoais, das exigências e dos recursos no equilíbrio (e.g., Greenhaus & Beutell, 1985; Greenhaus & Powell, 2006; Vaziri et al., 2022).

Segundo Grzywacz e Carlson (2007) o equilíbrio está embutido no ambiente social em que o indivíduo está inserido. Estes autores concluíram que o equilíbrio entre o trabalho e a família é um conceito relacional definido como “a concretização das expectativas relacionadas com os papéis que são negociadas entre o indivíduo e os parceiros relacionados a cada papel” (e.g., os colegas de trabalho e os familiares; Grzywacz & Carlson, 2007, p. 458). Esta será a definição adotada no presente trabalho, sendo que esta visão do ETV parte ainda do princípio que cada indivíduo é único e, como tal, o seu ETV depende dos valores, objetivos e prioridades estabelecidos por cada um (Haar et al., 2014). De modo a demonstrar o aspeto relacional deste conceito, nos questionários criados a partir desta definição os itens fazem referência a uma relação partilhada como, por exemplo, “Eu faço um bom trabalho a cumprir as expectativas que as pessoas importantes no meu trabalho e na minha vida familiar têm acerca do meu papel” (Carlson et al., 2009, p. 8).

Esta conceção do ETV é ainda consistente com a Teoria dos Papéis, que afirma que os indivíduos que possuem um bom equilíbrio evitam a sobrecarga de papéis ao envolverem-se mais com o papel que, num dado momento, resulte em menor tensão e maior equilíbrio. Isto significa que não existe

uma restrição ou priorização ao nível dos papéis, mas sim uma atitude flexível que permite que os indivíduos se envolvam e desfrutem de cada tarefa que realizam independentemente do papel que lhe está associada, através de uma negociação de ambas as partes (Carlson et al., 2009). Desta forma, os indivíduos poderão focar-se nos eventos pessoais ou profissionais de forma a conseguirem coordenar da melhor forma o bem-estar pessoal e o comprometimento organizacional. Isto pode traduzir-se, por exemplo, em sair mais cedo do trabalho para cumprir alguma responsabilidade pessoal ou em trabalhar até mais tarde para cumprir uma responsabilidade profissional (Mehta & Ruchi, 2020).

Para além disto, Carlson e os seus colegas (2009) verificaram que algumas das dificuldades encontradas na literatura acerca do estudo do ETV referem-se à forma como este conceito é medido por diversos autores. Esta ausência de compreensão teórica do conceito levou os autores a estudar se o ETV se distinguia do conflito e do enriquecimento. A principal ilação que estes autores retiraram da análise da literatura é que o equilíbrio é uma perspetiva mais global do que as experiências de conflito ou enriquecimento de cada indivíduo. Por sua vez, estas experiências refletem que papéis influenciam de forma positiva ou negativa os outros. No seguimento desta conclusão, os autores verificaram que o ETV é diferente do conflito e do enriquecimento, já que através deste é possível explicar consequências ao nível do trabalho e da vida pessoal, como a satisfação com o trabalho, o compromisso organizacional, e a performance familiar, de forma mais ampla do que apenas com o conflito e enriquecimento. Esta perspetiva foi apoiada por Haar, num estudo realizado em 2013, que corroborou estes resultados.

Tal como indicado anteriormente, o ETV tem sido utilizado por alguns autores como uma variável através da qual a Personalidade se relaciona com o Bem-Estar. Isto deve-se ao facto de alguns autores identificarem, no que diz respeito aos indivíduos e às organizações, consequências positivas da implementação de benefícios ou recompensas relacionadas com o ETV como uma maior capacidade de concentração no trabalho, redução de conflitos no local de trabalho, maior satisfação com a vida, e redução do absentismo e *turnover* (e.g., Alegre & Pasamar, 2018; Carlson et al., 2009). Para além disto, tem sido verificado que trabalhadores que têm dificuldade em equilibrar o trabalho e as suas vidas pessoais experienciam mais conflitos e tensões provocadas pelas exigências de ambos os papéis e tendem a ter performances menos eficazes, mais problemas de saúde, menor bem-estar e menor qualidade de vida (e.g., Abendroth & den Dulk, 2011; Soni & Bakhru, 2019b). Estes trabalhadores são ainda mais propensos ao *stress*, depressão e *burnout* (e.g., Higgins et al., 2010; Soni & Bakhru, 2019b).

Posto isto, foram identificados dois estudos que serviram de base para a presente dissertação. O primeiro, desenvolvido por Köse et al. (2021), teve como objetivo estudar a relação entre os Cinco Grandes Traços de Personalidade e a Satisfação com a Vida mediada pelo ETV. Estes autores concluíram que o ETV mediava a relação entre os traços Neuroticismo, Abertura à Experiência,

Conscienciosidade e Extroversão e a Satisfação com a Vida. No entanto, não encontraram relações significativas entre a Amabilidade, a Satisfação com a Vida e o ETV.

O segundo estudo foi desenvolvido por Soni e Bakhru (2019b) e teve como objetivo estudar a relação entre os Cinco Grandes Traços de Personalidade e o ETV, bem como a relação entre o ETV e o Bem-Estar Eudemónico (i.e., BEP). Assim, o ETV não foi estudado como uma variável mediadora, no entanto considerou-se que estas relações eram pertinentes para o presente trabalho. No que diz respeito aos resultados obtidos pelas autoras, uma vez que o ETV foi conceptualizado como sendo composto pelo conflito e pelo enriquecimento, foi possível verificar relações significativas e positivas entre os traços Abertura à Experiência, Conscienciosidade, Extroversão e Amabilidade e o enriquecimento e relações significativas e negativas entre estes traços e o conflito. Foi ainda verificada uma relação significativa e negativa entre o Neuroticismo e o enriquecimento e uma relação significativa e positiva entre este traço e o conflito. Já relativamente à relação entre o ETV e o BEP, as autoras verificaram que a mesma foi significativa, sendo que a relação deu-se no sentido negativo com o conflito e no sentido positivo com o enriquecimento (Soni & Bakhru, 2019b).

Estes resultados, em conjunto com estudos em que foi investigada apenas a relação entre os traços de personalidade e o ETV, indicam que indivíduos caracterizados por níveis elevados de Neuroticismo sentem uma maior dificuldade em gerir os diversos papéis que exercem e, como tal, experienciam níveis mais baixos de ETV. Isto ocorre porque estes indivíduos tendem a ser mais tensos, a ter menos tolerância ao *stress* e a experienciar mais irritação e frustração (e.g., Bagley et al., 2018; Köse et al., 2021; Livada & Cheloni, 2022; Nilsson, 2021; Soni & Bakhru, 2019b; Therthani et al., 2022; Vaziri et al., 2022).

Relativamente à Abertura à Experiência, os autores têm reportado resultados díspares na literatura. Por um lado, existem autores que confirmam uma relação positiva entre este traço e o ETV, devido aos indivíduos serem propensos a possuir características como a inovação e a criatividade e, como tal, terem uma capacidade maior de equilibrar os papéis que desempenham (e.g., Köse et al., 2021; Soni & Bakhru, 2019b). Por outro, existem autores que reportam não ter obtido relações significativas entre estas variáveis. Por exemplo, Bagley et al. (2018) realizaram um estudo acerca do papel do ETV, medido através do conflito, na relação entre a personalidade de uma amostra de enfermeiros e um conjunto de valores, sendo que não verificaram relações significativas entre este traço e o ETV e explicaram que isto se poderia dever ao facto da escala relativa à Abertura à Experiência ter obtido uma consistência interna fraca. Isto ocorreu também com outras escalas relativas aos traços de personalidade Conscienciosidade e Amabilidade, como será referido de seguida. Também Devi e Rani (2012), que realizaram um estudo acerca do efeito dos diferentes traços de personalidade no ETV, não verificaram a relação entre este traço e o ETV. As autoras justificaram estes resultados com base numa falta de variância na sua amostra, já que as respostas à escala da Abertura à Experiência

situaram-se maioritariamente no centro da escala (i.e., a média das respostas à escala Likert de 7 pontos referente à Abertura à Experiência foi de 4). Isto ocorreu também com as escalas referentes aos traços Conscienciosidade e Extroversão, como será referido de seguida. No entanto, não é esperado que estes resultados ocorram no presente estudo.

Relativamente à Conscienciosidade, alguns dos estudos analisados reportaram relações significativas e positivas entre este traço e o ETV (e.g., Köse et al., 2021; Soni & Bakhru, 2019b), sendo que estas relações foram justificadas através da tendência dos indivíduos conscienciosos serem mais organizados e conseguirem planear melhor as responsabilidades associadas a cada papel (e.g., Köse et al., 2021; Soni & Bakhru, 2019b). Ainda assim, outros estudos não verificaram a existência de uma relação significativa entre estas variáveis, como é o caso dos estudos de Bagley et al. (2018) e de Devi e Rani (2012). No primeiro os resultados foram justificados através do facto de ter sido obtida uma consistência interna fraca na escala relativa à Conscienciosidade (Bagley et al., 2018). Já no segundo, as autoras argumentaram que o facto das respostas dos participantes à escala Conscienciosidade terem sido muito semelhantes poderá ter enviesado os resultados, ou seja, o facto dos participantes terem dado respostas em torno dos pontos 3 e 4 da escala Likert de 7 pontos, diminuiu a variância da amostra e levou a que a Conscienciosidade e o ETV não se relacionassem de modo significativo (Devi & Rani, 2012).

No que diz respeito à Amabilidade, em vários estudos não foram verificadas relações significativas entre este traço e o ETV (e.g., Bagley et al., 2018; Köse et al., 2021; Nilsson, 2021). No estudo de Köse et al. (2021) os autores sugeriram que este resultado podia dever-se ao facto de existirem outras variáveis (e.g., variáveis sociodemográficas) através das quais o efeito se verificaria. Já nos estudos de Bagley et al. (2018) e de Nilsson (2021) o resultado foi justificado através da fraca consistência interna obtida na escala da Amabilidade. Ainda assim, foram encontrados dois estudos que confirmaram esta relação, sendo eles o estudo conduzido por Soni e Bakhru (2019b), que foi apresentado de forma mais detalhada anteriormente e o de Devi e Rani (2012). Em ambos os estudos, as autoras afirmaram que esta relação se deveu ao facto de indivíduos caracterizados por níveis mais elevados de Amabilidade terem uma maior propensão para ter relações calorosas com os outros, o que pode ajudar a gerir os diversos papéis que desempenham.

Relativamente à Extroversão, alguns autores reportaram uma relação significativa e positiva entre este traço e o ETV (e.g., Köse et al., 2021; Nilsson, 2021). Outros autores reportaram uma relação significativa e positiva entre a Extroversão e o enriquecimento e uma relação significativa e negativa com o conflito (e.g., Soni & Bakhru, 2019b; Vaziri et al., 2022). Bagley et al. (2018) reportaram uma relação significativa e negativa entre este traço e o ETV, uma vez que este foi medido através do conflito. Segundo estes autores, indivíduos caracterizados por níveis elevados de Extroversão tendem a ter uma abordagem positiva na vida e a ser calorosos para com os outros, o que permite que tenham

também uma visão mais positiva relativamente ao equilíbrio entre papéis (e.g., Bagley et al., 2018; Köse et al., 2021; Nilsson, 2021; Soni & Bakhru, 2019b; Vaziri et al., 2022).

No que diz respeito às relações significativas encontradas entre o ETV e a dimensão Satisfação com a Vida, tem sido reportado por diversos autores que indivíduos que conseguem alcançar um maior equilíbrio entre os seus diferentes papéis são mais propensos a experienciar uma maior Satisfação com a Vida em comparação com indivíduos que reportam níveis mais baixos de ETV (e.g., Cain et al., 2018; Carvalho & Chambel, 2016; Haar et al., 2014; Köse et al., 2021; Schnettler et al., 2021; Volk et al., 2024; Yang & Jo, 2022). Também estudos que investigaram a relação entre o ETV e o BES como um todo corroboraram estes resultados ao demonstrar que indivíduos que reportam níveis mais elevados de ETV também reportam níveis mais elevados de BES (e.g., Gröpel & Kuhl, 2009; Zhou et al., 2024). Ao nível dos Afetos, a dimensão afetiva do BES, não foi possível identificar estudos que relacionassem o ETV e o Afeto Positivo e Negativo, o que aponta para uma lacuna na literatura que o presente estudo poderá ajudar a preencher.

Por fim, no que diz respeito à relação entre o ETV e o BEP alguns autores reportam uma relação significativa e positiva entre o enriquecimento e o BEP e uma relação significativa e negativa entre o conflito e o BEP (e.g., Soni & Bakhru, 2019a; Soni & Bakhru, 2019b). Outros autores reportam uma relação positiva e significativa entre o ETV e o BEP (e.g., Kurtuluş et al., 2023; Saraswati & Lie, 2020; Siu, 2013; Wilkinson, 2013). Segundo estes autores, indivíduos que experienciam níveis mais baixos de ETV tendem a experienciar maiores níveis de *stress* e exaustão emocional, o que os leva a ter mais atitudes negativas face aos outros; a refletir menos sobre o sentido das suas vidas; a ter mais dificuldade em identificar o propósito das suas vidas, bem como o seu potencial; e como consequência o seu desenvolvimento pessoal é prejudicado (e.g., Kurtuluş et al., 2023; Saraswati & Lie, 2020; Siu, 2013; Soni & Bakhru, 2019a, 2019b; Wilkinson, 2013).

Posto isto, tendo em conta a literatura apresentada, propõe-se que o ETV poderá ser o meio através do qual cada um dos Cinco Grandes Traços de Personalidade influencia os dois tipos de Bem-Estar, sendo criadas as seguintes hipóteses:

Hipótese 16: O ETV medeia a relação entre o Neuroticismo e o BES.

Hipótese 16a: O ETV medeia a relação entre o Neuroticismo e a Satisfação com a Vida.

Hipótese 16b: O ETV medeia a relação entre o Neuroticismo e o Afeto Positivo.

Hipótese 16c: O ETV medeia a relação entre o Neuroticismo e o Afeto Negativo.

Hipótese 17: O ETV medeia a relação entre a Abertura à Experiência e o BES.

Hipótese 17a: O ETV medeia a relação entre a Abertura à Experiência e a Satisfação com a Vida.

Hipótese 17b: O ETV medeia a relação entre a Abertura à Experiência e o Afeto Positivo.

Hipótese 17c: O ETV medeia a relação entre a Abertura à Experiência e o Afeto Negativo.

Hipótese 18: O ETV medeia a relação entre a Conscienciosidade e o BES.

Hipótese 18a: O ETV medeia a relação entre a Conscienciosidade e a Satisfação com a Vida.

Hipótese 18b: O ETV medeia a relação entre a Conscienciosidade e o Afeto Positivo.

Hipótese 18c: O ETV medeia a relação entre a Conscienciosidade e o Afeto Negativo.

Hipótese 19: O ETV medeia a relação entre a Amabilidade e o BES.

Hipótese 19a: O ETV medeia a relação entre a Amabilidade e a Satisfação com a Vida.

Hipótese 19b: O ETV medeia a relação entre a Amabilidade e o Afeto Positivo.

Hipótese 19c: O ETV medeia a relação entre a Amabilidade e o Afeto Negativo.

Hipótese 20: O ETV medeia a relação entre a Extroversão e o BES.

Hipótese 20a: O ETV medeia a relação entre a Extroversão e a Satisfação com a Vida.

Hipótese 20b: O ETV medeia a relação entre a Extroversão e o Afeto Positivo.

Hipótese 20c: O ETV medeia a relação entre a Extroversão e o Afeto Negativo.

Hipótese 21: O ETV medeia a relação entre o Neuroticismo e o BEP.

Hipótese 22: O ETV medeia a relação entre a Abertura à Experiência e o BEP.

Hipótese 23: O ETV medeia a relação entre a Conscienciosidade e o BEP.

Hipótese 24: O ETV medeia a relação entre a Amabilidade e o BEP.

Hipótese 25: O ETV medeia a relação entre a Extroversão e o BEP.

A Figura 1.1 ilustra o modelo de investigação em estudo no presente trabalho, sendo de seguida desenvolvido o método utilizado para testar o mesmo.

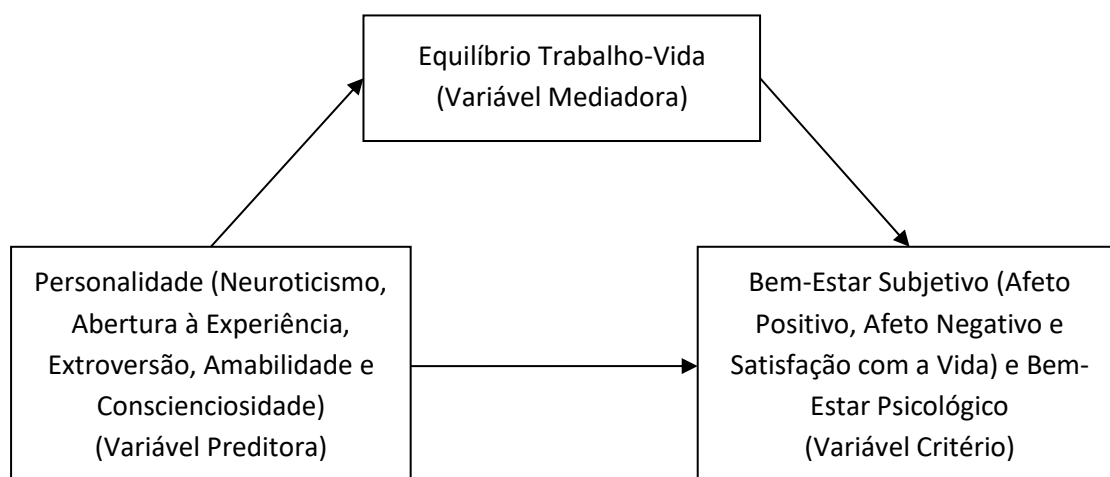


Figura 1.1. *Modelo de investigação*

CAPÍTULO 2

Método

3.1. Procedimento

Com o objetivo de testar as hipóteses anteriormente definidas adotou-se uma metodologia quantitativa e correlacional, tendo sido construído um questionário através da plataforma *Qualtrics* que ficou disponível *online* durante seis meses (i.e., de março de 2024 a agosto de 2024). Aquando da criação do questionário foram selecionadas as opções que preveniam a indexação do questionário (i.e., foram bloqueados os motores de busca, de forma a que o questionário não fosse incluído em resultados de pesquisa) e que anonimizavam as respostas (i.e., impedir a gravação do endereço IP, dados de localização e informações de contacto dos participantes).

O questionário foi distribuído através de redes sociais (i.e., Facebook, LinkedIn e Instagram), tendo sido também utilizado o método *snowball*, através do WhatsApp e Microsoft Teams, no qual o questionário foi partilhado com profissionais que posteriormente encaminharam o mesmo para conhecidos. Isto fez com que a amostra fosse não probabilística e de conveniência (Marôco, 2011).

