TESIS DOCTORAL

A INFLUÊNCIA DA PERSONALIDADE, REDES E CONFIANÇA NO BEM-ESTAR SUBJETIVO: UMA ANÁLISE EM CONTEXTO EMPRESARIAL

Liliana Lima Lousinha Alves

DEPARTAMENTO DE ECONOMÍA CUANTITATIVA

PROGRAMA DE DOCTORADO EN ECONOMÍA Y EMPRESA

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y EMPRESARIALES

SANTIAGO DE COMPOSTELA

2016

USC
UNIVERSIDADE
DE SANTIAGO
DE COMPOSTELA

TESIS DOCTORAL

A INFLUÊNCIA DA PERSONALIDADE, REDES E CONFIANÇA NO BEM-ESTAR SUBJETIVO: UMA ANÁLISE EM CONTEXTO EMPRESARIAL

Liliana Lima Lousinha Alves

DEPARTAMENTO DE ECONOMÍA CUANTITATIVA

PROGRAMA DE DOCTORADO EN ECONOMÍA Y EMPRESA

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y EMPRESARIALES

SANTIAGO DE COMPOSTELA

2016

USC
UNIVERSIDADE
DE SANTIAGO
DE COMPOSTELA

A Influência da Personalidade, Redes e Confiança no Bem–Estar Subjetivo: uma Análise em Contexto Empresarial

Resumo

Los estudios empíricos sobre bienestar subjetivo se centran en conceptos como la felicidad y la satisfacción con la vida, mediante el análisis de los datos macro o micro procedentes de regiones o países. Esta tesis tiene como objetivo estudiar el bienestar subjetivo en empresas, debido a su potencial para la construcción de ventaja competitiva y la ausencia de este tipo de estudios en el ámbito empresarial. Además, se propone un nuevo enfoque de bienestar subjetivo incluyendo la satisfacción con el trabajo. Los resultados obtenidos muestran que la relación de confianza entre los compañeros de trabajo, así como la confianza en la empresa, en los demás y en la familia están positivamente relacionados con la felicidad personal y la satisfacción en el trabajo.

Palabras Chave

el bienestar subjetivo, satisfacción en el trabajo, el capital social, redes, confianza

Resumen

Os estudos empíricos sobre benestar subjetivo céntranse en conceptos como a felicidade e satisfacción coa vida, recorrendo á análise de datos macro ou micro de rexións ou países. Esta tese pretende estudar o benestar subxectivo en empresas, debido ao seu potencial para a construción da vantaxe competitiva e á ausencia deste tipo de estudos en ámbito empresarial. Adicionalmente, propóñense unha nova visión ao benestar subjetivo incluíndo a satisfacción co traballo. Os resultados obtidos mostran que a relación de confianza entre compañeiros de traballo, así como a confianza na empresa, nos outros e na familia están positivamente relacionados coa a felicidade persoal e a satisfacción co traballo.

Palabras Clave

benestar subjetivo, satisfacción co traballo, capital social, redes, confianza

Abstract

Empirical studies on subjective well-being focus on concepts such as happiness and life satisfaction, by analyzing macro or micro data from regions or countries. This thesis aims to study subjective well-being in companies, because of its potential for building competitive advantage and the absence of such studies in business scope. In addition, it is proposed a new approach to subjective well-being including job satisfaction. The results show that trust relationship between co-workers, as well as trust in the company, in others and in the family is positively related to personal happiness and job satisfaction.

Key words

subjective well-being, job satisfaction, social capital, networks, trust

Resumo

Os estudos empíricos sobre bem-estar subjetivo centram-se em conceitos como a felicidade e a satisfação com a vida, recorrendo à análise de dados macro ou micro de regiões ou países. Esta tese pretende estudar o bem-estar subjetivo em empresas, devido ao seu potencial para a construção da vantagem competitiva e à ausência deste tipo de estudos em âmbito empresarial. Adicionalmente, propõe-se uma nova abordagem ao bem-estar subjetivo incluindo a satisfação com o trabalho. Os resultados obtidos mostram que a relação de confiança entre colegas de trabalho, bem como a confiança na empresa, nos outros e na família estão positivamente relacionados com a felicidade pessoal e satisfação com o trabalho.

Palavras–chave

bem-estar subjetivo, satisfação com o trabalho, capital social, redes, confiança

USC
UNIVERSIDADE
DE SANTIAGO
DE COMPOSTELA

AGRADECIMENTOS

O trabalho apresentado é fruto de um enorme esforço pessoal, sacrifício e perseverança perante obstáculos de diversas naturezas. Este esforço e sacrífico, necessários para a prossecução da investigação, seria indubitavelmente inglório sem o apoio das pessoas que estiveram comigo neste caminho. Este texto não pretende apenas agradecer, mas acima de tudo reconhecer a importância das pessoas que me rodearam e contribuíram para a concretização e finalização da investigação. Importantes ao nível científico e importantes, igualmente, ao nível pessoal.

Em primeira ordem quero agradecer profundamente todo o apoio que me foi dado pela Professora Doutora Helena Santos Rodrigues. Quero reconhecer publicamente a sua importância e o seu incentivo decisor na escolha deste caminho. Ao gosto pessoal pela investigação, as suas palavras de apoio e de orientação foram a pedra basilar deste percurso. Agradeço à Professora Doutora Helena Santos Rodrigues, mestre científica e orientadora, todas as condições que tornaram possível a elaboração e a finalização do trabalho. Muito obrigada, Professora Doutora Helena Santos Rodrigues.

Em igual ordem, destaco e agradeço à Professora Doutora Isabel Neira Goméz toda a sua orientação e todo o seu apoio ao longo deste três anos. Reconheço nos seus ensinamentos a evolução das minhas capacidades nos últimos anos e na sua orientação o trabalho desenvolvido. Agradeço todo o tempo dispensado na orientação e todos os conselhos fundamentais na condução da investigação. Destaco e agradeço todas as palavras de incentivo e de reconhecimento, assim como todo o apoio nos processos burocráticos associados a este percurso. Muito obrigada, Professora Doutora Isabel Neira Goméz.

Ao nível pessoal, e com enormes reflexos neste trabalho, quero agradecer ao Rui Rocha, meu companheiro de todas as horas e de todos os cenários. Apoio fundamental ao nível emocional e apoio fundamental na concretização da investigação. Além de companheiro, o Rui Rocha foi relevante no contacto com as empresas e na recolha de dados, sem os quais o resultado e a finalização desta investigação não seriam certamente estes. Rui, muito obrigada!

Destaco neste percurso, a companhia e apoio das minhas amigas Luciana Correia e Olga Pereira. Muito obrigada Luciana pelo teu tempo. Muito obrigada Olga pelas tuas palavras.

Aos meus pais, Artur Luís Alves e Maria da Piedade Lima, obrigada por sempre incentivarem a minha curiosidade e por sempre confiarem e apoiarem as minhas opções. Obrigada pelo seu esforço convertido em oportunidades para mim, pelas suas palavras convertidas em força, pelas suas horas que acrescentaram horas às minhas horas. Muito muito muito obrigada.