Em termos de estrutura este questionário era constituído por um consentimento informado, onde foram descritos os objetivos do estudo, bem como as condições de participação (i.e., carácter anónimo, confidencial e voluntário da participação, possibilidade de desistência a qualquer momento e critérios de seleção); por cinco escalas validadas para a população portuguesa que visavam medir os conceitos em estudo; e ainda por um conjunto de questões sociodemográficas. Os critérios de seleção eram (a) o participante ter pelo menos 18 anos e (b) estar empregado ou ter experiência laboral prévia.

Após a recolha de dados foram registadas 218 respostas, no entanto, aquando da análise de dados verificou-se a existência de não respostas para as escalas que operacionalizavam as variáveis em estudo (i.e., participantes que não responderam de forma completa a pelo menos uma das escalas) pelo que foram removidas 57 respostas, totalizando 161 respostas em análise. Para além disto, verificou-se ainda a existência de respostas omissas em algumas das escalas pelo que foram removidas 10 respostas, obtendo-se assim 151 participações válidas no estudo. Por fim, também foi analisada a possível presença de respostas automáticas, ou seja, participantes que tivessem selecionado sempre a mesma opção de resposta, mas não foram encontradas ocorrências deste fenómeno.

A análise dos dados foi realizada através do *software* estatístico IBM SPSS *Statistics* (versão 29.0.1.0). Inicialmente foi analisada a consistência das variáveis em estudo através dos alfas de *Cronbach* e, posteriormente, com recurso à macro PROCESS foram realizadas análises utilizando o modelo 4 (i.e., Modelo de Mediação) de forma a testar as hipóteses definidas (Hayes, 2022).

3.2. Participantes

Tal como referido anteriormente, a amostra do presente estudo foi composta por 151 participantes, sendo que o não preenchimento da secção de questões sociodemográficas não foi um fator eliminatório das respostas dos participantes, respeitando-se a preferência pela anonimidade dos mesmos. Como tal, a amostra será caracterizada tendo em conta este fator, sendo indicado o número de participantes que optaram por não responder a estas questões (Quadro 2.1).

A amostra do presente estudo foi, desta forma, composta maioritariamente por participantes do sexo feminino (82.8%). As idades situaram-se entre os 18 e mais de 65 anos, sendo que a maioria dos participantes tinha idades compreendidas entre os 18 e os 34 anos (56.3%). Ao nível da escolaridade verificou-se a prevalência da licenciatura (40.4%), seguida do mestrado (25.2%). Relativamente ao estado civil a maioria dos participantes indicou ser solteiro (29.8%) ou solteiro, mas estando numa relação (27.2%). A maioria dos participantes indicou ainda não ter dependentes (58.9%).

No que diz respeito à experiência profissional, verificou-se que uma grande parte dos participantes se situou no intervalo de entre 1 e 5 anos de experiência (25.2%), seguido de mais de 20 anos de experiência (23.2%), e de menos de 1 ano de experiência (17.2%). Já relativamente à antiguidade na empresa a maioria dos participantes situou-se no intervalo de há menos de 1 ano na empresa (36.7%), seguido de entre 1 a 5 anos na empresa (27.3%), sendo que um dos participantes optou por não responder a esta questão. A maioria dos participantes indicou trabalhar na área de Lisboa e Vale do Tejo (60.9%).

O principal setor económico indicado pelos participantes foi o de Serviços comerciais (e.g., TIC e consultadoria; 26.5%), seguido do setor de Cuidados de saúde, serviços sociais e aplicação penal (19.9%). A principal categoria profissional indicada foi a de Profissional (e.g., médico(a), enfermeiro(a), professor(a), advogado(a), engenheiro(a), desenvolvedor(a) de *software*, contabilista, recrutador(a); 39.6%); seguida da categoria Pessoa administrativa, de serviços ou vendedor (26.2%). Dois participantes optaram por não indicar a sua categoria profissional (1.3%). Relativamente ao vínculo contratual, 41.1% dos participantes indicou possuir um contrato de trabalho sem termo e a maioria indicou que trabalhava em regime presencial (60%). Do total da amostra verificou-se que 74.2% não exercia responsabilidades de chefia. No Anexo A encontra-se uma caracterização mais detalhada da amostra.

Quadro 2.1. *Síntese das características sociodemográficas e profissionais da amostra*

		Frequência	Percentagem
Sexo	Feminino	125	82.8%
	Idade		
Idade	18 - 24 anos	43	28.5%
	25 - 29 anos	30	19.9%

Quadro 2.1. *Síntese das características sociodemográficas e profissionais da amostra (Continuação)*

		Frequência	Percentagem
Escolaridade	30 – 34 anos	12	7.9%
	Ensino Secundário (12º ano)	26	17.2%
	Licenciatura	61	40.4%
Estado Civil	Mestrado	38	25.2%
	Solteiro/a	45	29.8%
	Solteiro/a numa relação	41	27.2%
	Casado/a	36	23.8%
Dependentes	Não	89	58.9%
Experiência profissional	Menos de 1 ano	26	17.2%
	Entre 1 e 5 anos	38	25.2%
	Mais de 20 anos	35	23.2%
Antiguidade	Menos de 1 ano	55	36.7%
	Entre 1 e 5 anos	41	27.3%
Área geográfica	Lisboa e Vale do Tejo	92	60.9%
Setor económico	Serviços comerciais (e.g., TIC, consultadoria)	40	26.5%
	Cuidados de saúde, serviços sociais e aplicação penal	30	19.9%
Categoria profissional	Pessoa administrativa, de serviços, ou vendedor (e.g., administrativo/a, secretário/a, vendedor/a, cozinheiro/a, cabeleireiro/a, empregado/a de mesa)	39	26.2%
	Profissional (e.g., médico/a, enfermeiro/a, professor/a, advogado/a; engenheiro/a, desenvolvedor/a de <i>software</i> , bibliotecário/a, contabilista, recrutador/a)	59	39.6%
Vínculo contratual	Contrato de trabalho sem termo	62	41.1%
Modalidade de trabalho	Presencial	90	60.0%
	Funções de chefia	112	74.2%

Fonte: Elaboração própria.

3.3. Instrumentos

Como indicado anteriormente, o questionário utilizado no presente estudo foi composto por um consentimento informado, cinco escalas validadas para a população portuguesa e um conjunto de questões sociodemográficas (Anexo B). A escolha das versões reduzidas das escalas utilizadas deu-se tendo em conta a extensão do questionário, uma vez que estas requerem menos tempo para o seu preenchimento, contribuindo para uma menor fadiga dos participantes, bem como para níveis mais baixos de desistência (e.g., Grant et al., 2009; Natividade & Hutz, 2015; Rodrigues & Gomes, 2022).

De seguida serão descritos todos os instrumentos utilizados, sendo apresentados também os valores de consistência interna das escalas que visavam medir as variáveis em estudo. No que diz respeito aos valores de consistência interna serão utilizadas as recomendações de Kline (2011, p. 70) segundo as quais valores iguais ou superiores a .90 serão considerados excelentes, valores iguais ou superiores a .80 serão considerados muito bons, valores iguais ou superiores a .70 serão considerados adequados, valores entre .50 e .69 serão considerados fracos, e valores inferiores a .50 serão considerados inaceitáveis.

3.3.1. Personalidade (Variável Preditora)

A personalidade dos participantes foi medida através da versão portuguesa do Inventário de Personalidade Big Five desenvolvida por Rodrigues e Gomes (2022), com base no Modelo dos Cinco Grandes Fatores e no questionário NEO PI-R desenvolvido por Costa e McCrae (1992a). Esta escala é constituída por 23 itens repartidos pelos cinco traços.

Nesta escala o Neuroticismo é medido com quatro itens, sendo que todos necessitam de ser invertidos (e.g., “Considero-me uma pessoa calma.”); a Abertura à Experiência é medida com quatro itens (e.g., “Estou sempre disposto(a) a aprender coisas novas.”); a Conscienciosidade é medida com cinco itens (e.g., “Realizo todas as tarefas que me são atribuídas com o mesmo rigor.”); a Amabilidade é medida com seis itens (e.g., “Ponho os outros em primeiro lugar.”); e, por fim, a Extroversão é medida com quatro itens (e.g., “Faço amigos com facilidade.”).

No questionário foi pedido aos participantes que indicassem a frequência com que manifestavam os comportamentos descritos por um conjunto de afirmações, de acordo com uma escala Likert de 7 pontos (1 = “Nunca”, 2 = “Raramente”, 3 = “Ocasionalmente”, 4 = “50% das vezes”, 5 = “Frequentemente”, 6 = “Quase sempre”, 7 = “Sempre”). No que diz respeito aos resultados, pontuações mais elevadas nas escalas indicavam níveis mais elevados dos traços correspondentes.¹

Após a análise à consistência interna de cada uma das dimensões da personalidade foi possível aferir que, relativamente ao Neuroticismo, a escala apresentava uma consistência interna fraca ($\alpha = .68$), no entanto, após a remoção do item 11 invertido (i.e., “Sou pouco impulsivo(a).”) a consistência interna desta escala passou a ser adequada ($\alpha = .73$). Assim, o Neuroticismo foi medido com três itens, já que a retirada de outros itens não demonstrou aumentar a consistência interna da escala. Uma possível explicação para o aumento da consistência interna da escala após a remoção do item 11 é o facto de itens invertidos estarem associados a uma maior complexidade, dificultando assim a sua compreensão por parte dos participantes (e.g., Veloso Gouveia et al., 2021).

¹ Esta afirmação considera a escala do Neuroticismo com os itens invertidos.

A Conscienciosidade inicialmente apresentou uma consistência interna inadequada ($\alpha = .45$), no entanto, após a remoção de dois itens (i.e., “Penso minuciosamente em todos os prós e contras antes de tomar uma decisão”, “Considero-me uma pessoa escrupulosa”) a consistência interna passou a ser fraca ($\alpha = .51$). Assim, a Conscienciosidade foi medida através de três itens já que se verificou que a retirada de outros itens não beneficiava a consistência interna da escala. Desta forma foi possível realizar análises estatísticas com esta escala, mas os resultados devem ser analisados com cautela. Uma possível explicação para as diferentes consistências diz respeito aos participantes poderem ter experienciado dificuldades de interpretação das duas frases apresentadas, uma vez que, na primeira, poderá não ficar explícito o que significa “pensar minuciosamente” e, relativamente à segunda frase, a palavra “escrupulosa” poderá ser desconhecida para alguns dos participantes.

A Abertura à Experiência apresentou uma consistência interna fraca ($\alpha = .62$), no entanto não se verificou uma melhoria da consistência interna da escala através da remoção de itens, pelo que se optou por manter os quatro itens. Por fim, a Amabilidade apresentou uma consistência interna adequada ($\alpha = .74$), e a Extroversão apresentou uma consistência interna muito boa ($\alpha = .84$).

Estes valores, com exceção da escala referente à Extroversão, são inferiores aos obtidos por Rodrigues e Gomes (2022) no seu estudo de validação da escala, uma vez que estes foram de .82, .79, .74, .82, e .83, respetivamente. No entanto, os resultados obtidos no presente estudo assemelharam-se aos resultados obtidos num estudo de validação da escala Inventário dos Cinco Grandes Fatores de 20 itens realizada por Veloso Gouveia et al. (2021; i.e., .69, .56, .60, .69 e .72, respetivamente). Uma possível explicação para consistências internas mais baixas é a redução da quantidade de itens na escala; os diferentes contextos sociais dos participantes (e.g., níveis de escolaridade e *backgrounds* urbanos *versus* rurais); e ainda o facto de surgirem itens que necessitam de ser invertidos (e.g., “Sou pouco impulsivo(a).”), que podem contribuir para níveis mais elevados de confusão e ser mal interpretados devido a uma possível falta de atenção dos participantes (e.g. Veloso Gouveia et al., 2021; Sonderen et al., 2013).

3.3.2. Equilíbrio Trabalho-Vida (Variável Moderadora)

O ETV foi medido através da Escala de Equilíbrio Trabalho-Família desenvolvida por Carlson et al. (2009) e adaptada para a população portuguesa por Pimenta (2011). Esta é uma escala composta por seis itens (e.g., “As pessoas que me são próximas diriam que eu consigo um bom equilíbrio entre a vida profissional e familiar.”), sendo que as palavras “família” e “familiar” foram adaptadas no presente estudo para “vida pessoal” (e.g., “As pessoas que me são próximas diriam que eu consigo um bom equilíbrio entre a vida profissional e pessoal.”).

Nesta escala foi pedido aos participantes que indicassem em que medida concordavam ou discordavam de um conjunto de afirmações que se referiam à articulação entre o seu trabalho e a sua

vida pessoal, de acordo com uma escala Likert de 5 pontos (1 = “*Discordo totalmente*”, 2 = “*Discordo*”, 3 = “*Nem concordo nem discordo*”, 4 = “*Concordo*”, 5 = “*Concordo totalmente*”). No que diz respeito aos resultados, pontuações mais elevadas nesta escala indicavam níveis mais elevados de ETV.

A escala do ETV apresentou uma consistência interna excelente ($\alpha = .91$). Este valor foi superior ao obtido por Pimenta (2011), uma vez que o autor obteve uma consistência interna de .89 e foi ainda inferior ao valor obtido por Carlson et al. (2009) no estudo original (i.e., .93).

3.3.3. Bem-Estar Subjetivo (Variável Critério)

O BES foi avaliado com base em duas escalas que medem as duas dimensões deste constructo, afetiva (i.e., Afeto Positivo e Negativo) e cognitiva (i.e., Satisfação com a Vida).

3.3.3.1. Afeto Positivo e Negativo

De forma a medir a dimensão afetiva do BES foi utilizada a Escala das Experiências Positivas e Negativas (SPANE) desenvolvida por Diener et al. (2009) e adaptada para a população portuguesa por Alves (2015). Esta escala surgiu como alternativa à *Positive and Negative Affect Scale* (PANAS), uma vez que Diener e os seus colegas identificaram algumas limitações na mesma. Por exemplo, os autores afirmaram que por um lado a escala faz referência a certos estados que não são considerados sentimentos e, por outro, falha ao não incluir sentimentos pertinentes para a avaliação do bem-estar (e.g, inclui quatro adjetivos que podem ser sinónimos de ansiedade, mas não inclui sentimentos como “triste”).

Desta forma, Diener et al. (2009) desenvolveram a SPANE que capta seis sentimentos, experiências ou emoções positivas (i.e., “Positivo(a)”, “Bom/Boa”, “Agradável”, “Feliz”, “Alegre” e “Satisfeito(a)”) e seis sentimentos, experiências ou emoções negativas (i.e., “Negativo(a)”, “Mau/Má”, “Desagradável”, “Triste”, “Com medo” e “Zangado(a)”). A presente escala pode ser compartimentada em três categorias, sendo elas “P” ou Positivo para se referir às experiências ou afetos positivos, “N” ou Negativo para se referir às experiências ou afetos negativos, e “E” ou Equilíbrio (em inglês “B” ou *Balance*) para se referir ao equilíbrio entre as experiências ou afetos positivos e negativos. No presente estudo serão utilizadas as categorias referentes ao Afeto Positivo e Negativo.

Nesta escala foi então pedido aos participantes que pensassem sobre o que tinham feito e experienciado durante as últimas 4 semanas e indicassem em que medida tinham experienciado cada um dos sentimentos ou emoções apresentadas utilizando uma escala Likert de 6 pontos (1 = “*Nunca*”, 2 = “*Quase nunca*”, 3 = “*Algumas vezes*”, 4 = “*Muitas vezes*”, 5 = “*Quase sempre*”, 6 = “*Sempre*”). Ao nível dos resultados, valores mais elevados nesta escala significavam níveis mais elevados de afeto positivo e negativo.

As categorias Afeto Positivo e Afeto Negativo apresentaram uma consistência interna excelente ($\alpha = .91$) e muito boa ($\alpha = .87$), respetivamente. O valor obtido na categoria Afeto Positivo foi semelhante ao obtido por Alves (2015; $\alpha = .92$) e o valor obtido na categoria Afeto Negativo foi superior ao obtido pela autora ($\alpha = .80$). Estes valores foram ainda superiores aos obtidos por Diener et al. (2009), uma vez que estes obtiveram uma consistência interna de .84 para o Afeto Positivo e .80 para o Afeto Negativo.

3.3.3.2. Satisfação com a Vida

A Satisfação com a Vida foi medida através da Escala de Satisfação com a Vida (Satisfaction with Life Scale) desenvolvida por Diener et al. (1985) e adaptada para a população portuguesa por Neto (1993). Esta escala é constituída por cinco itens que avaliam a dimensão cognitiva do BES (e.g., “Em muitos aspetos a minha vida aproxima-se dos meus ideais.”).

Nesta escala foram apresentadas aos participantes cinco afirmações referentes à forma como estes se sentiam em relação às suas vidas e foi-lhes pedido que indicassem em que medida concordavam ou discordavam das mesmas. Para tal foi utilizada uma escala Likert de 7 pontos (1 = “Discordo totalmente”, 2 = “Discordo”, 3 = “Discordo ligeiramente”, 4 = “Nem concordo nem discordo”, 5 = “Concordo ligeiramente”, 6 = “Concordo”, 7 = “Concordo totalmente”), sendo que valores mais elevados indicavam níveis mais elevados de Satisfação com a Vida (Carvalho & Chambel, 2016).

A escala de Satisfação com a Vida apresentou uma consistência interna excelente ($\alpha = .91$), tendo este valor sido superior aos obtidos por Neto (1993; $\alpha = .78$) e Diener et al. (2009; $\alpha = .87$).

3.3.4. Bem-Estar Psicológico (Variável Critério)

O BEP foi medido através da Escala de Bem-Estar Psicológico adaptada por Novo et al. (1997, citado por Novo, 2000) a partir de Ryff (1989). No presente estudo foi utilizada a versão experimental reduzida, sendo que esta era constituída por 18 itens (e.g., “Não tenho medo de exprimir as minhas opiniões mesmo quando elas são contrárias às opiniões da maioria das pessoas”, “Sinto que, ao longo do tempo, me tenho desenvolvido bastante como pessoa.”).

Nesta escala foi apresentado aos participantes um conjunto de afirmações que pretendiam ajudar os mesmos a descrever o modo como estes avaliavam o seu bem-estar e a sua satisfação consigo mesmos, tendo sido pedido que indicassem em que medida as afirmações os descreviam de acordo com uma escala Likert de 6 pontos (1 = “Discordo completamente”, 2 = “Discordo em grande parte”, 3 = “Discordo parcialmente”, 4 = “Concordo parcialmente”, 5 = “Concordo em grande parte”, 6 = “Concordo completamente”). A escala do BEP é composta por itens positivos (i.e., itens que representam características afirmativas da dimensão que compõem), cotados em concordância com a

escala Likert apresentada, e por itens negativos (i.e., itens que avaliam aspetos desfavoráveis do BEP), cotados inversamente à escala Likert apresentada (Novo, 2000).

No presente estudo foi analisado o BEP Total, ou seja, após a inversão dos itens negativos foi calculada a média dos valores obtidos em todas as dimensões e, segundo esta medida, indivíduos que obtivessem pontuações mais elevadas seriam considerados como tendo maior BEP (Marrero et al., 2016). Esta escala apresentou ainda uma consistência interna excelente ($\alpha = .90$), sendo que este valor foi inferior, mas não muito distante do obtido por Novo et al. (1997, citado por Novo, 2000; $\alpha = .93$).

3.3.5. Questões Sociodemográficas

De forma a caracterizar a amostra foram incluídas 13 questões sociodemográficas, sendo elas a idade, sexo, estado civil, grau de escolaridade, se o participante tinha dependentes a seu cargo, anos de experiência de trabalho, antiguidade na organização, setor económico de atuação de acordo com a *International Standard Classification of All Economic Activities*, categoria profissional de acordo com a *International Standard Classification of Occupations*, área geográfica onde o participante exercia o seu trabalho, vínculo contratual, modalidade de trabalho, e se exercia funções de chefia (International Labour Organization, n.d.; United Nations, 2008).

Todas estas questões tinham opções de resposta predefinidas, sendo que nas questões acerca do sexo e estado civil existia ainda uma opção de resposta aberta (i.e., “Outro. Qual?”).

CAPÍTULO 3

Resultados

Conforme mencionado anteriormente, os dados recolhidos através do questionário foram analisados utilizando o *software* estatístico IBM SPSS Statistics (versão 29.0.1.0). Em primeiro lugar foi realizada a análise descritiva e a análise das correlações entre variáveis, e posteriormente com recurso à macro PROCESS (versão 4.3) foram analisados os modelos de mediação (Hayes, 2022).

6.1. Análise descritiva das variáveis

De modo a realizar a análise descritiva, incluíram-se seis variáveis sociodemográficas (i.e., sexo, idade, antiguidade na empresa atual, anos de experiência profissional, escolaridade e se os participantes tinham dependentes) para que, caso estas estivessem relacionadas com as variáveis em estudo, fosse possível controlá-las.

No quadro 3.1 encontram-se reportadas as médias (*M*), desvios-padrão (*DP*), a fiabilidade (α) e os coeficientes de correlação das variáveis (*r*). No que diz respeito aos coeficientes de correlação, serão consideradas correlações fracas se o valor de *r* for inferior a .25, moderadas se o valor de *r* se encontrar entre .25 e .50, fortes se o valor de *r* se encontrar entre .50 e .75, e muito fortes se o valor de *r* for superior a .75 (Marôco, 2011).

Numa primeira análise foi possível verificar que, ao nível da Personalidade, os participantes do presente estudo são caracterizados por níveis elevados (i.e., acima da média da escala Likert de 7 pontos) de Amabilidade (*M* = 5.22; *DP* = .81), Extroversão (*M* = 4.72; *DP* = 1.19), Conscienciosidade (*M* = 5.47; *DP* = .86), e Abertura à Experiência (*M* = 5.36; *DP* = .83). Relativamente ao Neuroticismo os participantes apresentam níveis próximos do centro da escala indicando que manifestam os comportamentos associados a este traço, em média, cerca de 50% das vezes (*M* = 3.35; *DP* = 1.12).

Já relativamente ao BES dos participantes, foi possível verificar que estes experienciam níveis elevados de Afeto Positivo (*M* = 4.16; *DP* = .86), níveis baixos de Afeto Negativo (*M* = 2.73; *DP* = .79), e níveis elevados de Satisfação com a Vida (*M* = 4.63; *DP* = 1.33). Os participantes demonstraram ainda experienciar níveis elevados de BEP (*M* = 4.21; *DP* = .80). No que diz respeito ao ETV, é possível verificar que os participantes experienciam níveis médios (i.e., níveis próximos do centro da escala Likert de 5 pontos) de ETV (*M* = 3.68; *DP* = .77).

Em segunda análise, foram estudadas as correlações entre as variáveis, sendo possível verificar que a Amabilidade teve uma relação positiva e significativa com o Afeto Positivo, sendo esta classificada como moderada ($r = .26$; $p < .01$). A Amabilidade não apresentou relações significativas com as restantes dimensões do BES, ou seja, com o Afeto Negativo e Satisfação com a Vida. Este traço

relacionou-se ainda de forma positiva e significativa com o BEP, sendo esta uma relação fraca ($r = .21$; $p < .05$). Por fim, a Amabilidade não se relacionou com o ETV, pelo que é provável que não se verifiquem as hipóteses associadas aos modelos de mediação que incluem esta variável. Ainda assim, estes resultados evidenciam que quanto maior é o nível de Amabilidade dos participantes, maiores são os níveis de Afeto Positivo e BEP e vice-versa.

No que diz respeito à relação entre a Extroversão e o BES, esta relacionou-se de forma positiva e significativa com o Afeto Positivo ($r = .41$; $p < .01$), de forma negativa e significativa com o Afeto Negativo ($r = -.36$; $p < .01$), e de forma positiva e significativa com a Satisfação com a vida ($r = .35$; $p < .01$), sendo que todas estas relações se classificam como moderadas. Isto significa que quanto maiores forem os níveis de Extroversão maiores serão os níveis de Afeto Positivo e de Satisfação com a Vida e menores serão os níveis de Afeto Negativo e vice-versa. Relativamente à relação entre a Extroversão e o BEP, esta demonstrou-se positiva e significativa ($r = .49$; $p < .01$), sendo que esta relação é moderada e significa que quanto maiores forem os níveis de Extroversão maiores serão os níveis de BEP e vice-versa. Por fim, no que diz respeito à relação entre a Extroversão e o ETV, esta demonstrou-se também positiva e significativa ($r = .36$; $p < .01$), sendo também moderada. Esta relação significa que quanto maiores forem os níveis de Extroversão, mais ETV os participantes terão e vice-versa.

O Neuroticismo relacionou-se de forma negativa com as dimensões Afeto Positivo ($r = -.50$; $p < .01$) e Satisfação com a Vida ($r = -.32$; $p < .01$), sendo que a primeira correlação pode ser classificada como forte e a segunda como moderada. Estas relações significam que quanto maiores os níveis de Neuroticismo, menores serão os níveis de Afeto Positivo e Satisfação com a Vida, sendo o inverso também verdadeiro. No que diz respeito ao Afeto Negativo, o Neuroticismo relacionou-se de forma positiva e significativa com esta variável ($r = .42$; $p < .01$), sendo uma relação moderada que significa que quanto mais elevado for o nível de Neuroticismo maior será o nível de Afeto Negativo dos participantes. O Neuroticismo relacionou-se ainda de forma negativa e significativa com o BEP ($r = -.47$; $p < .01$) e com o ETV ($r = -.45$; $p < .01$), sendo estas relações moderadas. Isto significa que quanto maior for o nível de Neuroticismo, menores serão os níveis de BEP e de ETV.

A Conscienciosidade relacionou-se de forma positiva e significativa com o Afeto Positivo ($r = .25$; $p < .01$) e com a Satisfação com a Vida ($r = .21$; $p < .01$), sendo que a primeira correlação pode ser caracterizada como moderada e a segunda como fraca. Isto demonstra que quanto mais elevado for o nível de Conscienciosidade, maiores serão os níveis de Afeto Positivo e de Satisfação com a Vida e vice-versa. Este traço não apresentou uma relação significativa com o Afeto Negativo. Relativamente ao BEP, a Conscienciosidade relacionou-se de forma positiva e significativa com esta variável ($r = .27$; $p < .01$), sendo esta relação moderada e representativa de que quanto mais elevados forem os níveis de Conscienciosidade, maiores serão os níveis de BEP e vice-versa. A Conscienciosidade relacionou-se

ainda com o ETV de forma positiva e significativa ($r = .16; p = .05$)², sendo que esta é uma relação fraca e significa que quanto mais elevados forem os níveis de Conscienciosidade, maiores serão os níveis de ETV e vice-versa.

A Abertura à Experiência relacionou-se de forma positiva e significativa com o Afeto Positivo ($r = .47; p < .01$) e de forma negativa e significativa com o Afeto Negativo ($r = -.39; p < .01$), sendo estas relações moderadas. Isto significa que quanto mais elevados forem os níveis de Abertura à Experiência, maiores serão os níveis de Afeto Positivo e menores serão os níveis de Afeto Negativo e vice-versa. Este traço relacionou-se de forma positiva e significativa com a Satisfação com a Vida ($r = .45; p < .01$) e com o BEP ($r = .53; p < .01$), sendo estas relações consideradas moderada e forte, respetivamente. Estas relações demonstram que quanto mais elevados forem os níveis de Abertura à Experiência, maiores serão os níveis de Satisfação com a Vida e de BEP e vice-versa. A Abertura à Experiência relacionou-se ainda de forma positiva e significativa com o ETV ($r = .42; p < .01$), sendo esta uma relação moderada que significa que níveis mais elevados de Abertura à Experiência estão associados a níveis mais elevados de ETV e vice-versa.

De seguida pretendeu-se analisar as relações entre as variáveis sociodemográficas (i.e., Sexo, Idade, Antiguidade, Experiência Profissional, Escolaridade e Dependentes) e as variáveis mediadora e critério. A variável Sexo não se relacionou de modo significativo com o ETV, nem com os dois tipos de bem-estar. A Idade relacionou-se de modo negativo e significativo com o Afeto Negativo ($r = -.17; p < .05$) e de modo positivo e significativo com a Satisfação com a Vida ($r = .19; p < .05$) e com o BEP ($r = .23; p < .01$), sendo todas estas relações fracas. Isto indica que à medida que a idade dos participantes aumenta, os níveis de Satisfação com a Vida e BEP também aumentam e os níveis de Afeto Negativo diminuem. Esta variável não se relacionou com o Afeto Positivo, nem com o ETV.

Os anos de Experiência Profissional relacionaram-se de forma positiva e significativa com o Afeto Positivo ($r = .17; p < .05$), Satisfação com a Vida ($r = .24; p < .01$) e com o BEP ($r = .28; p < .01$), sendo as duas primeiras relações fracas e a terceira moderada. Assim, verificou-se que com o aumento dos anos de Experiência Profissional, os níveis de Afeto Positivo, Satisfação com a Vida e BEP aumentam. Esta variável apresentou ainda uma relação negativa e significativa com o Afeto Negativo ($r = -.16; p < .05$), indicando que à medida que os anos de Experiência Profissional aumentam, os níveis de Afeto Negativo diminuem. A Experiência Profissional não apresentou uma relação significativa com o ETV.

A Antiguidade na organização atual relacionou-se de forma positiva e significativa com a Satisfação com a Vida ($r = .18; p < .05$) e com o BEP ($r = .16; p < .05$), sendo estas relações fracas. Desta forma, foi possível verificar que à medida que a Antiguidade na organização aumenta, os níveis de Satisfação com

² Nesta dissertação um valor de $p = .05$ foi considerado estatisticamente significativo.

a Vida e de BEP também aumentam. Esta variável não se relacionou de modo significativo com as variáveis Afeto Positivo, Afeto Negativo e ETV.

Uma vez que a Idade se relacionou de modo positivo e significativo com os anos de Experiência Profissional ($r = .90$; $p < .01$) e com a Antiguidade ($r = .76$; $p < .01$), que a Antiguidade também se relacionou de modo positivo e significativo com os anos de Experiência Profissional ($r = .78$; $p < .01$) e, tendo em conta que a Experiência Profissional relacionou-se com um maior número de variáveis critério, optou-se por inclui-la como uma variável covariada nos testes de hipóteses.

A escolaridade relacionou-se apenas de modo negativo e significativo com o ETV ($r = -.25$; $p < .01$), sendo esta uma relação moderada. Isto significa que à medida que os níveis de escolaridade dos participantes aumentam, os seus níveis de ETV diminuem. Uma possível explicação para estes resultados é o facto de indivíduos com níveis mais elevados de escolaridade poderem estar a desempenhar funções mais complexas e exigentes, afetando assim o seu ETV.

Já relativamente à variável que analisa se os participantes possuem dependentes (i.e., Dependentes) foi realizado um Teste-T de Amostras Independentes com o objetivo de compreender se existiam diferenças estatisticamente significativas entre as médias relatadas pelos participantes que possuem dependentes e pelos que não possuem dependentes no que diz respeito às variáveis em estudo. Apenas foram verificadas diferenças estatisticamente significativas no que diz respeito à variável Satisfação com a Vida (Anexo C). Assim, os participantes que possuem dependentes ($M = 4.94$; $DP = 1.37$) em comparação com os que não possuem dependentes ($M = 4.41$; $DP = 1.26$) apresentam níveis mais elevados de Satisfação com a Vida, $t(149) = 2.44$, $p < .05$. Posto isto, a variável Dependentes será também incluída como uma variável covariada aquando dos testes de hipóteses que envolvam a variável Satisfação com a Vida.

Quadro 3.1. Estatística descritiva, fiabilidade e correlação das variáveis

	Média	DP	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
1.Amabilidade	5.22	.81	(.74)															
2.Extroversão	4.72	1.19	.35**	(.84)														
3.Neuroticismo	3.35	1.12	-.40**	-.43**	(.73)													
4.Conscienciosidade	5.47	.86	.39**	.24**	-.19*	(.51)												
5.Abertura à Experiência	5.36	.83	.45**	.55**	-.51**	.43**	(.62)											
6.Afeto Positivo	4.16	.86	.26**	.41**	-.50**	.25**	.47**	(.91)										
7.Afeto Negativo	2.73	.79	-.13	-.36**	.42**	-.15	-.39**	-.74**	(.87)									
8.Satisfação com a Vida	4.63	1.33	0.16	.35**	-.32**	.21**	.45**	.56**	-.56**	(.91)								
9.BEP	4.21	.80	.21*	.49**	-.47**	.27**	.53**	.61**	-.65**	.72**	(.90)							
10.ETV	3.68	.77	.14	.36**	-.45**	.16*	.42**	.52**	-.60**	.51**	.67**	(.91)						
11.Idade ^a	4.50	2.42	-.04	.13	.04	.15	.16	.16	-.17*	.19*	.23**	.08	--					
12.Sexo ^b	--	--	.003	.08	.10	.19*	.05	.11	-.05	.08	.08	.01	.12	--				
13.Antiguidade ^c	2.48	1.63	-.05	.04	.10	.09	.06	.05	-.13	.18*	.16*	.15	.76**	.16	--			
14.Experiência profissional ^c	3.39	1.84	-.01	.13	.06	.15	.22**	.17*	-.16*	.24**	.28**	.08	.90**	.16*	.78**	--		
15.Escolaridade ^d	5.50	1.18	.03	-.07	.15	-.25**	-.08	-.15	.15	.04	-.05	-.25**	-.08	-.15	-.07	-.01	--	
16.Dependentes ^e	--	--	.13	-.03	-.10	-.11	-.12	-.08	.01	-.20*	-.10	.04	-.65**	-.13	-.59**	-.69**	.03	--

Nota. N = 151. A medida de consistência está reportada entre parêntesis.

^a1 = Menos de 18 anos, 2 = 18-24 anos, 3 = 25-29 anos, 4 = 30-34 anos, 5 = 35-39 anos, 6 = 40-44 anos, 7 = 45-49 anos, 8 = 50-54 anos, 9 = 55-59 anos, 10 = 60-65 anos, 11 = Mais de 65 anos.

^b1 = Masculino, 2 = Feminino.

^c1 = Menos de 1 ano, 2 = Entre 1 e 5 anos, 3 = 5 a 10 anos, 4 = 10 a 15 anos, 5 = 15 a 20 anos, 6 = Mais de 20 anos.

^d1 = 1º Ciclo, 2 = 2º Ciclo, 3 = 3º Ciclo, 4 = Ensino Secundário, 5 = Licenciatura, 6 = Pós-Graduação, 7 = Mestrado, 8 = Doutoramento.

^e1 = Sim, 2 = Não.

* $p \leq 0.05$ ** $p < 0.01$.

6.2. Teste do Modelo de Investigação

De forma a testar as hipóteses do presente estudo foi utilizada a macro PROCESS, mais especificamente o modelo 4 que permite analisar mediações (Hayes, 2022). Este modelo utiliza o método de estimação de intervalos de confiança *Bootstrap* (i.e., 5000 amostras *bootstrap* utilizando intervalos de confiança de 95%) através do qual é possível afirmar que os efeitos serão estatisticamente significativos a $p \leq .05$ quando o zero não estiver incluído no intervalo entre o limite mínimo e máximo (Marôco, 2011).

Para além disto, uma vez que as variáveis sociodemográficas Experiência Profissional e Dependentes apresentaram relações significativas com algumas variáveis critério do presente estudo, estas foram incluídas como variáveis covariadas para que se pudesse proceder ao seu controlo. Importa ressaltar que a última (i.e., Dependentes) foi apenas utilizada nos modelos que continham a variável critério Satisfação com a Vida.

No presente modelo de investigação, os traços de personalidade foram tidos como variáveis predictoras, sendo que inicialmente foram testados os modelos que apresentavam como variável critério as dimensões do BES e, posteriormente, foram testados os modelos que apresentavam como variável critério o BEP. O ETV foi tido como variável mediadora em todos os testes. No final serão sintetizados os resultados obtidos.

6.2.1. Relação entre o Neuroticismo e o BES mediada pelo ETV

6.2.1.1. Relação entre o Neuroticismo e a Satisfação com a Vida mediada pelo ETV

O Neuroticismo apresentou um efeito negativo e significativo na Satisfação com a Vida ($B = -.40$, $t = -4.46$, $p < .001$), controlando os efeitos das variáveis Experiência Profissional e Dependentes. Isto corroborou a hipótese H1, ou seja, o Neuroticismo e a Satisfação com a Vida estão negativamente relacionados (Quadro 3.2). No que diz respeito ao efeito mediador do ETV, quando controlados os efeitos das variáveis Experiência Profissional e Dependentes, o Neuroticismo teve um efeito significativo na Satisfação com a Vida, mediado pelo ETV (efeito indireto com estimativa *bootstrap* de $-.24$), e o intervalo de confiança a 95% para o efeito indireto não incluía o 0 ($-.35$, $-.14$). Assim, foi possível afirmar que a hipótese H16a, que pressupunha que o Neuroticismo influencia a Satisfação com a Vida por via do ETV foi corroborada. Este modelo explicou 57% ($R^2 = .57$) da variação da Satisfação com a Vida ($F_{(4,146)} = 17.65$, $p < .001$).

Quadro 3.2. Resultados de regressão para o modelo de mediação (Neuroticismo, ETV, Satisfação com a Vida)

Variáveis Predictoras	ETV		Satisfação com a Vida	
	B	Erro-padrão	B	Erro-padrão
<i>Efeito total</i>				
Constante			5.87***	.73
Neuroticismo			-.40***	.09
Experiência Profissional ^a			.14	.07
Dependentes ^a			-.25	.28
<i>Efeito direto</i>				
Constante	4.08***	.41	2.76**	.86
Neuroticismo	-.31***	.05	-.16	.09
ETV			.76***	.13
Experiência Profissional ^a	.09*	.04	.08	.07
Dependentes ^a	.22	.16	-.42	.25
<i>Efeito indireto</i>				
	Coef.	Erro-padrão	95% Bootstrap IC	
	-.24	.05	-.35	-.14

Nota. N = 151. Estão reportados os coeficientes não estandardizados. 5000 amostras *bootstrap*.

^aVariável de Controlo.

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$.