USC
UNIVERSIDADE
DE SANTIAGO
DE COMPOSTELA

A Deus

Aos meus Pais

Ao Rui

USC
UNIVERSIDADE
DE SANTIAGO
DE COMPOSTELA

ÍNDICE GERAL

USC
UNIVERSIDADE
DE SANTIAGO
DE COMPOSTELA

1. Introdução 1
2. Conceitos Prévios: Personalidade e Capital Social 7
2.1. Introdução 9
2.2. Personalidade 9
2.3. Capital Social 13
2.3.1 Conceito Redes 20
2.3.2 Conceito Confiança 23
2.3.2.1 Tipologias de Confiança 28
2.4. Conclusão 31
3. Bem-estar Subjetivo: conceito explicado 33
3.1. Introdução 35
3.2. Conceito de Bem-estar 35
3.2.1 Bem-estar Subjetivo 37
3.2.2 Felicidade, Satisfação com a Vida e Bem-estar Subjetivo 40
3.2.3 Satisfação com o Trabalho 42
3.3. Conclusão 46
4. Relação Personalidade e Capital Social - Bem-estar Subjetivo 49
4.1 Introdução 51
4.2 Relação Personalidade - Bem-estar Subjetivo 51
4.3 Relação Capital Social - Bem-estar Subjetivo 53
4.3.1 Redes e Bem-estar Subjetivo 56
4.3.2 Confiança e Bem-estar Subjetivo 58
4.4 Variáveis Sociodemográficas no Bem-estar Subjetivo 60
4.5 Conclusão 64
5 Introdução à parte Empírica 67
5.1 Questão de partida e Questionário 69

5.2 Análise descritiva 76
5.3 Apresentação das hipóteses 78
6 Análise Fatorial Exploratória e SEM- Partial Least Squares 81
6.1 Introdução 83
6.2 Fundamentação Hipóteses 83
6.2.1 H1: Conceito Bem-estar Subjetivo 83
6.2.2 H2: Confiança enquanto variável observável 84
6.2.3 H3: Personalidade, Redes, Confiança Pessoal e Confiança Organizacional 85
6.3 Análise Estatística 86
6.3.1 Análise Fatorial Exploratória 86
6.3.2 SEM-PLS 90
6.4 Validação das Hipóteses 102
6.5 Conclusão 105
7 Ordered Probit Regressions 107
7.1 Introdução 109
7.2 Fundamentação das Hipóteses H4, H5 e H6 109
7.3 Análise Estatística: Ordered Probit Regressions 111
7.4 Validação das Hipóteses 115
7.5 Conclusão 119
8 Discussão e Conclusões 121
8.1 Introdução 123
8.2 Discussão das Hipóteses H1, H2 e H3 123
8.3 Discussão das Hipóteses H4, H5 e H6 125
8.4 Discussão dos Resultados e Conclusões 128
8.5 Limitações e Linhas Futuras de Investigação 130
Apêndice 1 – Discusión y Conclusiones 131

Introducción 133
Discusión de las Hipótesis H1, H2 y H3 133
Discusión de las Hipótesis H4, H5 y H6 135
Discusión de los Resultados y Conclusiones 138
Limitaciones y Futuras Líneas de Investigación 140
Apêndice 2 – Questionário versão Portuguesa 141
Apêndice 3 – Questionário versão Castelhana 155
Apêndice 4 – Análise Descritiva 167
Apêndice 5 – Ordered Probit Regressions: todas as variáveis 191
Referências Bibliográficas 197

USC UNIVERSIDADE DE SANTIAGO DE COMPOSTELA

USC
UNIVERSIDADE
DE SANTIAGO
DE COMPOSTELA

ÍNDICE DE TABELAS

USC
UNIVERSIDADE
DE SANTIAGO
DE COMPOSTELA

Tabela 1 – Tipologias de Questionários de Análise de Personalidade: Big Five Factor 12

Tabela 2 – Medição do Bem-estar Subjetivo: European Values Study (2008) 70

Tabela 3 – Medição Redes: Tamanho, Frequência e Relação (Confiança, Colaboração e Sentido de Interajuda) 73

Tabela 4 – Medição Confiança Pessoal 74

Tabela 5 – Medição Confiança Organizacional 74

Tabela 6 – Análise Descritiva 77

Tabela 7 – Análise Fatorial Exploratória da Personalidade 87

Tabela 8 – Análise Fatorial Exploratória das Redes 88

Tabela 9 – Análise Fatorial Exploratória da Confiança Pessoal e da Confiança Organizacional 89

Tabela 10 – SEM-PLS: *Weight* e *Loading* das variáveis observáveis 91

Tabela 11 – Modelo SEM-PLS: *Quality Criteria Overview* 93

Tabela 12 – Modelo SEM-PLS: Validade discriminante - Raiz Quadrada AVE 94

Tabela 13 – Modelo SEM-PLS: Validade discriminante – *Crossloadings* 95

Tabela 14 – Modelo SEM-PLS: Variância Explicada 97

Tabela 15 – Modelo SEM-PLS: *Outer Wheights Blootstrapping* 98

Tabela 16 – Modelo SEM-PLS: Intervalos de Confiança 99

Tabela 17 –Modelo SEM-PLS: *Indicador Cross-validated communality* 100

Tabela 18 - Modelo SEM-PLS: Indicador *Cross-validated redundancy* 101

Tabela 19 – Modelo SEM-PLS: *Construct Cross-validated communality* 102

Tabela 20 - Modelo SEM-PLS: *Construct Cross-validated redundancy* 102

Tabela 21 – Resultados Ordered Probit Regressions – Modelos Finais 113

Tabela 22 – Idade: mínimo, máximo e média 169

Tabela 23 – Idade: frequência e percentagem por faixa etária 169

Tabela 24 – Estado Civil: frequência e percentagem 170

Tabela 25 – Estado de Saúdo por frequência e percentagem 172
Tabela 26 - Anos na Empresa por frequência e percentagem 173
Tabela 27 - Rede Família Tamanho: Mínimo, Máximo e Média 176
Tabela 28 - Rede Família Tamanho: frequência e percentagem 176
Tabela 29 - Rede Amigos Tamanho: Mínimo, Máximo e Média 177
Tabela 30 – Rede Amigos Tamanho: frequência e percentagem 177
Tabela 31- Rede Vizinhos Tamanho: Mínimo, Máximo e Média 178
Tabela 32 – Rede Vizinhos Tamanho: frequência e percentagem 178
Tabela 33 - Rede Colegas Tamanho: Mínimo, Máximo e Média 179
Tabela 34 – Rede Colegas Tamanho: frequência e percentagem 179
Tabela 35 - Rede Família Frequência: Mínimo, Máximo e Média 180
Tabela 36 – Rede Família Frequência: frequência e percentagem 181
Tabela 37 - Rede Amigos Frequência: Mínimo, Máximo e Média 181
Tabela 38 – Rede Amigos Frequência: frequência e percentagem 181
Tabela 39 - Rede Vizinhos Frequência: Mínimo, Máximo e Média 182
Tabela 40 – Rede Vizinhos Frequência: frequência e percentagem 182
Tabela 41 - Rede Colegas Frequência: Mínimo, Máximo e Média 182
Tabela 42 - Rede Colegas Frequência: frequência e percentagem 183
Tabela 43 - Redes Confiança, Colaboração e Sentido de Interajuda: Mínimo, Máximo e Média 183
Tabela 44 – Variáveis Bem-estar Subjetivo: Mínimo, Máximo e Média 184
Tabela 45 - Felicidade Pessoal: frequência e percentagem 184
Tabela 46 - Satisfação com a Vida: frequência e percentagem 185
Tabela 47 - Satisfação com o Trabalho: frequência e percentagem 185
Tabela 48 – Bem-estar Subjetivo e Variáveis Sociodemográficas 186
Tabela 49 – Confiança nas Redes e Variáveis Sociodemográficas 187