6.2.1.2. Relação entre o Neuroticismo e o Afeto Positivo mediada pelo ETV e entre o Neuroticismo e o Afeto Negativo mediada pelo ETV

O Neuroticismo apresentou um efeito negativo e significativo no Afeto Positivo ($B = -.39$, $t = -7.35$, $p < .001$), controlando o efeito da variável Experiência Profissional. Isto suportou a hipótese H2a, sugerindo que quanto mais elevados forem os níveis de Neuroticismo, menores serão os níveis de Afeto Positivo (Quadro 3.3). No que diz respeito ao efeito mediador, quando controlado o efeito da variável Experiência Profissional, o Neuroticismo teve um efeito significativo no Afeto Positivo, mediado pelo ETV (efeito indireto com estimativa *bootstrap* de $-.12$), e o intervalo de confiança a 95% para o efeito indireto não incluía o 0 ($-.19$, $-.06$). Isto suportou a hipótese H16b, que pressupunha que a relação entre o Neuroticismo e o Afeto Positivo ocorre por via do ETV. Este modelo explicou 62% ($R^2 = .62$) da variação do Afeto Positivo ($F_{(3,147)} = 30.56$, $p < .001$).

O Neuroticismo apresentou um efeito positivo e significativo no Afeto Negativo ($B = .30$, $t = 5.84$, $p < .001$), controlando o efeito da variável Experiência Profissional. Tal sugere que quanto maiores forem os níveis de Neuroticismo, maiores serão os níveis de Afeto Negativo. Desta forma, a hipótese H2b foi corroborada (Quadro 3.3). Relativamente ao efeito mediador, quando controlado o efeito da variável Experiência Profissional, foi verificado que o Neuroticismo teve um efeito significativo no Afeto Negativo, mediado pelo ETV (efeito indireto com estimativa *bootstrap* de $.16$), e o intervalo de confiança a 95% para o efeito indireto não incluía o 0 ($.09$, $.24$). Assim, foi possível afirmar que o

Neuroticismo tem efeito no Afeto Negativo por via do ETV, sendo suportada a hipótese H16c. Este modelo explicou 64% ($R^2 = .64$) da variação do Afeto Negativo ($F_{(3,147)} = 33.02, p < .001$).

Quadro 3.3. Resultados de regressão para os modelos de mediação (Neuroticismo, ETV, Afeto Positivo e Neuroticismo, ETV, Afeto Negativo)

Variáveis Predictoras	ETV		Afeto Positivo		Afeto Negativo	
	B	Erro-padrão	B	Erro-padrão	B	Erro-padrão
<i>Efeito total</i>						
Constante			5.15***	.21	1.99***	.21
Neuroticismo			-.39***	.05	.30***	.05
Experiência Profissional ^a			.10**	.03	-.08*	.03
<i>Efeito direto</i>						
Constante	4.58***	.20	3.38***	.42	4.32***	.38
Neuroticismo	-.32***	.05	-.27***	.06	.14**	.05
ETV			.39***	.08	-.51***	.07
Experiência Profissional ^a	.05	.03	.08*	.03	-.06*	.03
<i>Efeitos indiretos</i>						
	Coef.	Erro-padrão	95% Bootstrap IC			
Neuroticismo no Afeto Positivo via ETV	-.12	.03	-.19	-.06		
Neuroticismo no Afeto Negativo via ETV	.16	.04	.09	.24		

Nota. $N = 151$. Estão reportados os coeficientes não estandardizados. 5000 amostras *bootstrap*.

^aVariável de Controlo.

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$.

6.2.2. Relação entre a Abertura à Experiência e o BES mediada pelo ETV

6.2.2.1. Relação entre a Abertura à Experiência e a Satisfação com a Vida mediada pelo ETV

A Abertura à Experiência apresentou um efeito positivo e significativo na Satisfação com a Vida ($B = .67, t = 5.63, p < .001$), controlando os efeitos das variáveis Experiência Profissional e Dependentes, o que corroborou a hipótese H3 (Quadro 3.4). Assim, quanto maiores forem os níveis de Abertura à Experiência, maiores serão os níveis de Satisfação com a Vida. Relativamente ao efeito mediador, quando controlados os efeitos das variáveis Experiência Profissional e Dependentes, verificou-se que a Abertura à Experiência teve um efeito significativo na Satisfação com a Vida, mediado pelo ETV (efeito indireto com estimativa *bootstrap* de .27), e o intervalo de confiança a 95% para o efeito indireto não incluía o 0 (.14, .43). Estes resultados corroboraram a hipótese H17a, que pressupunha que a Abertura à Experiência afeta a Satisfação com a Vida por via do ETV. Este modelo explicou 60% ($R^2 = .60$) da variação da Satisfação com a Vida ($F_{(4,146)} = 20.65, p < .001$).

Quadro 3.4. Resultados de regressão para o modelo de mediação (Abertura à Experiência, ETV, Satisfação com a Vida)

Variáveis Predictoras	ETV		Satisfação com a Vida	
	B	Erro-padrão	B	Erro-padrão
<i>Efeito total</i>				
Constante			1.21	.85
Abertura à Experiência			.67***	.12
Experiência Profissional ^a			.07	.07
Dependentes ^a			-.20	.27
<i>Efeito direto</i>				
Constante	1.04*	.51	.40	.79
Abertura à Experiência	.38***	.07	.40**	.12
ETV			.70***	.13
Experiência Profissional ^a	.05	.04	.04	.07
Dependentes ^a	.27	.16	-.39	.25
<i>Efeito indireto</i>				
	Coef.	Erro-padrão	95% Bootstrap IC	
	.27	.07	.14	.43

Nota. N = 151. Estão reportados os coeficientes não estandardizados. 5000 amostras *bootstrap*.

^aVariável de Controle.

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$.

6.2.2.2. Relação entre a Abertura à Experiência e o Afeto Positivo mediada pelo ETV e entre a Abertura à Experiência e o Afeto Negativo mediada pelo ETV

A Abertura à Experiência apresentou um efeito positivo e significativo no Afeto Positivo ($B = .47$, $t = 6.04$, $p < .001$), controlando o efeito da variável Experiência Profissional. Isto sugere que quanto maior for o nível de Abertura à Experiência de um indivíduo, maior será o seu nível de Afeto Positivo, corroborando a hipótese H4a (Quadro 3.5). No que diz respeito à hipótese H17b, que propunha que a Abertura à Experiência tem efeito no Afeto Positivo por via do ETV, foi possível verificar que, quando controlado o efeito da variável Experiência Profissional, a Abertura à Experiência teve um efeito significativo no Afeto Positivo, mediado pelo ETV (efeito indireto com estimativa *bootstrap* de .17), e o intervalo de confiança a 95% para o efeito indireto não incluía o 0 (.09, .26). Assim, foi possível corroborar a hipótese H17b. Este modelo explicou 59% ($R^2 = .59$) da variação do Afeto Positivo ($F_{(3,147)} = 26.50$, $p < .001$).

A Abertura à Experiência apresentou um efeito negativo e significativo no Afeto Negativo ($B = -.36$, $t = -4.86$, $p < .001$), controlando o efeito da variável Experiência Profissional. Tal sugere que quanto maiores forem os níveis de Abertura à Experiência, menores serão os níveis de Afeto Negativo. Desta forma, a hipótese H4b não foi corroborada, uma vez que se esperava que este efeito fosse positivo (Quadro 3.5). Relativamente ao efeito mediador, quando controlado o efeito da variável Experiência

Profissional, verificou-se que a Abertura à Experiência teve um efeito significativo no Afeto Negativo, mediado pelo ETV (efeito indireto com estimativa *bootstrap* de -.21), e o intervalo de confiança a 95% para o efeito indireto não incluía o 0 (-.31, -.11). Assim, foi possível corroborar a hipótese H17c, que pressupunha que a Abertura à Experiência tem efeito no Afeto Negativo por via do ETV. Este modelo explicou 63% ($R^2 = .63$) da variação do Afeto Negativo ($F_{(3,147)} = 31.34, p < .001$).

Quadro 3.5. *Resultados de regressão para os modelos de mediação (Abertura à Experiência, ETV, Afeto Positivo e Abertura à Experiência, ETV, Afeto Negativo)*

Variáveis Predictoras	ETV		Afeto Positivo		Afeto Negativo	
	B	Erro-padrão	B	Erro-padrão	B	Erro-padrão
<i>Efeito total</i>						
Constante			1.55***	.41	4.76***	.39
Abertura à Experiência			.47***	.08	-.36***	.07
Experiência Profissional ^a			.04	.04	-.04	.03
<i>Efeito direto</i>						
Constante	1.61***	.38	.84*	.40	5.63***	.35
Abertura à Experiência	.39***	.07	.29***	.08	-.15*	.07
ETV			.44***	.08	-.54***	.07
Experiência Profissional ^a	-.003	.03	.04	.03	-.04	.03
<i>Efeitos indiretos</i>						
	Coef.	Erro-padrão	95% Bootstrap IC			
Abertura à Experiência no Afeto Positivo via ETV	.17	.04	.09	.26		
Abertura à Experiência no Afeto Negativo via ETV	-.21	.05	-.31	-.11		

Nota. $N = 151$. Estão reportados os coeficientes não estandardizados. 5000 amostras *bootstrap*.

^aVariável de Controlo.

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$.

6.2.3. Relação entre a Conscienciosidade e o BES mediada pelo ETV

A Conscienciosidade apresentou um efeito positivo e significativo na Satisfação com a Vida ($B = .28, t = 2.23, p < .05$), controlando os efeitos das variáveis Experiência Profissional e Dependentes. Assim, quanto maior for o nível de Conscienciosidade de um indivíduo, maior será o seu nível de Satisfação com a Vida, corroborando a hipótese H5. Este traço apresentou ainda um efeito positivo e significativo no Afeto Positivo ($B = .23, t = 2.90, p < .01$), controlando o efeito da variável Experiência Profissional. Isto sugere que quanto mais elevado for o nível de Conscienciosidade, maior será o nível de Afeto Positivo, corroborando a hipótese H6a. Relativamente ao Afeto Negativo, a Conscienciosidade apresentou um efeito negativo e não significativo no Afeto Negativo ($B = -.12, t = -1.59, p = .11$), controlando o efeito da variável Experiência Profissional. Desta forma, a hipótese H6b não foi corroborada, uma vez que se esperava que este efeito fosse negativo e significativo.

No que diz respeito ao efeito mediador do ETV, não foi possível verificá-lo nas relações entre a Conscienciosidade e a Satisfação com a Vida, Afeto Positivo, e Afeto Negativo, uma vez que os intervalos de confiança a 95% para os efeitos indiretos incluíam o 0. Assim, as hipóteses H18a, H18b e H18c não foram corroboradas. Estes resultados podem ser consultados no Anexo D.

6.2.4. Relação entre a Amabilidade e o BES mediada pelo ETV

No que diz respeito à relação entre a Amabilidade e a Satisfação com a Vida, controlando o efeito da Experiência Profissional e da variável Dependentes, foi possível verificar que o efeito total foi positivo e significativo ($B = .28, t = 2.15, p < .05$). Tal sugere que quanto mais elevados forem os níveis de Amabilidade, maiores serão os níveis de Satisfação com a Vida, corroborando a hipótese H7. Já no que diz respeito à relação entre a Amabilidade e o Afeto Positivo, foi possível verificar que o efeito da Amabilidade no Afeto Positivo, controlando a Experiência Profissional, foi positivo e significativo ($B = .28, t = 3.37, p < .01$). Isto sugere quanto mais elevado for o nível de Amabilidade, maior será o nível de Afeto Positivo, corroborando a hipótese H8a. No que diz respeito à relação entre a Amabilidade e o Afeto Negativo, controlando a Experiência Profissional, foi possível verificar que o efeito total foi negativo, mas não significativo ($B = -.13, t = -1.60, p = .11$). Desta forma a hipótese H8b não foi corroborada, uma vez que era esperado que este efeito fosse negativo e significativo.

Relativamente ao efeito mediador do ETV, este não foi verificado nas relações entre a Amabilidade e a Satisfação com a Vida, Afeto Positivo, e Afeto Negativo, uma vez que os intervalos de confiança a 95% para os efeitos indiretos incluíam o 0. Assim, as hipóteses H19a, H19b e H19c não foram corroboradas. Estes resultados podem ser consultados no Anexo E.

6.2.5. Relação entre a Extroversão e o BES mediada pelo ETV

6.2.5.1. Relação entre a Extroversão e a Satisfação com a Vida mediada pelo ETV

A Extroversão apresentou um efeito positivo e significativo na Satisfação com a Vida ($B = .36, t = 4.27, p < .001$), controlando os efeitos das variáveis Experiência Profissional e Dependentes. Isto sugere que quanto maior for o nível de Extroversão, maior será o nível de Satisfação com a Vida, corroborando a hipótese H9 (Quadro 3.6). Relativamente ao efeito mediador, quando controlados os efeitos das variáveis Experiência Profissional e Dependentes, foi possível verificar que a Extroversão teve um efeito significativo na Satisfação com a Vida, mediado pelo ETV (efeito indireto com estimativa *bootstrap* de .17), e o intervalo de confiança a 95% para o efeito indireto não incluía o 0 (.09, .26). Isto corroborou a hipótese H20a que pressupunha que a relação entre a Extroversão e a Satisfação com a Vida ocorre por via do ETV. Este modelo explicou 58% ($R^2 = .58$) da variação da Satisfação com a Vida ($F_{(4,146)} = 18.50, p < .001$).

Quadro 3.6. Resultados de regressão para o modelo de mediação (Extroversão, ETV, Satisfação com a Vida)

Variáveis Predictoras	ETV		Satisfação com a Vida	
	B	Erro-padrão	B	Erro-padrão
<i>Efeito total</i>				
Constante			2.98***	.73
Extroversão			.36***	.09
Experiência Profissional ^a			.10	.08
Dependentes ^a			-.25	.28
<i>Efeito direto</i>				
Constante	2.05***	.43	1.41*	.70
Extroversão	.22***	.05	.19*	.08
ETV			.77***	.13
Experiência Profissional ^a	.06	.05	.05	.07
Dependentes ^a	.23	.17	-.43	.25
<i>Efeito indireto</i>				
	Coef.	Erro-padrão	95% Bootstrap IC	
	.17	.04	.09	.26

Nota. N = 151. Estão reportados os coeficientes não estandardizados. 5000 amostras *bootstrap*.

^aVariável de Controlo.

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$.

6.2.5.2. Relação entre a Extroversão e o Afeto Positivo mediada pelo ETV e entre a Extroversão e o Afeto Negativo mediada pelo ETV

A Extroversão apresentou um efeito positivo e significativo no Afeto Positivo ($B = .29$, $t = 5.34$, $p < .001$), controlando o efeito da variável Experiência Profissional. Isto sugere que quanto maior for o nível de Extroversão, maior será o nível de Afeto Positivo de um indivíduo. Assim, foi possível corroborar a hipótese H10a (Quadro 3.7). No que diz respeito ao efeito mediador, quando controlado o efeito da variável Experiência Profissional, verificou-se que a Extroversão teve um efeito significativo no Afeto Positivo, mediado pelo ETV (efeito indireto com estimativa *bootstrap* de .11), e o intervalo de confiança a 95% para o efeito indireto não incluía o 0 (.05, .17). Estes resultados corroboraram a hipótese H20b que propunha que a Extroversão tem efeito no Afeto Positivo através do ETV. Este modelo explicou 58% ($R^2 = .58$) da variação do Afeto Positivo ($F_{(3,147)} = 25.28$, $p < .001$).

A Extroversão apresentou um efeito negativo e significativo no Afeto Negativo ($B = -.23$, $t = -4.42$, $p < .001$), controlando o efeito da variável Experiência Profissional. Desta forma, quanto maior for o nível de Extroversão, maior será o nível de Afeto Negativo de um indivíduo. Assim, a hipótese H10b foi corroborada (Quadro 3.7). Por fim, relativamente ao efeito mediador do ETV, quando controlado o efeito da variável Experiência Profissional, foi possível verificar que a Extroversão teve um efeito significativo no Afeto Negativo, mediado pelo ETV (efeito indireto com estimativa *bootstrap* de -.13), e o intervalo de confiança a 95% para o efeito indireto não incluía o 0 (-.20, -.06). Estes resultados

corroboraram a hipótese H20c que propunha que a relação entre a Extroversão e o Afeto Negativo ocorre por via do ETV. Este modelo explicou 62% ($R^2 = .62$) da variação do Afeto Negativo ($F_{(3,147)} = 31.33, p < .001$).

Quadro 3.7. Resultados de regressão para os modelos de mediação (Extroversão, ETV, Afeto Positivo e Extroversão, ETV, Afeto Negativo)

Variáveis Predictoras	ETV		Afeto Positivo		Afeto Negativo	
	B	Erro-padrão	B	Erro-padrão	B	Erro-padrão
<i>Efeito total</i>						
Constante			2.61***	.27	3.97***	.26
Extroversão			.29***	.05	-.23***	.05
Experiência Profissional ^a			.06	.04	-.05	.03
<i>Efeito direto</i>						
Constante	2.54***	.25	1.41***	.32	5.36***	.28
Extroversão	.23***	.05	.18**	.05	-.10*	.05
ETV			.47***	.08	-.55***	.07
Experiência Profissional ^a	.02	.03	.05	.03	-.04	.03
<i>Efeitos indiretos</i>						
	Coef.	Erro-padrão	95% Bootstrap IC			
Extroversão no Afeto Positivo via ETV	.11	.03	.05 .17			
Extroversão no Afeto Negativo via ETV	-.13	.04	-.20 -.06			

Nota. $N = 151$. Estão reportados os coeficientes não estandardizados. 5000 amostras *bootstrap*.

^aVariável de Controlo.

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$.

6.2.6. Relação entre o Neuroticismo e o BEP mediada pelo ETV

O Neuroticismo apresentou um efeito negativo e significativo no BEP ($B = -.35, t = -7.14, p < .001$), controlando o efeito da variável Experiência Profissional. Isto sugere que quanto mais elevado for o nível de Neuroticismo de um indivíduo, menor será o seu nível de BEP, corroborando a hipótese H11 (Quadro 3.8). Relativamente ao efeito mediador, quando controlado o efeito da variável Experiência Profissional, verificou-se que o Neuroticismo teve um efeito significativo no BEP, mediado pelo ETV (efeito indireto com estimativa *bootstrap* de $-.18$), e o intervalo de confiança a 95% para o efeito indireto não incluía o 0 ($-.25, -.11$). Assim, foi possível corroborar a hipótese H21 que propunha que o Neuroticismo afeta o BEP por via do ETV. Este modelo explicou 74% ($R^2 = .74$) da variação do BEP ($F_{(3,147)} = 58.27, p < .001$).

Quadro 3.8. Resultados de regressão para o modelo de mediação (Neuroticismo, ETV, BEP)

Variáveis Predictoras	ETV		BEP	
	B	Erro-padrão	B	Erro-padrão
<i>Efeito total</i>				
Constante			4.91***	.19
Neuroticismo			-.35***	.05
Experiência Profissional ^a			.13***	.03
<i>Efeito direto</i>				
Constante	4.58***	.20	2.37***	.34
Neuroticismo	-.32***	.05	-.17***	.05
ETV			.56***	.07
Experiência Profissional ^a	.05	.03	.11***	.02
<i>Efeito indireto</i>				
	Coef.	Erro-padrão	95% Bootstrap IC	
	-.18	.04	-.25	-.11

Nota. N = 151. Estão reportados os coeficientes não estandardizados. 5000 amostras *bootstrap*.