Tabela 50 – Colaboração nas Redes e Variáveis Sociodemográficas 188

Tabela 51 – Sentido de Interajuda nas Redes e Variáveis Sociodemográficas 189

Tabela 52 – Resultados Ordered Probit Regressions – Todas as variáveis 193

USC UNIVERSIDADE DE SANTIAGO DE COMPOSTELA

USC
UNIVERSIDADE
DE SANTIAGO
DE COMPOSTELA

ÍNDICE DE GRÁFICOS

USC
UNIVERSIDADE
DE SANTIAGO
DE COMPOSTELA

Gráfico 1 – Género por percentagem 169
Gráfico 2 - Estado Civil por frequência 170
Gráfico 3 – Nível de Escolaridade por frequência 170
Gráfico 4 – Nacionalidade por percentagem 171
Gráfico 5 - Salário 171
Gráfico 6 - Estado de Saúde 172
Gráfico 7 - Anos na Empresa 173
Gráfico 8 - Setor da Empresa 174
Gráfico 9 – Localização da empresa 174
Gráfico 10 - Cargo na Empresa 175

USC
UNIVERSIDADE
DE SANTIAGO
DE COMPOSTELA

ÍNDICE DE FIGURAS

USC
UNIVERSIDADE
DE SANTIAGO
DE COMPOSTELA

Figura 1- Medição da Personalidade: 44 Item – Big Five Inventory – versão inglesa (Benet-Martinéz & John, 1998)..... 71

Figura 2- Medição da Personalidade: 44 Item – Big Five Inventory – versão castelhana (Benet-Martinéz & John, 1998)..... 71

Figura 3- Medição da Personalidade: 44 Item – Big Five Inventory – versão portuguesa (Palma, 2012) 72

Figura 4- Modelo SEM-PLS: Loadings..... 92

Figura 5- Modelo 1: Felicidade Pessoal 116

Figura 6 – Modelo 2: Satisfação com a Vida 117

Figura 7 – Modelo 3: Satisfação com o Trabalho 118

USC
UNIVERSIDADE
DE SANTIAGO
DE COMPOSTELA

1. Introdução

USC
UNIVERSIDADE
DE SANTIAGO
DE COMPOSTELA

A gestão de empresas foi pautada até à década de 80 pelo foco nos recursos materiais e financeiros da organização. A vantagem competitiva era concebida através da reorganização de recursos internos, da adoção de novos procedimentos produtivos, da compra de máquinas de produção de maior capacidade, e da consequente prática de preços altamente competitivos ou de produtos e serviços diferenciados. No entanto, os investigadores e os gestores consciencializaram que existe outro recurso muito valioso e com capacidade de criação de vantagem competitiva: o capital humano. Sobre este aspeto, o estudo do capital intelectual ganhou destaque na medida em que evidenciou a importância do conhecimento que existe dentro das organizações, dos gestores e dos colaboradores, por via do conhecimento das funções que exerce, da cultura organizacional que predomina e das relações entre os membros internos e parceiros externos da empresa. Este conhecimento viabiliza a criação de produtos e processos inovadores e competitivos face aos concorrentes. Assim, a valorização do capital humano, bem como a sua satisfação laboral ganhou protagonismo no ambiente empresarial e na investigação científica, enquanto possível fonte de vantagem competitiva.

Por outro lado, o conceito de bem-estar subjetivo tem sido abordado profundamente pela psicologia, e posteriormente pela sociologia e pela economia. Com denominação não consensual, felicidade, afeto positivo, satisfação com a vida, bem-estar subjetivo são algumas das denominações mais comuns. Apesar de satisfação com a vida reunir mais consenso na sua definição, felicidade e bem-estar-subjetivo são conceitos que não encontram o mesmo tipo de consenso. Atendendo à ação do afeto e da cognição em todas as atitudes e comportamentos humanos, vários autores defendem que a felicidade ou bem-estar são referentes a sensações específicas e passageiras sobre determinado momento de vida, enquanto a satisfação com a vida reflete uma ponderação sobre todos os momentos vividos até ao momento. O estudo do bem-estar subjetivo tem alcançado conclusões válidas e corroboráveis sobre a influência da personalidade e do capital social no bem-estar subjetivo. Ao nível da personalidade, a teoria do Big Five Factor tem sido amplamente utilizada e consiste na caracterização da personalidade através de cinco fatores: extroversão, amabilidade, escrupulosidade, neuroticismo, e abertura à experiência. Diversos autores concluíram que elevados níveis de extroversão e baixos níveis de neuroticismo (estabilidade emocional) estão associados ao bem-estar. Adicionalmente, a satisfação com o trabalho também se encontra relacionada com outro fator de personalidade: a escrupulosidade, isto é, persistência na elaboração de determinada tarefa ou função. Entre os questionários utilizados o 44 Big Five Factor é um dos questionários mais utilizados quer na área da psicologia, quer na área da gestão, pela consistência interna que revela e pela abrangência e síntese da análise.

Por sua vez, o capital social pode ser definido pelo valor em si de fazer parte de um agregação social, bem como pelo benefício e valor que pode alcançar através da pertença a determinada agregação social. O capital social é constituído pelas redes, normas e confiança que constituem a agregação, podendo esta agregação ser mais próxima – rede família, por exemplo – ou mais ampla – como é o caso dos sindicatos. Nesta conceptualização, a confiança é um fator chave enquanto motor das relações estabelecidas entres os membros das redes em que o indivíduo se insere. As investigações realizadas até ao momento centram-se em amostras de diferentes países ou regiões e exploram principalmente a relação entre o capital social e a felicidade e satisfação com a vida. Estas investigações analisam dados

recolhidos por questionário entre cidadãos de distintos países e que abordam distintos temas. A nível europeu, destaca-se a utilização do European Values Study e do European Social Survey a partir do qual se publica grande parte das conclusões sobre a influência do capital social na felicidade pessoal e na satisfação com a vida. No continente americano, e também nos restantes continentes, realça-se a utilização do World Values Survey, do Gallup World Poll e do Current Population Surveys. Os resultados destes questionários têm revelado que o capital social, presente na relação estabelecida com a família e os vizinhos, com a religião e a comunidade, é influente na felicidade sentida pelo indivíduo.

Considera-se como ponto de partida do presente trabalho os resultados científicos sobre a importância do capital social para o bem-estar, assim como da personalidade e da relação com colegas e superiores laborais na satisfação com o trabalho, propondo uma nova abordagem ao bem-estar. Neste sentido, esta investigação pretende testar o conceito de bem-estar subjetivo enquanto conceito que engloba a felicidade pessoal, a satisfação com a vida e a satisfação com o trabalho. A felicidade pessoal define-se pela sensação afetiva positiva perante curtos momentos de vida. Por sua vez, a satisfação com a vida é uma satisfação que resulta da ponderação afetiva e cognitiva de diversos momentos da vida, tendo um caracter menos passageiros do que a felicidade pessoal. Assim, considerou-se neste trabalho a hipótese de que a felicidade pessoal e a satisfação com a vida conduzem a uma satisfação pessoal. Por outro lado, a satisfação com o trabalho resulta da ponderação afetiva e cognitiva sobre a atividade laboral de cada indivíduo, traduzindo-se em satisfação laboral, como o próprio nome indica. De acordo com a hipótese referida anteriormente, a satisfação pessoal e a satisfação laboral poderão ser os constituintes do bem-estar subjetivo. Este bem-estar dependerá da existência ou não existência dos dois tipos de satisfação, considerando-se assim a esfera pessoal e a esfera laboral como áreas distintas, mas fundamentais, pela importância que têm para cada indivíduo e pelo número de horas diários que despendem em cada uma das esferas.

O modelo de investigação deste trabalho testa se o novo conceito de bem-estar subjetivo proposto nesta investigação, enquanto conceito que pela primeira vez acrescenta a satisfação com o trabalho, à felicidade pessoal e à satisfação com a vida num só constructo, poderá ser influenciado pela personalidade individual, pelas redes pessoais e profissionais em que se está envolvido, pela confiança sentida em relação a outra pessoa e pela confiança na empresa onde trabalha. Assim, a personalidade é analisada através da teoria do Big Five Factor e a importância da sua presença neste modelo está relacionada com a influência e monitorização que a personalidade exerce nas atitudes e comportamentos humanos. Por sua vez, as redes consideradas no modelo são a rede familiar, a rede de amigos, a rede de vizinhos e a rede de colegas de trabalho, sem diferença hierárquica. As quatro redes são analisadas nesta investigação do ponto de vista do tamanho da rede, da frequência de contacto, e da confiança, colaboração e sentido de interajuda entre os membros de cada rede. Por fim, a confiança pessoal é observada através da confiança em relação a outra pessoa enquanto a confiança organizacional é observada do ponto de vista da confiança sentida nos superiores hierárquicos, nos gestores e na empresa.

Além do modelo de investigação incluir uma nova conceptualização do bem-estar subjetivo, reforçando a importância da esfera laboral, o novo questionário desenvolvido foi aplicado num novo âmbito de investigação, pouco usual nas investigações sobre este tema: a empresa. Pretende-se assim testar as relações de influência entre capital social e felicidade pessoal e satisfação com a vida, exploradas em outras investigações, ao ambiente empresarial observado nesta investigação, com o objetivo de perceber os alicerces da satisfação pessoal e também da satisfação laboral nas empresas estudas neste trabalho. Neste sentido, o questionário foi aplicado em ambiente laboral a membros de empresas localizadas na Eurorregião Galiza – Norte de Portugal durante o ano de 2015. Entre os itens analisados no questionário, a presença de questões relacionadas com a confiança organizacional pretende ser um contributo relevante na medida em que a confiança nos superiores hierárquicos, nos gestores e na empresa poderá ser influente da satisfação laboral, mas também da satisfação pessoal.

Assim, no capítulo 2 apresenta-se uma revisão de literatura sobre os conceitos fundamentais da presente investigação, sendo eles a personalidade e o capital social. São apresentadas as diversas definições dos conceitos, bem como abordagens científicas. Atendendo à importância da confiança nesta investigação, são referidas tipologias e abordagens da confiança, bem como as mais-valias organizacionais associadas a esta variável. Por sua vez, expõe-se no capítulo 3 a revisão de literatura realizada sobre o bem-estar subjetivo. Ao longo do capítulo são apresentados os contributos científicos de diversas áreas científicas, que dão um carácter eclético ao conceito, motivo pelo qual ainda não existe uma definição de bem-estar aceite com unanimidade. Considerando que se sugere a inclusão da satisfação com o trabalho enquanto variável de bem-estar subjetivo, são apresentados alguns estudos teóricos e empíricos realizados sobre este tipo de satisfação. O capítulo 4 encerra a revisão de literatura e apresenta os principais resultados científicos que relacionam os conceitos abordados neste estudo. Por sua vez, o capítulo 5 inicia a parte empírica desta investigação, expondo a questão de partida, o questionário desenvolvido, a análise descritiva e as hipóteses delineadas. Para o teste das hipóteses são realizadas análises fatoriais exploratórias, SEM-Partial Least Squares e Ordered Probit Regression. Os resultados das duas primeiras análises são apresentados no capítulo 6 e os resultados das Ordered Probit Regressions são expostos no capítulo 7. Assim, o capítulo 6 inicia com a fundamentação das três primeiras hipóteses, seguindo a análise estatística relacionada com os testes pretendidos e a respetiva análise e validação das hipóteses. O capítulo 7 expõe inicialmente a fundamentação das hipóteses 4, 5 e 6 cujo teste é realizado através de Ordered Probit Regressions. Segue-se assim a apresentação dos resultados e validação das hipóteses. A tese encerra no capítulo 8 onde são discutidas as hipóteses e os resultados alcançados, apresentando-se as limitações da investigações e futuras linhas de investigação.

USC
UNIVERSIDADE
DE SANTIAGO
DE COMPOSTELA

2. Conceitos Prévios: Personalidade e Capital Social

USC
UNIVERSIDADE
DE SANTIAGO
DE COMPOSTELA

2.1. INTRODUÇÃO

O capítulo 2 aborda as investigações científicas desenvolvidas nas últimas décadas sobre a personalidade e o capital social. Neste sentido o capítulo encontra-se dividido em duas secções principais: personalidade e capital social. Partindo de uma abordagem teórica dos principais conceitos da presente tese, o capítulo está organizado de forma a focalizar-se nos estudos desenvolvidos *a priori* e que apresentam um modelo semelhante ao desenvolvido nesta investigação ou com contributos importantes para este estudo. Assim, o capítulo inicia com contributos científicos da área da psicologia e da gestão sobre tipos de medição da personalidade. Nesta abordagem destaca-se a teoria da personalidade: Big Five Factor, validada na psicologia e aplicada em áreas científicas distintas. A secção dedicada à personalidade apresenta os traços e as componentes que constituem os diferentes fatores, atendendo a que é uma teoria agregadora. Adicionalmente, são expostos e comparados questionários desenvolvidos tendo como fundamento a teoria Big Five Factor, bem como estudos comparativos sobre a consistência de cada questionário enquanto medida de personalidade.

A segunda secção deste capítulo inicia com a conceptualização de capital social e das distintas abordagens científicas ao mesmo. Atendendo que o capital social é um conceito agregador, são mencionados diversos estudos científicos sobre redes e confiança, enquanto constituintes do capital social. A revisão de literatura sobre confiança merece destaque e maior foco, uma vez que é fundamental na investigação do capital social e do bem-estar subjetivo. Assim, são referidas tipologias de confiança, tipos de abordagens e vantagens associadas à confiança em diversas redes. Todos os tópicos realçam estudos atuais com contributos de relevo para esta investigação. Na última secção apresentam-se as principais conclusões da revisão de literatura sobre personalidade e capital social.