^aVariável de Controlo.

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$.

6.2.7. Relação entre a Abertura à Experiência e o BEP mediada pelo ETV

A Abertura à Experiência apresentou um efeito positivo e significativo no BEP ($B = .47$, $t = 7.08$, $p < .001$), controlando o efeito da variável Experiência Profissional. Isto indica que quanto mais elevado for o nível de Abertura à Experiência, maior será o nível de BEP, corroborando a hipótese H12 (Quadro 3.9). No que diz respeito ao efeito mediador, quando controlado o efeito da variável Experiência Profissional, a Abertura à Experiência teve um efeito significativo no BEP, mediado pelo ETV (efeito indireto com estimativa *bootstrap* de .22), e o intervalo de confiança a 95% para o efeito indireto não incluía o 0 (.12, .32). Assim, foi possível corroborar a hipótese H22 que propunha que a Abertura à Experiência afeta o BEP por via do ETV. Este modelo explicou 75% ($R^2 = .75$) da variação do BEP ($F_{(3,147)} = 61.14$, $p < .001$).

Quadro 3.9. Resultados de regressão para o modelo de mediação (Abertura à Experiência, ETV, BEP)

Variáveis Predictoras	ETV		BEP	
	B	Erro-padrão	B	Erro-padrão
<i>Efeito total</i>				
Constante			1.42***	.36
Abertura à Experiência			.47***	.07
Experiência Profissional ^a			.08*	.03
<i>Efeito direto</i>				
Constante	1.61***	.38	.52	.30
Abertura à Experiência	.39***	.07	.26***	.06
ETV			.56***	.06
Experiência Profissional ^a	-.003	.03	.08**	.02

Quadro 3.9. Resultados de regressão para o modelo de mediação (Abertura à Experiência, ETV, BEP; Continuação)

Efeito indireto

	Coef.	Erro-padrão	95% Bootstrap IC	
	.22	.05	.12	.32

Nota. $N = 151$. Estão reportados os coeficientes não estandardizados. 5000 amostras *bootstrap*.

^aVariável de Controlo.

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$.

6.2.8. Relação entre a Conscienciosidade e o BEP mediada pelo ETV

A Conscienciosidade apresentou um efeito positivo e significativo no BEP ($B = .22$, $t = 3.02$, $p < .01$), controlando o efeito da variável Experiência Profissional. Tal sugere que quanto maior for o nível de Conscienciosidade, maior será o nível de BEP, corroborando a hipótese H13 (Quadro 3.10). Relativamente ao efeito mediador, quando controlado o efeito da variável Experiência Profissional, foi possível verificar que a Conscienciosidade não teve um efeito significativo no BEP, mediado pelo ETV (efeito indireto com estimativa *bootstrap* de .09), e o intervalo de confiança a 95% para o efeito indireto incluía o 0 (-.03, .22). Assim, não foi possível corroborar a hipótese H23, pelo que o ETV não mediou a relação entre a Conscienciosidade e o BEP.

Quadro 3.10. Resultados de regressão para o modelo de mediação (Conscienciosidade, ETV, BEP)

Variáveis Predictoras	ETV		BEP	
	B	Erro-padrão	B	Erro-padrão
<i>Efeito total</i>				
Constante			2.66***	.40
Conscienciosidade			.22**	.07
Experiência Profissional ^a			.11**	.03
<i>Efeito direto</i>				
Constante	2.85***	.41	.81*	.34
Conscienciosidade	.14	.07	.13*	.06
ETV			.65***	.06
Experiência Profissional ^a	.03	.03	.09**	.03
<i>Efeito indireto</i>				
	Coef.	Erro-padrão	95% Bootstrap IC	
	.09	.06	-.03	.22

Nota. $N = 151$. Estão reportados os coeficientes não estandardizados. 5000 amostras *bootstrap*.

^aVariável de Controlo.

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$.

6.2.9. Relação entre a Amabilidade e o BEP mediada pelo ETV

A Amabilidade apresentou um efeito positivo e significativo no BEP ($B = .21$, $t = 2.70$, $p < .01$), controlando o efeito da variável Experiência Profissional. Isto sugere que quanto maior for o nível de

Amabilidade, maior será o nível de BEP, corroborando a hipótese H14 (Quadro 3.11). No entanto, quando controlado o efeito da variável Experiência Profissional, a Amabilidade não teve um efeito significativo no BEP, mediado pelo ETV (efeito indireto com estimativa *bootstrap* de .09), e o intervalo de confiança a 95% para o efeito indireto incluía o 0 (-.01, .21). Assim, a hipótese H24 não foi corroborada, pelo que o ETV não mediou a relação entre a Amabilidade e o BEP.

Quadro 3.11. *Resultados de regressão para o modelo de mediação (Amabilidade, ETV, BEP)*

Variáveis Predictoras	ETV		BEP	
	B	Erro-padrão	B	Erro-padrão
<i>Efeito total</i>				
Constante			2.72***	.42
Amabilidade			.21**	.08
Experiência Profissional ^a			.12***	.03
<i>Efeito direto</i>				
Constante	2.85***	.43	.87*	.36
Amabilidade	.14	.08	.12*	.06
ETV			.65***	.06
Experiência Profissional ^a	.04	.03	.10***	.03
<i>Efeito indireto</i>				
	Coef.	Erro-padrão	95% Bootstrap IC	
	.09	.06	-.01	.21

Nota. N = 151. Estão reportados os coeficientes não estandardizados. 5000 amostras *bootstrap*.

^aVariável de Controle.

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$.

6.2.10. Relação entre a Extroversão e o BEP mediada pelo ETV

A Extroversão apresentou um efeito positivo e significativo no BEP ($B = .31$, $t = 6.50$, $p < .001$), controlando o efeito da variável Experiência Profissional. Este resultado sugere que quanto maior for o nível de Extroversão, maior será o nível de BEP de um indivíduo, corroborando a hipótese H15 (Quadro 3.12). Relativamente ao efeito mediador, quando controlado o efeito da variável Experiência Profissional, verificou-se que a Extroversão teve um efeito significativo no BEP, mediado pelo ETV (efeito indireto com estimativa *bootstrap* de .13), e o intervalo de confiança a 95% para o efeito indireto não incluía o 0 (.07, .20). Assim, foi possível corroborar a hipótese H25 que propunha que a Extroversão afeta o BEP por via do ETV. Este modelo explicou 75% ($R^2 = .75$) da variação do BEP ($F_{(3,147)} = 61.12$, $p < .001$).

Quadro 3.12. Resultados de regressão para o modelo de mediação (Extroversão, ETV, BEP)

Variáveis Predictoras	ETV		BEP	
	B	Erro-padrão	B	Erro-padrão
<i>Efeito total</i>				
Constante			2.44***	.24
Extroversão			.31***	.05
Experiência Profissional ^a			.10**	.03
<i>Efeito direto</i>				
Constante	2.54***	.25	.98***	.24
Extroversão	.23***	.05	.17***	.04
ETV			.58***	.06
Experiência Profissional ^a	.02	.03	.09***	.02
<i>Efeito indireto</i>				
	Coef.	Erro-padrão	95% Bootstrap IC	
	.13	.03	.07	.20

Nota. N = 151. Estão reportados os coeficientes não estandardizados. 5000 amostras *bootstrap*.

^aVariável de Controlo.

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$.

Em síntese, foi possível verificar relações significativas entre os traços Neuroticismo, Abertura à Experiência e Extroversão e todas as dimensões do BES, ainda que a relação entre a Abertura à Experiência e o Afeto Negativo tenha sido negativa, o que não foi ao encontro do que era esperado. Para além disto, foi ainda possível verificar relações significativas entre a Conscienciosidade e a Satisfação com a Vida, a Conscienciosidade e o Afeto Positivo, a Amabilidade e a Satisfação com a Vida e entre a Amabilidade e o Afeto Positivo. Em adição, foi possível verificar relações significativas entre todos os Cinco Grandes Traços de Personalidade e o BEP.

Por fim, os resultados demonstraram que as relações entre os traços Neuroticismo, Abertura à Experiência e Extroversão e os dois tipos de Bem-Estar (i.e., BES e BEP) foram mediadas pelo ETV.

Discussão e Conclusão

O presente trabalho pretendeu estudar a relação entre cada um dos Cinco Grandes Traços de Personalidade e o bem-estar, conceptualizado tanto através da perspetiva hedónica (i.e., BES) como da eudemónica (i.e., BEP), bem como o papel do ETV nesta relação, conceptualizado de modo mais abrangente (i.e., como sendo uma perspetiva mais global do que apenas as experiências de conflito ou enriquecimento de cada indivíduo).

Em primeiro lugar, no que diz respeito à relação entre o Neuroticismo e o bem-estar todas as hipóteses foram corroboradas, ou seja, verificou-se uma relação negativa com a Satisfação com a Vida (H1), Afeto Positivo (H2a) e com o BEP (H11), e uma relação positiva com o Afeto Negativo (H2b). Assim, indivíduos caracterizados por níveis mais elevados de Neuroticismo experienciam níveis mais baixos de BES e BEP. Relativamente ao efeito mediador, o ETV mediou a relação entre este traço e os dois tipos de bem-estar (H16a, H16b, H16c e H21). Estes resultados vão ao encontro da literatura que demonstra que níveis elevados de Neuroticismo representam a tendência a experienciar mais emoções negativas e a ter uma menor tolerância ao *stress*, o que se traduz em níveis mais baixos de bem-estar e numa maior dificuldade em equilibrar os diversos papéis que exercem (e.g., Anglim et al., 2020; Livada & Cheloni, 2022; Marrero et al., 2016; Nilsson, 2021; Soni & Bakhru, 2019b; Zhou et al., 2024).

No que diz respeito à Abertura à Experiência foi possível verificar relações positivas com a Satisfação com a Vida (H3), Afeto Positivo (H4a) e BEP (H12), no entanto foi verificada uma relação negativa com o Afeto Negativo que não corroborou a hipótese H4b que propunha que esta seria uma relação positiva. Relativamente ao efeito mediador, o ETV mediou a relação entre este traço e o BES (H17a, H17b, H17c) e o BEP (H22). Segundo a literatura, indivíduos caracterizados por níveis elevados de Abertura à Experiência são mais curiosos, aventureiros e criativos, sendo que estas características ajudam estes indivíduos a encontrar soluções que permitam organizar melhor o seu tempo e lidar melhor com os diversos papéis que exercem, promovendo o bem-estar e o ETV dos mesmos (e.g., Bagley et al., 2018; Costa & McCrae, 1990; Devi & Rani, 2012; Soni & Bakhru, 2019b; Zhou et al., 2024).

Na literatura era ainda proposto que níveis mais elevados deste traço se relacionariam de forma positiva com o Afeto Negativo, uma vez que indivíduos caracterizados por níveis elevados de Abertura à Experiência tendem a ser mais reativos e assim experienciarão mais intensamente as emoções negativas (e.g., Gutiérrez et al., 2005; Grant et al., 2009). De modo menos frequente, era ainda reportado na literatura que a Abertura à Experiência poderia relacionar-se de modo negativo com o Afeto Negativo, já que indivíduos caracterizados por níveis elevados deste traço teriam uma maior

imaginação e criatividade e, assim, conseguiriam arranjar mecanismos de *coping* para fazer face às consequências dos eventos negativos (e.g., Weber et al., 2012; Xin et al., 2017).

No presente estudo, ao contrário do que foi proposto na hipótese H4b, construída com base nas relações mais frequentemente reportadas na literatura, este traço relacionou-se negativamente com o Afeto Negativo, indicando que indivíduos caracterizados por níveis mais elevados de Abertura à Experiência experienciam níveis mais baixos de Afeto Negativo. Uma possível explicação para os resultados obtidos com a presente amostra relaciona-se com o facto destes indivíduos, tal como referido anteriormente, ao terem níveis elevados de criatividade, imaginação e curiosidade, características deste traço, poderem ter também uma maior tendência para conseguir regular e combater os efeitos negativos do *stress* e de outros eventos negativos nas suas vidas (e.g., Weber et al., 2012; Xin et al., 2017).

No que concerne a Conscienciosidade foram verificadas relações positivas com a Satisfação com a Vida (H5), Afeto Positivo (H6a) e BEP (H13). Estes resultados vão ao encontro da literatura que sugere que indivíduos caracterizados por níveis elevados de Conscienciosidade têm uma maior capacidade de planeamento e organização e são mais disciplinados e orientados para objetivos, o que faz com que tenham também uma maior probabilidade de atingirem os seus objetivos, experienciando níveis mais elevados de bem-estar (e.g., Bagley et al., 2018; Devi & Rani, 2012; Diener & Lucas, 1999; Gutiérrez et al., 2005; Grant et al., 2009; Soni & Bakhru, 2019b; Zhou et al., 2024). Ainda assim, a hipótese H6b que previa uma relação negativa com o Afeto Negativo não foi corroborada, uma vez que não foi verificada a existência de uma relação significativa entre estas variáveis. Para além disto, o ETV não mediou a relação entre a Conscienciosidade e os dois tipos de bem-estar (H17a, H17b, H17c, H23). Uma possível explicação para estes resultados é o facto de no presente estudo a escala utilizada para medir a Conscienciosidade dos participantes, após a remoção de dois itens, ter obtido uma consistência interna fraca ($\alpha = .51$), o que revela uma medida pouco fiável e com uma elevada probabilidade de originar resultados não-significativos (Marôco & Garcia-Marques, 2006).

Relativamente à Amabilidade foram verificadas relações positivas com a Satisfação com a Vida (H7), Afeto Positivo (H8a) e BEP (H14). Estes resultados estão em concordância com a literatura que sugere que indivíduos caracterizados por níveis elevados de Amabilidade demonstram um maior interesse em interagir com outros indivíduos, cooperam mais com os outros e estão envolvidos em menos conflitos, o que contribui para que consigam ter laços mais fortes com os outros e, por consequência, experienciem níveis mais elevados de BES e BEP (e.g., Bagley et al., 2018; Devi & Rani, 2012; Grant et al., 2009; Lui et al., 2016; Soni & Bakhru, 2019b; Zhou et al., 2024). No entanto, a hipótese H8b que propunha uma relação negativa entre a Amabilidade e o Afeto Negativo não foi corroborada, uma vez que não foi verificada a existência de uma relação significativa. O ETV também não mediou a relação entre a Amabilidade e os dois tipos de bem-estar (H18a, H18b, H18c, H24). Estes

resultados vão ao encontro de estudos que não verificaram a existência de uma relação significativa entre a Amabilidade e uma ou mais dimensões do BES (e.g. Kokko et al., 2013; Köse et al., 2021) e de estudos que não verificaram a existência de uma relação significativa entre este traço e o ETV (e.g., Bagley et al., 2018; Köse et al., 2021; Nilsson, 2021). Uma possível explicação para esta ocorrência, é o facto do traço Amabilidade ter sido medido como um todo, ou seja, sem medir as diversas facetas que o compõem. Isto deveu-se a ter sido utilizada uma versão reduzida da escala dos Cinco Grandes Traços de Personalidade. Na meta-análise de Anglim et al. (2020), quando a Amabilidade foi medida como um todo através de versões mais curtas dos questionários de personalidade, não foram encontradas relações significativas entre o traço e o BES, no entanto, quando este traço foi medido através de versões mais extensas que permitiram medir cada faceta já foram encontradas relações significativas entre as facetas e as diversas dimensões do BES (e.g., foi verificada uma relação positiva entre a faceta Confiança e a Satisfação com a Vida e Afeto Positivo, mas negativa entre esta faceta e o Afeto Negativo). Assim, com base nesta meta-análise e no presente estudo, é possível considerar que caso tivessem sido medidas as diversas facetas da Amabilidade, que não se encontram representadas na versão do questionário utilizada, poderiam ter sido verificadas relações significativas entre este traço, mais especificamente entre as facetas Confiança, Retidão, Altruísmo, Complacência e Humildade, o Afeto Negativo e o ETV. A faceta Sensibilidade, segundo a meta-análise de Anglim et al. (2020), não apresentou uma relação significativa com o Afeto Negativo, pelo que não demonstra ser tão explicativa desta variável quanto as restantes facetas.

No que diz respeito à Extroversão, foram verificadas relações positivas com a Satisfação com a Vida (H9), o Afeto Positivo (H10a) e o BEP (H15) e uma relação negativa entre este traço e o Afeto Negativo (H10b). Relativamente ao efeito mediador, o ETV mediou a relação entre este traço e o BES (H20a, H20b, H20c), bem como o BEP (H25). Estes resultados vão ao encontro da literatura que sugere que indivíduos caracterizados por níveis elevados de Extroversão são mais energéticos, ativos, sociais e positivos, procurando a companhia de outros indivíduos, o que leva a que experienciem níveis mais elevados de bem-estar (e.g., Anglim et al., 2020; Bagley et al., 2018; Costa & McCrae, 1990; Soni & Bakhru, 2019b). Na literatura é ainda sugerido que estes indivíduos, por possuírem as características apresentadas anteriormente, conseguem lidar melhor com os conflitos que possam surgir nos diversos papéis que desempenham, sendo ainda mais propensos a procurar recursos e soluções que possam melhorar o seu ETV (e.g., Devi & Rani, 2012; Köse et al., 2021; Soni & Bakhru, 2019b).

O presente estudo concluiu ainda que os modelos de mediação explicaram entre 57% e 64% das variações do BES e entre 74% e 75% das variações do BEP. Isto pode significar que ao medir o bem-estar através da conceptualização do BEP obtêm-se relações mais fortes do que ao medir o bem-estar através do BES. Estes resultados vão ao encontro do que Grant et al. (2009) e Anglim et al. (2020) encontraram nos seus estudos, sendo que estes autores sugerem que uma possível explicação

relaciona-se com as medidas utilizadas para avaliar cada um dos tipos de bem-estar. As medidas utilizadas para medir o BES tendem a incluir diversos intervalos de tempo, por exemplo, as dimensões dos Afetos são medidas com base nas semanas mais recentes enquanto que a Satisfação com a Vida concerne uma avaliação de longo prazo. Já as medidas utilizadas para avaliar o BEP utilizam apenas uma avaliação de longo prazo. Assim, escalas que avaliam longos períodos de tempo tendem a ser mais estáveis e a relacionar-se mais fortemente com a personalidade (e.g., Anglim et al., 2020; Grant et al., 2009).

Em suma, os resultados do presente estudo vão ao encontro da literatura, demonstrando que a personalidade é uma boa preditora do BES, ainda que não tenham sido demonstradas relações significativas entre a Conscienciosidade e a Amabilidade e uma das suas dimensões (i.e., o Afeto Negativo; e.g., Albuquerque et al., 2012; Anglim et al., 2020; Grant et al., 2009; Kokko et al., 2013; Köse et al., 2021; Marrero et al., 2016), e do BEP como um todo (e.g., Anglim et al., 2020; Joshanloo, 2023; Schmutte & Ryff, 1997; Soni & Bakhru, 2019b). Este estudo contribui ainda para a literatura ao investigar o papel mediador do ETV na relação entre os Cinco Grandes Traços de Personalidade e o BES, avaliando cada uma das suas dimensões, uma vez que à data esta relação era apenas investigada tendo em conta uma das dimensões do BES (i.e., a Satisfação com a Vida; e.g., Köse et al., 2021). No presente estudo foi ainda possível contribuir para a literatura ao verificar o papel mediador do ETV na relação entre a personalidade e o BEP, com exceção dos traços Conscienciosidade e Amabilidade, já que não foi possível encontrar estudos prévios que testassem esta relação.

Ao nível prático, este estudo sugere que ao promover o ETV dos trabalhadores, as organizações irão aumentar o bem-estar dos mesmos, sendo que isto origina uma série de consequências positivas como, por exemplo, a melhoria da qualidade do trabalho, o aumento da eficiência dos trabalhadores, a melhoria da comunicação entre as equipas, a satisfação com o trabalho, e ainda um aumento da intenção de permanecer na empresa (e.g., Alegre & Pasamar, 2018). Em contrapartida, níveis baixos de ETV levam a uma má performance no trabalho, a um menor bem-estar e a um aumento da intenção de saída (e.g., Soni & Bakhru, 2019a). A importância da adoção de práticas que promovam o ETV é ainda evidenciada pelo facto de a média obtida pelos participantes do presente estudo na escala do ETV ter sido de 3.68 ($DP = .77$), o que, apesar de ser ligeiramente acima da média da escala de resposta, demonstra que uma parte dos participantes não considera ter um bom ETV. Também o estudo realizado pela Randstad (2024) que demonstra que 97% dos inquiridos em Portugal consideram o ETV o fator mais importante quando pensam no seu trabalho reitera a importância da adoção de práticas que promovam o ETV. Alguns exemplos de práticas evidenciadas pela literatura são os horários flexíveis, o modelo de trabalho híbrido e o acesso a Equipas de Apoio Psicossocial no local de trabalho, ou seja, o acesso a apoio psicológico no local de trabalho (e.g., Haar et al., 2014; Volk et al., 2024).

Através dos resultados obtidos foi ainda possível concluir que, uma vez que o bem-estar tende a ser medido através de diversas perspetivas, é importante ter em conta que dependendo da medida utilizada obter-se-ão diferentes resultados. Assim, caso as organizações tencionem medir o bem-estar através do BES devem fazê-lo tendo em conta as diversas dimensões que o compõem, pois apenas deste modo conseguirão medir o BES de modo compreensivo.

Para além disto, compreender que os trabalhadores são caracterizados por diferentes níveis de cada um dos traços de personalidade é importante para que as organizações possam proceder à criação de diferentes tipos de intervenções ou políticas de promoção do ETV e do bem-estar consoante as necessidades pessoais de cada trabalhador (e.g., Alegre & Pasamar, 2018; Soni & Bakhru, 2019b). Por exemplo, compreender que a personalidade dos trabalhadores influencia o comportamento dos mesmos pode levar a que as organizações criem intervenções ou programas de formação que visem identificar possíveis fatores de risco (e.g., níveis elevados de Neuroticismo), bem como os comportamentos prejudiciais associados aos mesmos (e.g., utilização de mecanismos de *coping* desadequados) e equipar os trabalhadores com ferramentas que permitam colmatar esses mesmos comportamentos (e.g., Devi & Rani, 2012; Therthani et al., 2022). Em adição, vários estudos têm demonstrado que intervenções baseadas no *mindfulness* ajudam os trabalhadores a focar-se no presente, a reduzir os pensamentos negativos e a gerir as suas diferentes responsabilidades resultando em níveis mais baixos de *stress* e de afeto negativo e em níveis mais elevados de bem-estar e ETV, pelo que esta poderia ser uma das ferramentas fornecidas pelas organizações (e.g., Althammer et al., 2021; Michel et al., 2014).

Assim, para além desta investigação contribuir para a literatura das diversas variáveis estudadas, contribui ainda, ao nível prático, para que as organizações melhorem a sua performance e promovam o comprometimento organizacional ao desenvolverem políticas de promoção do ETV e do bem-estar que tenham em conta as características pessoais de cada trabalhador (e.g., Mehta & Ruchi, 2020).

4.1. Limitações e sugestões para estudos futuros

O presente estudo apresenta algumas limitações que não devem deixar de ser referidas. A primeira limitação diz respeito à amostra, já que o facto de esta ser reduzida e de conveniência faz com que não seja representativa da população portuguesa e, como tal, impossibilita que sejam feitas inferências ao contexto organizacional português. Por exemplo, a maioria dos participantes apresenta habilitações literárias entre o Ensino Secundário e o Ensino Superior, pelo que a população que completou apenas o 1º, 2º ou 3º Ciclo não se encontra bem representada. Para além disto, a maioria dos participantes atua em Lisboa e Vale do Tejo, pelo que pode estar maioritariamente representada uma realidade diferente da que os indivíduos que atuam no Norte, Centro, Alentejo, Algarve e Regiões Autónomas

experienciam. Por fim, o setor económico mais representado foi o dos Serviços Comerciais e as categorias profissionais mais frequentes foram “Profissional” e “Pessoa administrativa, de serviços, ou vendedor”. Deste modo, seria interessante a realização de uma nova investigação que abrangesse um maior número de pessoas das diferentes zonas de Portugal (i.e., Portugal Continental e Regiões Autónomas) e com diversos níveis de escolaridade, bem como de setores e categorias profissionais mais diversificados.

A segunda limitação relaciona-se com o método utilizado para a recolha de dados. Os dados do presente estudo foram recolhidos através de medidas de autorrelato e num único momento. Na literatura diversos autores referem que tanto o bem-estar como a personalidade, ao serem avaliados com medidas de autorrelato podem ser inflacionados, ou seja, podem não corresponder totalmente à realidade (e.g., Carvalho & Chambel, 2015; Novo, 2005; Schimmack & Kim, 2020). No futuro seria interessante a realização de um estudo longitudinal para avaliar o bem-estar em diversos momentos, bem como a realização da recolha de dados de diversas fontes de modo a obter uma avaliação mais compreensiva da personalidade e do bem-estar. Também o ETV poderia ser avaliado através de diversas fontes já que algumas das frases do questionário do ETV utilizado solicitam aos participantes que avaliem a perceção que as pessoas das suas esferas pessoais e profissionais têm acerca do seu ETV (e.g., “As pessoas que me são próximas diriam que eu consigo um bom equilíbrio entre a vida pessoal e profissional”; Pimenta, 2011).

A terceira limitação refere-se ao questionário dos Cinco Grandes Traços de Personalidade utilizado, tanto no que diz respeito ao facto de várias escalas terem apresentado consistências internas fracas, como ao facto de não terem sido medidas as diversas facetas que constituem cada traço. As consistências internas fracas refletem em parte o número reduzido de itens por escala e, apesar da versão do questionário utilizada ter sido escolhida devido à sua brevidade e boas qualidades psicométricas, seria pertinente a replicação deste estudo utilizando um questionário mais extenso. Assim, para além de aumentar a probabilidade de obter consistências internas mais adequadas, seria possível medir as diversas facetas de cada um dos Cinco Grandes Traços de Personalidade de modo a obter informações mais detalhadas acerca da personalidade dos indivíduos (e.g., Costa & McCrae, 1992b).

A última limitação identificada diz respeito ao facto de não terem sido avaliadas as características, nem a existência de medidas ou políticas de promoção do ETV nos locais de trabalho dos participantes. Assim, não é possível depreender se os participantes que afirmam ter um bom ETV já usufruem deste tipo de medidas. Em investigações futuras deveria ser estudada a presença de medidas, políticas e características (e.g., autonomia dos trabalhadores, variedade no trabalho, segurança, apoio do supervisor e contacto social) que promovem o ETV no local de trabalho (e.g., Warr, 2007).

Em estudos futuros seria também interessante estudar a relação entre a personalidade e o BEP tendo em conta as suas dimensões, de modo a compreender quais os traços (e facetas) que melhor explicam cada uma delas, já que no presente estudo o BEP foi avaliado apenas como um todo.

Por fim, futuras investigações poderiam replicar o presente estudo avaliando a personalidade através de outras perspetivas que não os Cinco Grandes Traços de Personalidade, já que, tal como indicado por Kahneman et al. (1990), a comunidade científica propõe frequentemente novos traços de personalidade, pelo que explicar as relações estudadas na presente dissertação a partir de uma única perspetiva pode ser limitante.

Cada vez mais os trabalhadores procuram o ETV como forma de alcançar o bem-estar nas suas vidas. Assim, é de extrema importância que se continuem a estudar estes tópicos de modo a equipar as organizações com as ferramentas adequadas para a criação de políticas e intervenções que vão ao encontro das necessidades dos seus trabalhadores.

Referências

- Abendroth, A.-K., & den Dulk, L. (2011). Support for the work-life balance in Europe: The impact of state, workplace and family support on work-life balance satisfaction. *Work, Employment and Society*, 25(2), 234–256. <https://doi.org/10.1177/0950017011398892>
- Albuquerque, I., de Lima, M. P., Matos, M., & Figueiredo, C. (2012). Personality and subjective well-being: What hides behind global analyses? *Social Indicators Research*, 105(3), 447–460. <https://doi.org/10.1007/s11205-010-9780-7>
- Alegre, J., & Pasamar, S. (2018). Firm innovativeness and work-life balance. *Technology Analysis & Strategic Management*, 30(4), 421–433. <https://doi.org/10.1080/09537325.2017.1337091>
- Althammer, S. E., Reis, D., van der Beek, S., Beck, L., & Michel, A. (2021). A mindfulness intervention promoting work-life balance: How segmentation preference affects changes in detachment, well-being, and work-life balance. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 94(2), 282–308. <https://doi.org/10.1111/joop.12346>
- Alves, C. S. (2015). *Crença num mundo justo e bem-estar subjetivo: O papel mediador dos mecanismos de defesa do ego* [Dissertação de Mestrado, ISCTE – Instituto Universitário de Lisboa]. Repositório do ISCTE – Instituto Universitário de Lisboa. <http://hdl.handle.net/10071/10768>
- Anglim, J., & Grant, S. (2016). Predicting psychological and subjective well-being from personality: Incremental prediction from 30 facets over the big 5. *Journal of Happiness Studies*, 17(1), 59–80. <https://doi.org/10.1007/s10902-014-9583-7>
- Anglim, J., Horwood, S., Smillie, L. D., Marrero, R. J., & Wood, J. K. (2020). Predicting psychological and subjective well-being from personality: A meta-analysis. *Psychological Bulletin*, 146(4), 279–323. <https://doi.org/10.1037/bul0000226>
- Bagley, C., Abubaker, M., & Sawyerr, A. (2018). Personality, work-life balance, hardiness, and vocation: A typology of nurses and nursing values in a special sample of English hospital nurses. *Administrative Sciences*, 8(4), 79. <https://doi.org/10.3390/admsci8040079>
- Cain, L., Busser, J., & Kang, H. J. A. (2018). Executive chefs' calling: Effect on engagement, work-life balance and life satisfaction. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 30(5), 2287–2307. <https://doi.org/10.1108/IJCHM-02-2017-0105>
- Carlson, D. S., Grzywacz, J. G., & Zivnuska, S. (2009). Is work-family balance more than conflict and enrichment? *Human Relations*, 62(10), 1459–1486. <https://doi.org/10.1177/0018726709336500>
- Carvalho, V. S., & Chambel, M. J. (2016). Perceived high-performance work systems and subjective well-being. *Journal of Career Development*, 43(2), 116–129. <https://doi.org/10.1177/0894845315583113>
- Casper, W. J., Vaziri, H., Wayne, J. H., DeHauw, S., & Greenhaus, J. (2018). The jingle-jangle of work-nonwork balance: A comprehensive and meta-analytic review of its meaning and measurement. *Journal of Applied Psychology*, 103(2), 182–214. <https://doi.org/10.1037/apl0000259>
- Costa, P. T., & McCrae, R. R. (1980). Influence of extraversion and neuroticism on subjective well-being: Happy and unhappy people. *Journal of Personality and Social Psychology*, 38(4), 668–678. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.38.4.668>
- Costa, P. T., & McCrae, R. R. (1990). Personality disorders and the Five-Factor Model of Personality. *Journal of Personality Disorders*, 4(4), 362–371. <https://doi.org/10.1521/pedi.1990.4.4.362>
- Costa, P. T., & McCrae, R. R. (1992a). Normal personality assessment in clinical practice: The NEO Personality Inventory. *Psychological Assessment*, 4(1b), 5–13. <https://doi.org/10.1037/1040-3590.4.1.5>
- Costa, P. T., & McCrae, R. R. (1992b). The Five-Factor Model of Personality and its relevance to personality disorders. *Journal of Personality Disorders*, 6(4), 343–359. <https://doi.org/10.1521/pedi.1992.6.4.343>

- Das, K. v., Jones-Harrell, C., Fan, Y., Ramaswami, A., Orlove, B., & Botchwey, N. (2020). Understanding subjective well-being: Perspectives from psychology and public health. *Public Health Reviews*, 41(1), 25. <https://doi.org/10.1186/s40985-020-00142-5>
- 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://doi.org/10.1037/0033-2909.124.2.197>
- Devi, A. C., & Rani, S. S. (2012). Personality and work-life balance. *Journal of Contemporary Research in Management*, 7(3), 23–30. <https://research.ebsco.com/linkprocessor/plink?id=a16e985d-9223-32d1-85e4-6e8b8cddcd87>
- Diener, E., 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., & Lucas, R. E. (1999). Personality and subjective well-being. In D. Kahneman, E. Diener, & N. Schwarz (Eds.), *Well-being: The foundations of hedonic psychology* (1st ed., pp. 213–229). Russel Sage Foundation.
- Diener, E., Sapyta, J. J., & Suh, E. (1998). Subjective well-being is essential to well-being. *Psychological Inquiry*, 9(1), 33–37. https://doi.org/10.1207/s15327965pli0901_3
- Diener, E., Wirtz, D., Biswas-Diener, R., Tov, W., Kim-Prieto, C., Choi, D., & Oishi, S. (2009). New measures of well-being. In E. Diener (Ed.), *Assessing well-being: The collected works of Ed Diener* (pp. 247–266). Springer Science+Business Media. https://doi.org/10.1007/978-90-481-2354-4_12
- Feist, J., Feist, G., & Roberts, T.-A. (2013). *Theories of Personality* (8th ed.). McGraw-Hill.
- Grant, S., Langan-Fox, J., & Anglim, J. (2009). The big five traits as predictors of subjective and psychological well-being. *Psychological Reports*, 105(1), 205–231. <https://doi.org/10.2466/PRO.105.1.205-231>
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *The Academy of Management Review*, 10(1), 76–88. <https://doi.org/10.5465/amr.1985.4277352>
- 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(3), 510–531. [https://doi.org/10.1016/S0001-8791\(02\)00042-8](https://doi.org/10.1016/S0001-8791(02)00042-8)
- Greenhaus, J. H., & Powell, G. N. (2006). When work and family are allies: A theory of work-family enrichment. *Academy of Management Review*, 31(1), 72–92. <https://doi.org/10.5465/amr.2006.19379625>
- Gröpel, P., & Kuhl, J. (2009). Work-life balance and subjective well-being: The mediating role of need fulfilment. *British Journal of Psychology*, 100(2), 365–375. <https://doi.org/10.1348/000712608X337797>
- Grzywacz, J. G., & Carlson, D. S. (2007). Conceptualizing work-family balance: Implications for practice and research. *Advances in Developing Human Resources*, 9(4). <https://doi.org/10.1177/1523422307305487>
- Gutiérrez, J. G., Jiménez, B. M., Hernández, E. G., & Puente, C. P. (2005). Personality and subjective well-being: Big five correlates and demographic variables. *Personality and Individual Differences*, 38(7), 1561–1569. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2004.09.015>
- Haar, J. M. (2013). Testing a new measure of work-life balance: A study of parent and non-parent employees from New Zealand. *The International Journal of Human Resource Management*, 24(17), 3305–3324. <https://doi.org/10.1080/09585192.2013.775175>
- Haar, J. M., Russo, M., Suñe, A., & Ollier-Malaterre, A. (2014). Outcomes of work-life balance on job satisfaction, life satisfaction and mental health: A study across seven cultures. *Journal of Vocational Behavior*, 85(3), 361–373. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2014.08.010>
- Haybron, D. M. (2016). The philosophical basis of eudaimonic psychology. In J. Vittersø (Ed.), *Handbook of eudaimonic well-being* (1st ed., pp. 39–53). Springer International Publishing. <https://doi.org/10.1007/978-3-319-42445-3>
- Hayes, A. F. (2022). *Introduction to mediation, moderation, and conditional process analysis: A regression-based approach* (3rd ed.). Guilford Press.