2.2. PERSONALIDADE

Na literatura científica da área da psicologia e da área da gestão, encontram-se diversos estudos que têm como base a personalidade, sendo esta analisada através de variáveis pessoais muito específicas, tais como a tenacidade (J. R. Baum & Locke, 2004); o *locus control* (Kroeck, Bullough, & Reynolds, 2010); o otimismo (Ferreira, 2003); a necessidade de realização pessoal (Shane, Locke, & Collins, 2003); a paixão pelo trabalho (Timmons, 2000); o controlo da ansiedade (Erez & Judge, 2001); o assumir riscos (García, Martínez, & Fernández, 2010). Contudo, estes estudos definem as características de personalidade de forma distinta e apresentam resultados desagregados. Assim, entre a comunidade científica de

psicologia surgiu uma teoria robusta que reúne grande consenso, sendo essa teoria a "Grande Teoria da Personalidade": o Five-Factor Model (Envick & Langford, 2000; Judge & Zapata, 2014). Esta teoria da personalidade é também denominada como Big Five Factor e argumenta que todas as personalidades podem ser avaliadas através da análise de cinco fatores: extroversão; amabilidade; escrupulosidade; neuroticismo; e abertura à experiência (Ciavarella, Buchholtz, Riordan, Gatewood, & Stokes, 2004; J.M. Digman, 1990; Envick & Langford, 2000; Muris, Meesters, & Diederen, 2005; Seibert & Kraimer, 2001; Zhao & Seibert, 2006).

O fator extroversão, também denominado de sociabilidade, mede a interação pessoal com o meio social, podendo a pessoa ser mais extrovertida – calorosa, faladora, otimista - ou mais introvertida – independente, reservada, de difícil "descodificação". Por sua vez, o fator amabilidade mede a tendência individual para atitudes e comportamentos mais benévolos ou mais beligerantes. Contrasta características como generosidade, boa índole, confiável versus cinismo, rudeza, manipulativo. Relativamente ao fator escrupulosidade, este fator considera a capacidade de organização, concentração e motivação pessoal para atingir determinado objetivo. Uma pessoa organizada e que planeia as suas tarefas terá valores mais elevados de escrupulosidade, enquanto aquela que é desorganizada e não se foca em objetivos possui valores mais baixos. O fator neuroticismo, por sua vez, avalia o estado neurótico da pessoa, isto é, a sua estabilidade emocional. Uma pessoa que apresente valores baixos de neuroticismo tende a ser mais tranquila e segura de si mesmo. Se no extremo mínimo está a estabilidade e confiança pessoal, no outro extremo máximo encontram-se traços relacionados com a personalidade de uma pessoa nervosa, ansiosa e depressiva. Por fim, o fator abertura à experiência, ou também apelidado de abertura intelectual, avalia a tendência da pessoa para ser mais criativa, imaginativa e apreciadora de novas experiências, ou, por outro lado, mais convencional e mais focada em colocar em prática as ideias (Ciavarella et al., 2004; Envick & Langford, 2000; Seibert & Kraimer, 2001; Zhao & Seibert, 2006).

A teoria do Big Five Factor teve como ponto de partida uma lista de variáveis criada por Cattell (1945) e que perspetivava a análise da personalidade de determinado indivíduo (John & Srivastava, 1999). Posterior à clarificação dos cinco fatores de personalidade por autores como Fiske (1949) e Tupes & Christal (1961), J. M. Digman & Takemoto-Chock (1981), Goldberg (1981), as denominações dos cinco fatores já se encontravam na década de 90 uniformizadas e cientificamente aceites, bem como as características de personalidade a que se referiam (Costa & McCrae, 1985, 1992; John & Srivastava, 1999; Zhao & Seibert, 2006). Neste sentido, a teoria Big Five Factor agrupa, nos cinco fatores, os diversos traços de personalidade e as respetivas componentes, anteriormente investigadas individualmente ou segmentadas em pequenos grupos de características.

Assim, ao fator extroversão estão associados traços de personalidade tais como sociável, gregário, assertivos, falador, ativo. Este fator analisa três componentes da personalidade: ambição, sociabilidade e individualidade. A ambição está relacionada com a toma de iniciativa, agilidade, impetuosidade, gosto pela liderança, e ser persuasivo. A segunda componente – sociabilidade – está relacionada com o gosto por conhecer pessoas e ser conversador. A individualidade – terceira componente do fator extroversão - está relacionada

com a tendência para destacar-se publicamente, agarrar oportunidades e viver experiências emocionantes (Barrick & Mount, 1991; Ciavarella et al., 2004).

Por sua vez, o fator amabilidade corresponde aos seguintes traços de personalidade: ser cortês, flexível, confiante, bem-humorado, cooperativo, perdoar os erros do outro, ser tolerante. Os traços de personalidade anteriormente referidos incorporam duas componentes pessoais: cooperativo e atencioso. Ser cooperativo tem implícito gostar de ajudar os outros e realizar ações para os amigos, confiando neles. Ser atencioso é visível em ser bem-humorado, alegre, e de perdão fácil (Barrick & Mount, 1991; Ciavarella et al., 2004). O fator escrupulosidade integra três componentes: confiabilidade, diligência e eficiência. Ser íntegro e cuidadoso refere-se à confiabilidade, enquanto ser esforçado para fazer o melhor, fazer mais do que aquilo que é pedido, trabalhador e persistente. Está relacionado com a diligência. Ser organizado e asseado, planear as ações com antecedência e chegar raramente atrasado aos compromissos é a descrição da componente eficiência. Estas três componentes da escrupulosidade refletem-se em traços tais como responsável, bem-organizado, planeador, trabalhador, orientado para objetivos e perseverante (Barrick & Mount, 1991; Ciavarella et al., 2004).

No que concerne ao fator neuroticismo, este fator está associado a traços de personalidade tais como nervoso, tempestivo, desconfortável, depressivo, ansioso, inconstante, insatisfeito e desconfiado. Estes traços refletem a existência de duas componentes no fator neuroticismo: instabilidade e insegurança. A instabilidade está conectada com a não existência de temperança, enquanto a insegurança está relacionada com o desconforto em relação a si, à vida e aos outros (Barrick & Mount, 1991; Ciavarella et al., 2004). Por fim, o fator abertura à experiência engloba traços de personalidade como ser imaginativo, criativo, culto, curioso, original, mente aberta, inteligente e artisticamente sensível. De maneira implícita, as componentes deste fator são o intelecto – imaginativo, gosto por ideias e conceitos abstratos, introspetivo, analítico, gosto por debates filosóficos - e a abertura – culto, gosto por coisas novas e diferentes, gosto pela arte, música e literatura (Barrick & Mount, 1991; Ciavarella et al., 2004).

Para a medição dos cinco fatores de personalidade foram construídos questionários com vários itens relacionados com as características pessoais associadas a cada fator. Assim, para a análise da personalidade através da teoria Big Five Factor, diversos autores da área da psicologia desenvolveram questionários para a aplicação individual. A partir da década de 80 até à atualidade, a investigação científica tem aprofundado ou sintetizado questionários Big Five Factor. Constituídos por 240, 100, 60, 65, 50, 40, 44 ou 10 questões, os questionários propõem ao inquirido uma auto-caracterização através do grau de concordância com as questões ou os adjetivos apresentados. Na tabela 1 apresenta-se uma síntese das tipologias de questionários existentes.