- Higgins, C. A., Duxbury, L. E., & Lyons, S. T. (2010). Coping with overload and stress: Men and women in dual-earner families. *Journal of Marriage and Family*, 72(4), 847–859.
<https://doi.org/10.1111/j.1741-3737.2010.00734.x>
- Hirata, J. (2016). Ethics and eudaimonic well-being. In J. Vittersø (Ed.), *Handbook of eudaimonic well-being* (1st ed., pp. 55–64). Springer International Publishing.
<https://doi.org/10.1007/978-3-319-42445-3>
- International Labour Organization. (n.d.). *ISCO - International Standard Classification of Occupations*.
<https://ilostat.ilo.org/methods/concepts-and-definitions/classification-occupation/>
- Jibeen, T. (2014). Personality traits and subjective well-being: Moderating role of optimism in university employees. *Social Indicators Research*, 118(1), 157–172.
<https://doi.org/10.1007/s11205-013-0416-6>
- Joshanloo, M. (2023). Reciprocal relationships between personality traits and psychological well-being. *British Journal of Psychology*, 114(1), 54–69. <https://doi.org/10.1111/bjop.12596>
- Kahneman, D., Diener, E., & Schwarz, N. (1999). Preface. In D. Kahneman, E. Diener, & N. Schwarz (Eds.), *Well-being: Foundations of hedonic psychology* (1st ed., pp. ix–xii). Russel Sage Foundation.
<http://www.jstor.org/stable/10.7758/9781610443258.4>
- Kimiecik, J. (2011). Exploring the promise of eudaimonic well-being within the practice of health promotion: The “how” is as important as the “what.” *Journal of Happiness Studies*, 12(5), 769–792. <https://doi.org/10.1007/s10902-010-9226-6>
- Kline, R. B. (2011). Data preparation. In T. D. Little (Ed.), *Principles and practice of structural equation modeling* (3rd ed., pp. 46–74). Guilford Press.
- Kokko, K., Tolvanen, A., & Pulkkinen, L. (2013). Associations between personality traits and psychological well-being across time in middle adulthood. *Journal of Research in Personality*, 47(6), 748–756. <https://doi.org/10.1016/j.jrp.2013.07.002>
- Köse, S., Baykal, B., Köse, S., Çuhadar, S. G., Turgay, F., & Kiroglu Bayat, I. (2021). Role of personality traits in work-life balance and life satisfaction. In M. H. Bilgin, H. Danis, E. Demir, & S. Vale (Eds.), *Eurasian Economic Perspectives* (pp. 279–295). Springer International Publishing.
- Krahé, B. (1992). *Personality and social psychology: Towards a synthesis* (1st ed.). Sage Publications.
- Kraut, R. (2022). Aristotle’s ethics. In E. N. Zalta, & U. Nodelman (Eds.), *The Stanford encyclopedia of philosophy* (Fall 2022 ed.). Stanford University.
<https://plato.stanford.edu/archives/fall2022/entries/aristotle-ethics/>
- Kurtuluş, E., Yıldırım Kurtuluş, H., Birel, S., & Batmaz, H. (2023). The effect of social support on work-life balance: The role of psychological well-being. *International Journal of Contemporary Educational Research*, 10(1), 239–249. <https://doi.org/10.33200/ijcer.1152323>
- Lima, M. P. (1997). *NEO-PI-R: Contextos teóricos e psicométricos OCEAN ou iceberg?* [Dissertação de Doutorado, Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação]. Repositório do ISPA.
<http://hdl.handle.net/10400.12/1647>
- Livada, A., & Cheloni, D. (2022). Do statisticians support a better work- life balance? A pilot study. *International Journal of Economics and Business Administration*, X(1), 159–178.
<https://doi.org/10.35808/ijeba/755>
- Lui, P. P., Rollock, D., Chang, E. C., Leong, F. T. L., & Zamboanga, B. L. (2016). Big 5 personality and subjective well-being in Asian Americans: Testing optimism and pessimism as mediators. *Asian American Journal of Psychology*, 7(4), 274–286. <https://doi.org/10.1037/aap0000054>
- Marôco, J. (2011). *Análise estatística com o SPSS statistics* (5th ed.). ReportNumber.
- Marôco, J., & Garcia-Marques, T. (2006). Qual a fiabilidade do alfa de Cronbach? Questões antigas e soluções modernas? *Laboratório de Psicologia*, 4(1), 65–90. <http://hdl.handle.net/10400.12/133>
- Marrero, R. J., Rey, M., & Hernández-Cabrera, J. A. (2016). Can big five facets distinguish between hedonic and eudaimonic well-being? A dominance analysis. *The Spanish Journal of Psychology*, 19, E84. <https://doi.org/10.1017/sjp.2016.95>
- McCrae, R. R., & Costa, P. T. (1987). Validation of the Five-Factor Model of Personality across instruments and observers. *Journal of Personality and Social Psychology*, 52(1), 81–90.
<https://doi.org/10.1037/0022-3514.52.1.81>

- Mehta, P., & Ruchi, Ms. (2020). Balancing work life through personality traits: A study of management educators. *Oorja- International Journal of Management and IT*, 18(1), 13–20.
<https://doi.org/10.55399/psxj1214>
- Michel, A., Bosch, C., & Rexroth, M. (2014). Mindfulness as a cognitive-emotional segmentation strategy: An intervention promoting work-life balance. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 87(4), 733–754. <https://doi.org/10.1111/joop.12072>
- Natividade, J. C., & Hutz, C. S. (2015). Escala Reduzida de Descritores dos Cinco Grandes Fatores de Personalidade: Prós e contras. *Psico*, 46(1), 79.
<https://doi.org/10.15448/1980-8623.2015.1.16901>
- Netemeyer, R. G., Boles, J. S., & McMurrian, R. (1996). Development and validation of work-family conflict and family-work conflict scales. *Journal of Applied Psychology*, 81(4), 400–410.
<https://doi.org/10.1037/0021-9010.81.4.400>
- Neto, F. (1993). The Satisfaction with Life Scale: Psychometrics properties in an adolescent sample. *Journal of Youth and Adolescence*, 22(2), 125–134. <https://doi.org/10.1007/BF01536648>
- Nilsson, G. (2021). *When the home becomes our office - The relation between personality, perceived work engagement and work life balance during a new wave of work from home* [Dissertação de Mestrado, Universidade de Lund]. Lund University Publications Student Papers.
<http://lup.lub.lu.se/student-papers/record/9058099>
- Novo, R. (2000). *Para além da eudaimonia: O bem-estar psicológico em mulheres na idade adulta avançada* [Dissertação de Doutoramento, Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação]. Repositório da Universidade de Lisboa. <http://hdl.handle.net/10451/41770>
- Pimenta, S. S. de A. G. (2011). *Trabalho-família: Uma questão de equilíbrio? Relações com o conflito, a facilitação e contributos para a satisfação e bem-estar psicológico* [Dissertação de Mestrado, Universidade Católica Portuguesa]. Veritati - Repositório Institucional da Universidade Católica Portuguesa. <http://hdl.handle.net/10400.14/8265>
- Randstad. (2024). *Rethinking ambition - Workmonitor: The voice of talent in 2024*.
<https://info.randstad.pt/hubfs/Workmonitor%20reports/Workmonitor%202024.pdf>
- Requena, F., & Ayuso, L. (2021). Online networks and subjective well-being: The effect of “big five personality traits”. *Social Inclusion*, 9(4), 399–412. <https://doi.org/10.17645/si.v9i4.4507>
- Rodrigues, R. I., & Gomes, C. (2022). Desenvolvimento e validação de uma versão portuguesa do Inventário de Personalidade Big Five. *Revista Iberoamericana de Diagnóstico y Evaluación – e Avaliação Psicológica*, 63(2), 163. <https://doi.org/10.21865/RIDEP63.2.12>
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2001). On happiness and human potentials: A review of research on hedonic and eudaimonic well-being. *Annual Review of Psychology*, 52(1), 141–166.
<https://doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.141>
- Ryff, C. D. (1989). Happiness is everything, or is it? Explorations on the meaning of psychological well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57(6), 1069–1081.
<https://doi.org/10.1037/0022-3514.57.6.1069>
- Ryff, C. D. (2016). Beautiful ideas and the scientific enterprise: Sources of intellectual vitality in research on eudaimonic well-being. In J. Vittersø (Ed.), *Handbook of eudaimonic well-being* (1st ed., pp. 95–107). Springer International Publishing. https://doi.org/10.1007/978-3-319-42445-3_6
- Ryff, C. D., & Singer, B. (1998). The contours of positive human health. *Psychological Inquiry*, 9(1), 1–28. https://doi.org/10.1207/s15327965pli0901_1
- Ryff, C. D., & Singer, B. H. (2008). Know thyself and become what you are: A eudaimonic approach to psychological well-being. *Journal of Happiness Studies*, 9(1), 13–39.
<https://doi.org/10.1007/s10902-006-9019-0>
- Saraswati, K. D. H., & Lie, D. (2020). Psychological well-being: The impact of work-life balance and work pressure. In T. A. Ping, H. K. Tunjungsari, & W. P. Sari (Eds.), *Proceedings of the 2nd Tarumanagara International Conference on the Applications of Social Sciences and Humanities – TICASH 2020* (pp. 580–587). Atlantis Press. <https://doi.org/10.2991/assehr.k.201209.089>

- Schimmack, U., & Kim, H. (2020). An integrated model of social psychological and personality psychological perspectives on personality and well-being. *Journal of Research in Personality*, 84, 103888. <https://doi.org/10.1016/j.jrp.2019.103888>
- Schimmack, U., Schupp, J., & Wagner, G. G. (2008). The influence of environment and personality on the affective and cognitive component of subjective well-being. *Social Indicators Research*, 89(1), 41–60. <https://doi.org/10.1007/s11205-007-9230-3>
- Schmutte, P. S., & Ryff, C. D. (1997). Personality and well-being: Reexamining methods and meanings. *Journal of Personality and Social Psychology*, 73(3), 549–559. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.73.3.549>
- Schnettler, B., Miranda-Zapata, E., Grunert, K. G., Lobos, G., Lapo, M., & Hueche, C. (2021). Testing the Spillover-Crossover Model between work-life balance and satisfaction in different domains of life in dual-earner households. *Applied Research in Quality of Life*, 16(4), 1475–1501. <https://doi.org/10.1007/s11482-020-09828-z>
- Schultz, D. P., & Schultz, S. E. (2017). *Theories of personality* (11th ed.). Cengage Learning.
- Sharma, U., & Rao, R. K. (2018). Issues in work-life balance and its impact on employees: A literature review. *International Research Journal of Management Science & Technology*, 9(4), 300–309. <https://ssrn.com/abstract=3374504>
- Singh, R., Aggarwal, S., & Sahni, S. (2023). A systematic literature review of work-life balance using ADO Model. *FIIIB Business Review*, 12(3), 243–258. <https://doi.org/10.1177/23197145221115530>
- Siu, O. L. (2013). Psychological capital, work well-being, and work-life balance among Chinese employees. *Journal of Personnel Psychology*, 12(4), 170–181. <https://doi.org/10.1027/1866-5888/a000092>
- Sonderen, E. van, Sanderman, R., & Coyne, J. C. (2013). Ineffectiveness of reverse wording of questionnaire items: Let's learn from cows in the rain. *PLoS ONE*, 8(7), e68967. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0068967>
- Soni, P., & Bakhru, K. M. (2019a). A review on teachers eudaemonic well-being and innovative behaviour: Exploring the importance of personality, work-life balance, self-efficacy and demographic variables. *International Journal of Learning and Change*, 11(2), 169–189. <https://doi.org/10.1504/IJLC.2019.101661>
- Soni, P., & Bakhru, K. M. (2019b). Understanding triangulated collaboration of work-life balance, personality traits and eudaimonic well-being. *Problems and Perspectives in Management*, 17(2), 63–82. [https://doi.org/10.21511/ppm.17\(2\).2019.05](https://doi.org/10.21511/ppm.17(2).2019.05)
- Steel, P., Schmidt, J., & Shultz, J. (2008). Refining the relationship between personality and subjective well-being. *Psychological Bulletin*, 134(1), 138–161. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.134.1.138>
- Therthani, S., Balkin, R. S., Perepiczka, M., Silva, S., Hunter, Q., & Juhnke, G. A. (2022). Assessing personality traits, life balance domains, and work addiction among entrepreneurs. *The Career Development Quarterly*, 70(3), 190–201. <https://doi.org/10.1002/cdq.12296>
- Tijani, B., Osei-Kyei, R., & Feng, Y. (2022). A review of work-life balance in the construction industry. *International Journal of Construction Management*, 22(14), 2671–2686. <https://doi.org/10.1080/15623599.2020.1819582>
- United Nations. (2008). International Standard Industrial Classifications of All Economic Activities: Revision 4. *Economic and Social Affairs*, M(4).
- Valcour, M. (2007). Work-Based Resources as Moderators of the Relationship Between Work Hours and Satisfaction with Work-Family Balance. *Journal of Applied Psychology*, 92(6), 1512–1523. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.92.6.1512>
- Vaziri, H., Wayne, J. H., Casper, W. J., Lapierre, L. M., Greenhaus, J. H., Amirkamali, F., & Li, Y. (2022). A meta-analytic investigation of the personal and work-related antecedents of work-family balance. *Journal of Organizational Behavior*, 43(4), 662–692. <https://doi.org/10.1002/job.2594>
- Veloso Gouveia, V., Araújo, R., Oliveira, I. C., Gonçalves, M. P., Milfont, T., Coelho, G., Santos, W., de Medeiros, E. D., Soares, A. S., Monteiro, R. P., de Andrade, J. M., Medeiros Cavalcanti, T., Nascimento, B., & Gouveia, R. (2021). A short version of the Big Five Inventory (BFI-20): Evidence

- on construct validity. *Revista Interamericana De Psicología/Interamerican Journal of Psychology*, 55(1), e1312. <https://doi.org/10.30849/ripijp.v55i1.1312>
- Vittersø, J. (2016). The most important idea in the world: An introduction. In J. Vittersø (Ed.), *Handbook of eudaimonic well-being* (1st ed., pp. 1–24). Springer International Publishing/Springer Nature. https://doi.org/10.1007/978-3-319-42445-3_1
- Volk, J. O., Schimmack, U., Strand, E. B., Reinhard, A., Hahn, J., Andrews, J., Probyn-Smith, K., & Jones, R. (2024). Work-life balance is essential to reducing burnout, improving well-being. *Journal of the American Veterinary Medical Association*, 262(7), 1–8. <https://doi.org/10.2460/javma.24.02.0135>
- Voydanoff, P. (2005). Toward a conceptualization of perceived work-family fit and balance: A demands and resources approach. *Journal of Marriage and Family*, 67(4), 822–836. <https://doi.org/10.1111/j.1741-3737.2005.00178.x>
- Warr, P. (2007). Searching for happiness at work. *Psychologist*, 20(12), 726–729. <https://www.researchgate.net/publication/283915827>
- Waterman, A. S. (1993). Two conceptions of happiness: Contrasts of personal expressiveness (eudaimonia) and hedonic enjoyment. *Journal of Personality and Social Psychology*, 64(4), 678–691. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.64.4.678>
- Weber, K., Giannakopoulos, P., Bacchetta, J.-P., Quast, S., Herrmann, F. R., Delaloye, C., Ghisletta, P., de Ribaupierre, A., & Canuto, A. (2012). Personality traits are associated with acute major depression across the age spectrum. *Aging & Mental Health*, 16(4), 472–480. <https://doi.org/10.1080/13607863.2011.630375>
- Wilkinson, M. (2013). *Work life balance and psychological well-being in men and women* [Dissertação de Doutorado, Universidade de Auburn]. AUETD. <http://hdl.handle.net/10415/3605>
- Xin, Y., Wu, J., Yao, Z., Guan, Q., Aleman, A., & Luo, Y. (2017). The relationship between personality and the response to acute psychological stress. *Scientific Reports*, 7(16906), 1–8. <https://doi.org/10.1038/s41598-017-17053-2>
- Yang, X., & Jo, W. (2022). Roles of work-life balance and trait mindfulness between recovery experiences and employee subjective well-being: A moderated mediation model. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 52, 459–468. <https://doi.org/10.1016/j.jhtm.2022.08.005>
- Zhou, S., Slemp, G. R., & Vella-Brodick, D. A. (2024). Factors associated with teacher wellbeing: A meta-analysis. *Educational Psychology Review*, 36(63), 1–48. <https://doi.org/10.1007/s10648-024-09886-x>

Anexos

Anexo A. Caracterização da amostra

Quadro A1. *Caracterização da amostra*

		Frequência	Percentagem
Sexo	Masculino	26	17.2%
	Feminino	125	82.8%
	Outro	0	0%
Idade	Menos de 18 anos	0	0%
	18 - 24 anos	43	28.5%
	25 - 29 anos	30	19.9%
	30 - 34 anos	12	7.9%
	35 - 39 anos	18	11.9%
	40 - 44 anos	8	5.3%
	45 - 49 anos	18	11.9%
	50 - 54 anos	13	8.6%
	55 - 59 anos	4	2.6%
	60 - 65 anos	4	2.6%
	Mais de 65 anos	1	0.7%
Escolaridade	1º Ciclo (4º ano)	0	0%
	2º Ciclo (6º ano)	0	0%
	3º Ciclo (9º ano)	3	2%
	Ensino Secundário (12º ano)	26	17.2%
	Licenciatura	61	40.4%
	Pós-Graduação	19	12.6%
	Mestrado	38	25.2%
	Doutoramento	4	2.6%
Estado Civil	Solteiro/a	45	29.8%
	Solteiro/a numa relação	41	27.2%
	Casado/a	36	23.8%
	União de facto	21	13.9%
	Divorciado/a	8	5.3%
	Viúvo/a	0	0%
	Outro. Por favor indique qual:	0	0%
Dependentes	Sim	62	41.1%
	Não	89	58.9%

Quadro A1. *Caracterização da amostra* (Continuação)

		Frequência	Percentagem
Experiência profissional	Menos de 1 ano	26	17.2%
	Entre 1 e 5 anos	38	25.2%
	5 a 10 anos	24	15.9%
	10 a 15 anos	12	7.9%
	15 a 20 anos	16	10.6%
	Mais de 20 anos	35	23.2%
Antiguidade	Menos de 1 ano	55	36.7%
	Entre 1 e 5 anos	41	27.3%
	5 a 10 anos	19	12.7%
	10 a 15 anos	11	7.3%
	15 a 20 anos	10	6.7%
	Mais de 20 anos	14	9.3%
Área geográfica	Norte	22	14.6%
	Centro	26	17.2%
	Lisboa e Vale do Tejo	92	60.9%
	Alentejo	4	2.6%
	Algarve	4	2.6%
	Açores	1	0.7%
	Madeira	2	1.3%
Setor económico	Agricultura, silvicultura e pesca	2	1.3%
	Indústria transformadora	3	2%
	Construção	2	1.3%
	Comércio por grosso, retalho e reparação	12	7.9%
	Hotelaria	8	5.3%
	Banca, imobiliária e serviços financeiros	13	8.6%
	Transporte, armazenamento e distribuição	4	2.6%
	Serviços comerciais (e.g., TIC, consultadoria)	40	26.5%
	Administração pública e governação	9	6%
	Educação	23	15.2%
	Cuidados de saúde, serviços sociais e aplicação penal	30	19.9%
	Artes, entretenimento, recreação e desporto	5	3.3%

Quadro A1. *Caracterização da amostra* (Continuação)

		Frequência	Porcentagem
Categoria profissional	Trabalhador/a não qualificado/a (e.g., limpeza doméstica, limpeza urbana, trabalhador/a da construção, operador/a de máquina, motorista, auxiliar de cozinha)	9	6%
	Trabalhador/a qualificado/a da indústria, construção e Artífices (e.g., eletricitista, canalizador/a, mecânico/a, carpinteiro/a)	2	1.3%
	Pessoa administrativa, de serviços, ou vendedor (e.g., administrativo/a, secretário/a, vendedor/a, cozinheiro/a, cabeleireiro/a, empregado/a de mesa)	39	26.2%
	Técnico/a (e.g., agente de serviços, auxiliar de saúde, supervisor/a de obras, administrador/a de redes, técnico/a de <i>help desk</i> , auxiliar de contabilidade, notário/a, assistente social, animador/a sociocultural)	29	19.5%
	Profissional (e.g., médico/a, enfermeiro/a, professor/a, advogado/a; engenheiro/a, desenvolvedor/a de <i>software</i> , bibliotecário/a, contabilista, recrutador/a)	59	39.6%
	Gestor/a (e.g. diretor/a geral, CEO, diretor/a, gestor/a hospitalar)	11	7.4%
	Profissões das Forças Armadas	0	0%
Vínculo contratual	Contrato de trabalho a termo certo	33	21.9%
	Contrato de trabalho a termo incerto	20	13.2%
	Contrato de trabalho sem termo	62	41.1%
	Contrato de trabalho de curta duração	9	6%
	Contrato de trabalho a tempo parcial	3	2%
	Trabalho temporário	8	5.3%
	Prestação de serviços	16	10.6%
Modalidade de trabalho	Presencial	90	60%
	Híbrido	54	36%
	Remoto	6	4%
Chefia	Não	112	74.2%
	Sim	39	25.8%

Fonte: Elaboração própria.

Anexo B. Questionário

ISCTE CIÊNCIAS SOCIAIS E HUMANAS

O presente estudo surge no âmbito da Dissertação para obtenção do grau de Mestre em Psicologia Social e das Organizações pelo ISCTE- Instituto Universitário de Lisboa.