Tabela 1 – Tipologias de Questionários de Análise de Personalidade: Big Five Factor

Autores	Ano	Designação	Nº questões	Escala de resposta	Tempo de resposta	Exemplos de autores citam/ utilizam questionário
Costa & McCrae	(1985)	NEO – Personality Inventory	240 questões	Escala de Likert – 5 pontos	45 min.	Seibert & Kraimer (2001); Muris, Meesters & Diederen (2005)
John, Donahue, & Kentle	(1991)	44 item – English Big Five Inventory (BFI)	44 questões	Escala de Likert – 5 pontos	5 min.	Watson, Clark, e Harkness (1994); Cialdini, Trost, e Newson (1995);
Costa & McCrae	(1992)	NEO – Personality Inventory – Revised: NEO-PI-R	240 questões	Escala de Likert – 5 pontos	45 min.	Seibert & Kraimer (2001); Muris, Meesters e Diederen (2005)
Costa & McCrae	(1992)	60-item NEO Five-Factor Inventory (NEO-FFI)	60 questões	Escala de Likert – 5 pontos	15 min.	Romero, Villar, Gómez-Fraguela, & López-Romero (2012)
Goldberg	(1992)	100 Trait Descriptive Adjectives (TDA)	100 (adjetivos)	Escala de Likert – 9 pontos	15 min.	Benet-Martınez & John (1998); Seibert & Kraimer (2001);
Saucier	(1994)	40-item instrument - Mini-Markers (derived from Goldberg's (1992) 100-item set)	40 (adjetivos)	Escala de Likert – 9 pontos	5 min.	Seibert & Kraimer (2001); Gosling, Rentfrow, & Swann Jr. (2003)
Benet-Martınez & John	(1998)	**44-item Big-Five Inventory (BFI) (English and Spanish)**	44 questões	Escala de Likert – 5 pontos	5 min.	John & Srivastava (1999); Gosling et al. (2003)
Gosling, Rentfrow, & Swann Jr.	(2003)	Ten-Item Personality Inventory-(TIPI)	10 questões	Escala de Likert -7 pontos	1 min.	Romero, Villar, Gómez-Fraguela, & López-Romero (2012)
Goldberg et al.	(2006)	50-item International Personality Item Pool (IPIP)	50 questões	Escala de Likert – 5 pontos	10 min.	Goldberg et al. (2006)
Barbaranelli, Caprara, Rabasca, & Pastorelli	(2003)	BFQ-C (children)	65 questões	Escala de Likert – 5 pontos	13 min.	Muris, Meesters & Diederen (2005)

Fonte: John & Srivastava (1999) - Adaptado e atualizado

De acordo com o objetivo de investigação, diferentes autores têm utilizado este tipo de questionário, utilizando-o como um questionário único ou incorporando-o em questionários

com outros tópicos de análise. Gosling et al. (2003) referem três questionários, como sendo instrumentos de medição da personalidade profundamente validados e frequentemente utilizados, sendo eles o 44-item Big Five Inventory (Benet-Martinéz & John, 1998; John & Srivastava, 1999); o 60-item NEO-Five-Factor Inventory (NEO-FFI) (Costa & McCrae, 1992)e o TDA, composto por 100 adjetivos (Goldberg, 1992).

Apesar do NEO – Personality Inventory – Revised: NEO-PI-R (Costa & McCrae, 1992) ser considerado o questionário que avalia a personalidade do inquirido mais aprofundadamente (John & Srivastava, 1999; Saucier & Goldberg, 1998), a sua extensão e elevado tempo de aplicação revelaram-se de difícil aplicação em questionários que não avaliam apenas a personalidade (Gosling et al., 2003). No extremo oposto, Gosling et al.(2003) apresentam um brevíssimo questionário, o Ten-Item Personality Inventory (TIPI), contendo apenas 10 questões. Este questionário é indicado em contextos onde o tempo disponível para aplicar o questionário é diminuto e a questão da personalidade do entrevistado não é central. No ponto intermédio e com maior número de utilizações encontram-se os seguintes tipos de questionários: NEO Five-Factor Inventory (NEO-FFI); Trait Descriptive Adjectives (TDA); Big-Five Inventory (BFI) (Gosling et al., 2003). John & Srivastava (1999) compararam o nível de confiança, bem como o coeficiente de validade convergente para os três questionários, observando valores mais consistentes no Big-Five Inventory (BFI). Atendendo ao caracter interpretativo que o questionário implica, o Big-Five Inventory (BFI) foi validado em língua castelhana por Benet-Martinéz & John (1998). Esta validação do questionário em língua não anglo-saxónica, mostrou-se pertinente uma vez que o questionário é constituído por diversos adjetivos com interpretação linguística e cultural bastante específica. Neste sentido, Benet-Martinéz & John (1998) compararam as respostas alcançadas nas duas versões linguísticas do questionário, descartando erros oriundos da interpretação do questionário por pessoas de culturas linguísticas dispares.

2.3. CAPITAL SOCIAL

O conceito de capital social surgiu na década de 80 e é atualmente um conceito mundialmente investigado em diversos campos científicos. Bourdieu (1986) foi dos primeiros investigadores a fazer referência ao capital social. Para o autor, o capital social consiste na soma dos recursos atuais e dos recursos potenciais que estão associados à posse de uma rede duradoura, com relações mais ou menos institucionalizadas, com reconhecimento mútuo. Coleman (1988) apresentou a primeira conceptualização teórica do capital social, considerando que o capital social pode apresentar-se através de três vias: obrigações e expectativas, canais de informação e normas sociais. O autor considera que as obrigações e expectativas estão associadas à confiança no ambiente social no qual se estabelecem acordos. A existência de confiança entre as pessoas viabiliza laços que facilitam e agilizam a cooperação. Por sua vez, propõe que os canais de informação consistem na fonte de informação que auxilia as ações, apresentando o exemplo do encontro com amigos, colegas ou familiares (Coleman, 1988). A frequente interação entre os indivíduos incrementa a

confiança e aumenta a troca e difusão de informação. Por último, o autor considera que as normas sociais estão relacionadas com o estabelecimento sólido e transparente de normas sociais e consequentes sanções no caso de incumprimento. De acordo com Coleman (1988) e Rodríguez-Pose & Berlepsch (2012), a aceitação e cumprimento das normas sociais poderão contribuir para um ambiente de segurança, encorajando uma cidadania responsável e cidadãos abertos à cooperação social.