Este é um estudo sobre o bem-estar e o equilíbrio trabalho-vida.

A sua participação no estudo, que será muito valorizada pois irá contribuir para o avanço do conhecimento nesta área, consiste em responder a um conjunto de questões, sendo que terá uma **duração máxima de 15 minutos**.

Não existem riscos significativos expectáveis associados à participação no estudo. A **participação** no estudo é estritamente **voluntária**: pode escolher livremente participar ou não participar. Se tiver escolhido participar, pode interromper a participação em qualquer momento sem ter de prestar qualquer justificação. Para além de voluntária, a participação é também **anónima** e **confidencial**. Os dados obtidos destinam-se apenas a tratamento estatístico ao nível da amostra e nenhuma resposta será analisada ou reportada individualmente. Em nenhum momento do estudo precisa de se identificar.

Não existem respostas certas ou erradas, apenas descreva a sua opinião da forma mais precisa e sincera possível.

Caso pretenda esclarecer uma dúvida ou partilhar algum comentário poderá contactar-me através do email mcras1@iscte-iul.pt.

Obrigada,

Magda Alves (Nº 107637)

☐ Declaro ter compreendido os objetivos e condições de participação no presente estudo, pelo que aceito nele participar.

☐ Declaro ter mais de 18 anos e encontrar-me empregado (ou ter experiência laboral prévia).



Encontra em seguida uma série de afirmações relacionadas com os seus comportamentos.

Por favor, indique a frequência com que os manifesta. Utilize a escala de 7 pontos para classificar a resposta que melhor se adequa à sua situação.

	Nunca	Raramente	Ocasionalmente	50% das vezes	Frequentemente	Quase sempre	Sempre
Sou paciente.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Faço sempre mais do que me é solicitado.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Estou sempre disposto(a) a aprender coisas novas.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Considero-me uma pessoa calma.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Considero-me uma pessoa tolerante.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Estou sempre pronto(a) a ajudar.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Realizo todas as tarefas que me são atribuídas com o mesmo rigor.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐

	Nunca	Raramente	Ocasionalmente	50% das vezes	Frequentemente	Quase sempre	Sempre
Consigo resolver problemas complexos.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Faço amigos com facilidade.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Integro-me facilmente em qualquer grupo.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Sou pouco impulsivo(a).	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Sou altruísta.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Coloco os interesses do grupo à frente dos meus.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Gosto de conhecer pessoas novas.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Penso minuciosamente em todos os prós e contras antes de tomar uma decisão.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Sinto-me bem quando estou rodeado(a) de pessoas.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Ponho os outros em primeiro lugar.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Sou uma pessoa humilde.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Adapto-me facilmente a novos contextos (e.g., culturas, ambientes).	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Considero-me uma pessoa escrupulosa.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Sou uma pessoa descontráida.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Não tenho receio em enfrentar qualquer tipo de desafio.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Sou pontual.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐



Agora pense no que tem feito e experienciado durante as últimas quatro semanas. Indique em que medida experienciou cada um dos seguintes sentimentos, utilizando a escala indicada.

	Nunca	Quase nunca	Algumas vezes	Muitas vezes	Quase sempre	Sempre
Positivo(a)	☐	☐	☐	☐	☐	☐

	Nunca	Quase nunca	Algumas vezes	Muitas vezes	Quase sempre	Sempre
Negativo(a)	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Bom/Boa	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Mau/Má	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Agradável	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Desagradável	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Feliz	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Triste	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Com medo	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Alegre	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Zangado(a)	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Satisfeito(a)	☐	☐	☐	☐	☐	☐

Mais abaixo estão cinco afirmações que dizem respeito à forma como se sente em relação à sua vida e com as quais pode concordar ou discordar. Utilizando a escala abaixo indicada, refira o seu grau de acordo com cada afirmação.

	Discordo totalmente	Discordo	Discordo ligeiramente	Nem concordo nem discordo	Concordo ligeiramente	Concordo	Concordo totalmente
Em muitos aspetos a minha vida aproxima-se dos meus ideais.	☐	☐	☐	☐	☐		☐
As condições da minha vida são excelentes.	☐	☐	☐	☐	☐		☐
Estou satisfeito(a) com a minha vida.	☐	☐	☐	☐	☐		☐
Até agora consegui obter aquilo que era importante na vida.	☐	☐	☐	☐	☐		☐
Se pudesse viver a minha vida de novo, não mudaria quase nada.	☐	☐	☐	☐	☐		☐



As afirmações que a seguir se apresentam pretendem ajudá-lo(a) a descrever o modo como avalia o seu bem-estar e a satisfação consigo próprio(a). Leia cuidadosamente cada uma delas e, em seguida, escolha a resposta que melhor se aplica a si próprio(a).

	Discordo completamente	Discordo em grande parte	Discordo parcialmente	Concordo parcialmente	Concordo em grande parte	Concordo completamente
Não tenho medo de exprimir as minhas opiniões mesmo quando elas são contrárias às opiniões da maioria das pessoas.	☐	☐	☐	☐	☐	☐

	Discordo completamente	Discordo em grande parte	Discordo parcialmente	Concordo parcialmente	Concordo em grande parte	Concordo completamente
Sinto-me, frequentemente, "esmagado(a)" pelo peso das responsabilidades.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Penso que é importante ter novas experiências que ponham em causa a forma como pensamos acerca de nós próprios e do mundo.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Manter relações estreitas com os outros tem-me sido difícil e frustrante.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Não tenho bem a noção do que estou a tentar alcançar na vida.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Quando revejo a minha vida, fico contente com a forma como as coisas correram.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Tenho tendência para me preocupar com o que as outras pessoas pensam de mim.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Sou capaz de utilizar bem o meu tempo de forma a conseguir fazer tudo o que é preciso fazer.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Sinto que, ao longo do tempo, me tenho desenvolvido bastante como pessoa.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Sinto que tiro imenso partido das minhas amizades.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Tenho prazer em fazer planos para o futuro e trabalhar para os tornar realidade.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Gosto da maior parte dos aspetos da minha personalidade.	☐	☐	☐	☐	☐	☐

	Discordo completamente	Discordo em grande parte	Discordo parcialmente	Concordo parcialmente	Concordo em grande parte	Concordo completamente
Tenho tendência a ser influenciado(a) por pessoas com opiniões firmes.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Tenho dificuldade em organizar a minha vida de forma a que me satisfaça.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Há muito tempo que desisti de fazer grandes alterações ou melhoramentos na minha vida.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Não tive a experiência de ter muitas relações calorosas e baseadas na confiança.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Em última análise, olhando para trás, não tenho bem a certeza de que a minha vida tenha valido muito.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Em muitos aspetos sinto-me desiludido(a) com o que alcancei na vida.	☐	☐	☐	☐	☐	☐



Em seguida encontra um conjunto de afirmações sobre a articulação entre o seu trabalho e a sua vida pessoal. Assinale, por favor, em que medida concorda ou discorda com as seguintes afirmações.

	Discordo totalmente	Discordo	Nem concordo nem discordo	Concordo	Concordo totalmente
Sou capaz de negociar e cumprir o que é esperado de mim no meu trabalho e na minha vida pessoal.	☐	☐	☐	☐	☐
Consigo corresponder às expectativas, quanto ao meu papel, das pessoas importantes no meu trabalho e na minha vida pessoal.	☐	☐	☐	☐	☐
As pessoas que me são próximas diriam que eu consigo um bom equilíbrio entre a vida profissional e pessoal.	☐	☐	☐	☐	☐

	Discordo totalmente	Discordo	Nem concordo nem discordo	Concordo	Concordo totalmente
Sou capaz de cumprir as expectativas que os meus supervisores e as pessoas da minha vida pessoal têm sobre mim.	☐	☐	☐	☐	☐
Os meus colegas de trabalho e as pessoas da minha vida pessoal diriam que eu correspondo às suas expectativas.	☐	☐	☐	☐	☐
É claro para mim, com base no feedback dos meus colegas de trabalho e das pessoas da minha vida pessoal, que estou a cumprir as minhas responsabilidades quer no trabalho como na vida pessoal.	☐	☐	☐	☐	☐



De seguida irá encontrar um conjunto de questões que se destinam a caracterizar a amostra. Tal como referido na introdução, nenhuma resposta será analisada ou reportada individualmente.

Qual a sua idade?

- ☐ Menos de 18 anos
- ☐ 18-24 anos
- ☐ 25-29 anos
- ☐ 30-34 anos
- ☐ 35-39 anos
- ☐ 40-44 anos
- ☐ 45-49 anos
- ☐ 50-54 anos
- ☐ 55-59 anos
- ☐ 60-65 anos
- ☐ Mais de 65 anos

Qual o seu sexo?

- ☐ Masculino
- ☐ Feminino
- ☐ Outro: _____

Qual o seu estado civil?

- ☐ Solteiro/a
- ☐ Solteiro/a numa relação
- ☐ Casado/a
- ☐ União de facto
- ☐ Divorciado/a
- ☐ Viúvo/a
- ☐ Outro. Por favor indique qual: _____

Qual o grau de escolaridade mais elevado que completou?

- ☐ 1º Ciclo (4º ano)
- ☐ 2º Ciclo (6º ano)
- ☐ 3º Ciclo (9º ano)
- ☐ Ensino Secundário (12º ano)
- ☐ Licenciatura
- ☐ Pós-Graduação
- ☐ Mestrado
- ☐ Doutoramento

Tem dependentes a seu cargo? (por exemplo, filhos ou pais de quem cuida)

- ☐ Sim
- ☐ Não

Quantos anos tem de experiência de trabalho?

- ☐ Menos de 1 ano
- ☐ Entre 1 e 5 anos
- ☐ 5 a 10 anos
- ☐ 10 a 15 anos
- ☐ 15 a 20 anos
- ☐ Mais de 20 anos

Há quantos anos se encontra na sua empresa atual?

- ☐ Menos de 1 ano
- ☐ Entre 1 e 5 anos
- ☐ 5 a 10 anos
- ☐ 10 a 15 anos
- ☐ 15 a 20 anos
- ☐ Mais de 20 anos

As seguintes categorias foram criadas de acordo com a *International Standard Classification of All Economic Activities*. Em caso de dúvida pode consultar este documento:

https://unstats.un.org/unsd/publication/seriesm/seriesm_4rev4e.pdf.

Qual a categoria que melhor descreve o setor económico em que atua?

- ☐ Agricultura, silvicultura e pesca
- ☐ Indústria transformadora
- ☐ Construção
- ☐ Comércio por grosso, retalho e reparação
- ☐ Hotelaria
- ☐ Banca, imobiliária e serviços financeiros
- ☐ Transporte, armazenamento e distribuição
- ☐ Serviços comerciais (e.g., TIC, consultadoria)
- ☐ Administração pública e governação
- ☐ Educação
- ☐ Cuidados de saúde, serviços sociais e aplicação penal
- ☐ Artes, entretenimento, recreação e desporto

As seguintes categorias foram criadas de acordo com a *International Standard Classification of Occupations*. Em caso de dúvida pode consultar este *website*:

<https://ilostat.ilo.org/methods/concepts-and-definitions/classification-occupation/>.

Qual a categoria que melhor descreve a sua profissão?

- ☐ Trabalhador/a não qualificado/a (e.g., limpeza doméstica, limpeza urbana, trabalhador/a da construção, operador/a de máquina, motorista, auxiliar de cozinha)
- ☐ Trabalhador/a qualificado/a da indústria, construção e Artífices (e.g., eletricista, canalizador/a, mecânico/a, carpinteiro/a)
- ☐ Pessoa administrativa, de serviços, ou vendedor (e.g., administrativo/a, secretário/a, vendedor/a, cozinheiro/a, cabeleireiro/a, empregado/a de mesa)
- ☐ Técnico/a (e.g., agente de serviços, auxiliar de saúde, supervisor/a de obras, administrador/a de redes, técnico/a de *help desk*, auxiliar de contabilidade, notário/a, assistente social, animador/a sociocultural)

- ☐ Profissional (e.g., médico/a, enfermeiro/a, professor/a, advogado/a; engenheiro/a, desenvolvedor/a de software, bibliotecário/a, contabilista, recrutador/a)
- ☐ Gestor/a (e.g. diretor/a geral, CEO, diretor/a, gestor/a hospitalar)
- ☐ Profissões das Forças Armadas

Qual a área geográfica onde exerce o seu trabalho?

Escolha aquela onde realiza a maior parte do seu trabalho.

- ☐ Norte
- ☐ Centro
- ☐ Lisboa e Vale do Tejo
- ☐ Alentejo
- ☐ Algarve
- ☐ Açores
- ☐ Madeira

Qual é o seu vínculo contratual?

- ☐ Contrato de trabalho a termo certo
- ☐ Contrato de trabalho a termo incerto
- ☐ Contrato de trabalho sem termo
- ☐ Contrato de trabalho de curta duração
- ☐ Contrato de trabalho a tempo parcial
- ☐ Trabalho temporário
- ☐ Prestação de serviços

Qual é a sua modalidade de trabalho?

- ☐ Presencial
- ☐ Híbrido
- ☐ Remoto

Tem responsabilidades de chefia?

- ☐ Não
- ☐ Sim



Muito obrigado por ter participado neste estudo.

Conforme adiantado no início da sua participação, o estudo incide sobre a personalidade, o bem-estar e o equilíbrio trabalho-vida e pretende analisar o impacto da personalidade no bem-estar dos trabalhadores, bem como o impacto do equilíbrio trabalho-vida nessa relação.

Reforço os dados de contacto que pode utilizar caso deseje colocar uma dúvida, partilhar algum comentário, ou assinalar a sua intenção de receber informação sobre os principais resultados e conclusões do estudo: mcras1@iscte-iul.pt.

Mais uma vez, obrigado pela sua participação.

Magda Alves (Nº 107637)

Anexo C. Comparação de médias entre participantes com e sem dependentes

Quadro C1. Resultado dos Testes-T de Amostras Independentes

Variável	Com dependentes ^a		Sem dependentes ^b		<i>t</i> (151)	<i>p</i>	Cohen's <i>d</i>
	<i>M</i>	<i>DP</i>	<i>M</i>	<i>DP</i>			
Satisfação com a Vida	4.94	1.37	4.41	1.26	2.44	< .05	1.31
Afeto positivo	4.24	.87	4.10	.86	1	.32	.86
Afeto negativo	2.72	.80	2.73	.80	-.10	.92	.80
BEP	4.30	.82	4.14	.78	1.26	.21	.79
ETV	3.64	.84	3.71	.73	-.50	.62	.78

Nota. *N* = 151.

^a*n* = 62. ^b*n* = 89.

Anexo D. Resultados de regressão para os modelos de mediação da Conscienciosidade

Quadro D1. Resultados de regressão para o modelo de mediação (Conscienciosidade, ETV, Satisfação com a Vida)

Variáveis Predictoras	ETV		Satisfação com a Vida	
	B	Erro-padrão	B	Erro-padrão
<i>Efeito total</i>				
Constante			2.92**	.94
Conscienciosidade			.28*	.12
Experiência Profissional ^a			.13	.08
Dependentes ^a			-.15	.29
<i>Efeito direto</i>				
Constante	2.19***	.56	1.07	.85
Conscienciosidade	.14	.07	.16	.11
ETV			.84***	.12
Experiência Profissional ^a	.08	.05	.06	.07
Dependentes ^a	.30	.17	-.40	.26
<i>Efeito indireto</i>				
	Coef.	Erro-padrão	95% Bootstrap IC	
	.12	.08	-.03	.29

Nota. N = 151. Estão reportados os coeficientes não estandardizados. 5000 amostras *bootstrap*.

^aVariável de Controlo.

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$.

Quadro D2. Resultados de regressão para os modelos de mediação (Conscienciosidade, ETV, Afeto Positivo e Conscienciosidade, ETV, Afeto Negativo)

Variáveis Predictoras	ETV		Afeto Positivo		Afeto Negativo	
	B	Erro-padrão	B	Erro-padrão	B	Erro-padrão
<i>Efeito total</i>						
Constante			2.67***	.44	3.59***	.42
Conscienciosidade			.23**	.08	-.12	.08
Experiência Profissional ^a			.06	.04	-.06	.04
<i>Efeito direto</i>						
Constante	2.85***	.41	1.13*	.44	5.29***	.39
Conscienciosidade	.14	.07	.16*	.06	-.04	.06
ETV			.54***	.08	-.60***	.07
Experiência Profissional ^a	.03	.03	.05	.03	-.05	.03
<i>Efeitos indiretos</i>						
	Coef.	Erro-padrão	95% Bootstrap IC			
Conscienciosidade no Afeto Positivo via ETV	.07	.05	-.02	.18		
Conscienciosidade no Afeto Negativo via ETV	-.08	.06	-.20	.02		

Nota. N = 151. Estão reportados os coeficientes não estandardizados. 5000 amostras *bootstrap*.

^aVariável de Controlo.

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$.

Anexo E. Resultados de regressão para os modelos de mediação da Amabilidade

Quadro E1. Resultados de regressão para o modelo de mediação (Amabilidade, ETV, Satisfação com a Vida)

Variáveis Predictoras	ETV		Satisfação com a Vida	
	B	Erro-padrão	B	Erro-padrão
<i>Efeito total</i>				
Constante			3.12**	.89
Amabilidade			.28*	.13
Experiência Profissional ^a			.13	.08
Dependentes ^a			-.25	.30
<i>Efeito direto</i>				
Constante	2.39***	.53	1.10	.82
Amabilidade	.12	.08	.18	.11
ETV			.85***	.12
Experiência Profissional ^a	.08	.05	.06	.07
Dependentes ^a	.25	.18	-.47	.26
<i>Efeito indireto</i>				
	Coef.	Erro-padrão	95% Bootstrap IC	
	.10	.07	-.04	.25

Nota. N = 151. Estão reportados os coeficientes não estandardizados. 5000 amostras *bootstrap*.

^aVariável de Controle.

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$.

Quadro E2. Resultados de regressão para os modelos de mediação (Amabilidade, ETV, Afeto Positivo e Amabilidade, ETV, Afeto Negativo)

Variáveis Predictoras	ETV		Afeto Positivo		Afeto Negativo	
	B	Erro-padrão	B	Erro-padrão	B	Erro-padrão
<i>Efeito total</i>						
Constante			2.41***	.46	3.63***	.44
Amabilidade			.28**	.08	-.13	.08
Experiência Profissional ^a			.08*	.04	-.07*	.04
<i>Efeito direto</i>						
Constante	2.85***	.43	.89	.45	5.33***	.40
Amabilidade	.14	.08	.21**	.07	-.05	.07
ETV			.54***	.08	-.60***	.07
Experiência Profissional ^a	.04	.03	.06	.03	-.05	.03
<i>Efeitos indiretos</i>						
	Coef.	Erro-padrão	95% Bootstrap IC			
Amabilidade no Afeto Positivo via ETV	.07	.05	-.01	.17		
Amabilidade no Afeto Negativo via ETV	-.08	.05	-.19	.02		

Nota. N = 151. Estão reportados os coeficientes não estandardizados. 5000 amostras *bootstrap*.

^aVariável de Controle.

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$.