No início dos anos 90, Coleman (1990) reforça que o capital social é inerente à estrutura das relações entre duas ou várias pessoas. Para Coleman (1990) o capital social fornece valor aos atores da estrutura social, tornando possível o acesso a recursos e a concretização de objetivos que não seriam possíveis se não fizesse parte dessa estrutura social. De acordo com os autores em seguida mencionados, o valor do capital social poderá estar na interação e não no indivíduo em si, sendo de natureza intangível. Granovetter (1992) sugere que o valor do capital social deriva do acesso a recursos que este tipo de capital gera através das relações sociais entre os indivíduos. Becker (1996) acrescenta a questão temporal ao conceito de capital social, considerando o autor que o capital social agrega a influência de ações passadas dos indivíduos na rede social, bem como o seu sistema de controlo. Nahapiet & Ghoshal (1998) da área da gestão, argumentam que o capital social é mais do que a estrutura das redes de relacionamento (Baker, 1990), defendendo e concordando com Bourdieu (1986, 1993) e R. D. Putnam (1995) de que este tipo de capital consiste na soma dos recursos atuais e potenciais intrínsecos, disponíveis e derivados da rede de relações a que um indivíduo ou unidade social pertence. Neste sentido, o capital social é composto pela rede e pelos recursos que podem ser mobilizados através da rede (Bourdieu, 1986; R.S. Burt, 1992; Nahapiet & Ghoshal, 1998). Nahapiet & Ghoshal (1998) na abordagem sobre o capital social na criação do capital intelectual, conceptualizaram o capital social em três dimensões: dimensão estrutural, dimensão relacional e dimensão cognitiva. Na dimensão estrutural consideram a localização do indivíduo na rede. Nesta dimensão, o capital social poderá consistir nos recursos disponíveis para os indivíduos atendendo à sua localização na estrutura das redes sociais. A localização de um indivíduo na rede de relações e as suas interações proporcionam vantagens face a quem não se encontra na mesma localização que esse indivíduo (Adler & Kwon, 2002; Nahapiet & Ghoshal, 1998; Tsai & Ghoshal, 1998). Estas vantagens podem ser de cariz informativo, como a obtenção de informação importante, bem como no acesso a recursos específicos ou oportunidades, como obter um emprego (Beugelsdijk, 2009; Tsai & Ghoshal, 1998). De igual forma, uma empresa com uma localização central na rede de relações empresariais poderá potenciar um acesso mais direto a informação através das ligações que tem na rede, proporcionando uma informação adicional sobre a natureza e o grau de acessibilidade de recursos complementares de potenciais parceiros (Beugelsdijk, 2009; Dyer & Singh, 1998).

No que concerne à dimensão relacional do capital social, o conceito central é a confiança de acordo com Nahapiet & Ghoshal (1998). O grau de confiança sentido pelos outros membros da rede – micro confiança – facilita a troca de informação valiosa, reduz os custos de encontro de parceiros e baixa os custos de transação (Beugelsdijk, 2009; Nahapiet & Ghoshal, 1998; Tsai & Ghoshal, 1998). Tsai & Ghoshal (1998) consideram a confiança e a confiabilidade como os ativos da dimensão relacional. Enquanto a confiança é um atributo da

relação, a confiabilidade é um atributo do indivíduo na relação. Neste sentido, a confiança viabiliza um esforço conjunto, enquanto um indivíduo confiável consegue angariar apoio de outros indivíduos, de forma a conseguir atingir objetivos que não seriam alcançáveis se não existisse confiança (Barney & Hansen, 1994; Gambetta, 1988; Ring & Van de Ven, 1994; Tsai & Ghoshal, 1998). Por fim, a dimensão cognitiva do capital social, segundo Nahapiet & Ghoshal (1998) consiste na partilha de códigos e paradigmas entre os indivíduos da rede. Esta comunhão agiliza o entendimento comum de objetivos coletivos e sugere vias de atuação no sistema social (Beugelsdijk, 2009; Nahapiet & Ghoshal, 1998; Tsai & Ghoshal, 1998). Tsai & Ghoshal (1998) aplicaram esta conceptualização tridimensional do capital social a unidades empresariais de uma empresa multinacional, investigando a relação entre as três dimensões do capital social e as dimensões e padrões da troca de recursos e a inovação de produto dentro da empresa. Os resultados evidenciaram que a dimensão estrutural (observada através da interação social) e a dimensão relacional (observada através da confiança) estavam significativamente relacionadas com a troca de recursos em cada unidade empresarial, refletindo-se na inovação de produto.

Desde o aparecimento até ao início do novo milénio, o capital social foi abordado amplamente desde o âmbito familiar ao empresarial, bem como capital de uma determinada sociedade (Tsai & Ghoshal, 1998). Deste modo, o capital social foi sendo observado do ponto de vista das relações internas e externas da família (Coleman, 1988), das relações dentro e fora da empresa (R.S. Burt, 1992), como interface da organização para o mercado (Baker, 1990), e como vida pública nas sociedades contemporâneas (R. D. Putnam, 1993, 1995). O estudo de questões relacionadas com a escolaridade e a educação, a vida comunitária, a saúde pública, a democracia e a governação, bem como o desenvolvimento económico (Adler & Kwon, 2002; Jackman & Miller, 1998; Portes & Sensenbrenner, 1993; Woolcock, 1998), revelaram a importância do capital social para os indivíduos e as sociedades.

Em consonância com a definição de Bourdieu (1986) e Coleman (1988), R. Putnam (1993, 2000) definiu o capital social como sendo composto pelas ligações entre redes individuais – sociais, pelas normas de reciprocidade e pela confiabilidade que resulta dos dois conceitos anteriores. O autor enfatizou o valor acrescentado positivo das redes interpessoais, avaliando o efeito de conexões associativas formais e informais. Considerando como conexões formais a política, a cidadania e o trabalho e como conexões informais a família e os amigos, R. Putnam (1993, 2000) concluiu que existe uma forte rede de conexões associativas, independentemente da sua natureza, originando resultados positivos, como confiança, estabilidade, eficiência governamental e crescimento económico.

Neste sentido, considera-se que redes pessoais profundas e de grande dimensão produzem efeitos positivos para a sociedade, incrementando a cooperação, reforçando a confiança e reduzindo comportamentos oportunistas. Para Adler & Kwon (2002) o conceito central do capital social é a boa vontade que os outros têm em relação a cada indivíduo, resultando em recurso valioso. Os autores definem o capital social como sendo a boa vontade disponível para os indivíduos ou grupos, estando a sua génesis na estrutura e conteúdo das relações sociais de cada indivíduo. Adler & Kwon (2002) entendem por boa vontade a simpatia,

confiança e perdão que é dirigida a cada indivíduo pelos seus amigos e conhecidos. A existência de laços internos e externos permite que o capital social seja atribuído a atores individuais e coletivos, sendo que o capital social disponível para um ator já estabelecido numa rede pode ser mobilizado por esse mesmo ator para a criação de novos laços. Os resultados do capital social podem ser informação, solidariedade ou influência (Adler & Kwon, 2002).

Nos anos seguintes diversos autores exploraram o conceito de capital social, apresentando definições derivadas das apresentadas por Bourdieu (1986), Coleman (1988) e R. Putnam (1993, 2000). Dayton-Johnson (2003) define capital social do ponto de vista de um ativo individual, uma vez que consiste no sacrifício individual (tempo, esforço, consumo) realizado em prol da cooperação com os outros e na esperança de retorno dessa cooperação. J. F. Helliwell & Putnam (2004) simplificam a ideia de capital social afirmando que o conceito é o reconhecimento de que as redes sociais têm valor, sendo que estas redes vão desde os laços entre familiares, amigos, colegas de trabalho, membros da mesma religião, membros de associações cívicas até membros de comunidades virtuais.

Petrou & Kupek (2007) consideraram que o capital social foi desenvolvido enquanto conceito relacionado com a quantidade e a qualidade de interações sociais na comunidade. Lin & Erickson (2008) focaram-se na produção e retornos do capital social, observando os investimentos que os atores individuais e coletivos fazem nas suas relações sociais com o objetivo de terem acesso a diversos e valiosos recursos, enquanto retorno do investimento. Bartolini, Bilancini, & Pugno (2008b) apresentam uma nova visão de capital social, defendo que este pode ser relacional ou não relacional. De acordo com esta visão, o capital social relacional foca-se no aspeto comportamento e o capital social não relacional foca-se nas crenças sobre as instituições.

Em contrapartida, Beugelsdijk (2009) considera que o capital social é um buraco estrutural entre as áreas das ciências sociais, sendo um conceito unificado pelas palavras confiança e redes. No entanto, o autor defende que a análise do capital social a diferentes níveis é muito distinta, tendo concluído que os investigadores que estudam o capital social a um nível macro utilizam as redes para refletir características agregadoras da sociedade, enquanto os investigadores que estudam o capital social ao um nível micro utilizam as redes para compreender como as redes das empresas podem contribuir para uma vantagem competitiva.

Analisando a linha da investigação do capital social enquanto relacional e não relacional de Bartolini et al.(2008b), Sarracino (2010) defendeu que o capital social é constituído por quatro dimensões: bens relacionais, capital social relacional extrínseco, outro capital social relacional, não-capital social relacional. Na dimensão bens relacionais o autor considerou a confiança nos outros, ser membro e voluntário, não remunerado, em grupos nos quais o indivíduo participa por motivação intrínseca (apelidados de *Putnam's groups*). Sarracino

(2010) incluiu nos *Putnam's groups* todos os grupos nos quais os indivíduos entram pelo prazer de serem membros de associações que prestam serviços de bem-estar social para: idosos, organizações pertencentes à Igreja, clubes desportivos, clubes de arte e literatura, grupos de fraternização e associações juvenis, grupos de defesa dos direitos humanos e dos animais, bem como movimentos de paz e grupos de proteção ambiental. Na segunda dimensão - capital social relacional extrínseco - Sarracino (2010) considerou o ato de ser membro e voluntário não renumerado em grupos nos quais o indivíduo participa por motivação extrínseca (apelidados de *Olsonian's groups*). Foram considerados *Olsonian's groups* os sindicatos, organizações profissionais e agrícolas, associações de fraternidade, bem como organizações relacionadas com a proteção do consumidor e da saúde. Por sua vez, a dimensão - outro capital social relacional - incluiu o ato de ser membro e voluntário não renumerado em outros grupos cuja distinção entre a motivação intrínseca e extrínseca não é muito clara. Por fim, a dimensão - não-capital social relacional- inclui a confiança na igreja, nas forças armadas, no sistema educativo, na imprensa, nos sindicatos, na polícia, no parlamento, nos serviços civis, nas grandes empresas e no sistema judicial (Rodríguez-Pose & von Berlepsch, 2014; Sarracino, 2010).

Sarracino (2010) utiliza a denominação de *Putnam's groups* e *Olsonian's groups* uma vez que R. Putnam (1993) e Olson (1982) discordam na sobreposição de benefícios das redes sociais. R. Putnam (1993) defende que a participação em redes sociais produz benefícios, como o reforço da cooperação e da confiança, quer dentro do grupo quer na sociedade, aumentando o crescimento económico e a eficiência governamental. Olson (1982), por sua vez, defendeu que nem todas as redes sociais promovem esses fins, uma vez que existem associações sociais (sindicatos, organizações profissionais, grupos de lobby e partidos políticos) com interesses particulares que não são necessariamente benéficos para a sociedade. Na visão de Olson (1982), este tipo de associações não procuram "aumentar o tamanho do bolo", mas sim esforçar-se para receber "a maior fatia do bolo social" (Olson, 1982, p. 43). Os grupos de interesse propostos por Olson (1982) procuram limitar a entrada de novos membros, com o objetivo de maximizar os benefícios de cada membro do grupo, sendo frequente observarem-se conflitos de interesse entre grupos sociais, transmitindo maior instabilidade à economia e limitando o crescimento económico (Olson, 1982; Rodríguez-Pose & Berlepsch, 2012).

Por sua vez, Dasgupta (2010) apresentou uma definição sucinta de capital social. De acordo com Dasgupta (2010), o capital social deve ser interpretado como redes interpessoais onde os membros da rede desenvolvem e mantêm confiança uns nos outros com o objetivo de cumprirem as suas promessas através do cumprimento mútuo dos acordos. Van Oorschot & Arts (2005), bem como Portela, Neira, & Salinas-Jiménez (2013) consideraram que existe um crescente consenso sobre as três grandes dimensões do capital social, sendo elas: redes sociais (relações informais, voluntariado, membro de organizações); normas socias (partilha de normas, valores cívicos); e confiança social (confiança generalizada, confiança institucional, confiança interpessoal).

De igual modo, J. F. Helliwell, Huang, & Wang (2013) consideram a importância de incluir diversas medidas chave relacionadas com a qualidade do tecido social, de entre elas a qualidade das relações e normas sociais, bem como a confiança sentida. Klein (2013) identificou que os contactos sociais, a pertença a grupos sociais enquanto membro e a questão da confiança são os três conceitos transversais aos diversos autores do capital social. No entanto, Klein (2013) defende que o capital social deve ser considerado além da sua componente de estruturas sociais, consistindo num recurso que foi desenvolvido pelo indivíduo para gerar algum tipo de retorno no futuro. O capital social não consiste na estrutura que o suporta, mas nos resultados que advém da estrutura, sendo um resultado de interações em redes sociais, com base em normas e confiança entre indivíduos e instituições, resultando deste investimento retornos monetários ou físicos (como é o caso do aumento do bem-estar subjetivo)(Klein, 2013).

Adler & Kwon (2002) argumentaram e defenderam a denominação dos resultados da interação social como capital, apresentando sete argumentos. Os autores comparam o capital social a outros tipos de capital, justificando que, à semelhança dos outros capitais, o capital social é um ativo a longo prazo no qual são investidos recursos com a perspetiva de obter benefícios no futuro. Estes benefícios podem ser solidariedade, poder, bem como um acesso superior a informação e resultam da construção de redes e no desenvolvimento das relações, aumentando a identidade coletiva e facilitando também a ação coletiva. Adler & Kwon (2002) consideraram que o capital social, à semelhança de outras formas de capital, é apropriável e convertível. O terceiro argumento está relacionado com o facto deste tipo de capital ter a capacidade de substituir ou completar outros recursos, como serve de exemplo a substituição de capital financeiro por ligações sociais privilegiadas. Ao contrário do capital financeiro, mas à semelhança do capital físico e humano, o capital social precisa de manutenção, sendo este o quarto argumento dos autores. O uso do capital contribui para o seu crescimento e desenvolvimento, sendo a confiança um exemplo deste argumento. Segue-se o quinto argumento, defendendo Adler & Kwon (2002) que algumas formas de capital social são bens coletivos, não sendo propriedade privada de quem beneficia deles. Os autores realçaram que este tipo de capital não está localizado nos atores envolvidos na relação, mas na própria relação, sendo necessário compromisso e cooperação de ambas as partes na construção do capital social. Por fim, o capital social é distinguido de outros ativos económicos pela sua característica de não poder ser quantificado.

O capital social foi abordado na investigação científica das organizações, conhecendo-se atualmente diversos níveis de enfoque e relações de influência. A abordagem do capital social como fonte de impacto na performance realizou-se a vários níveis (Moran, 2005). Partindo de um nível mais individual ou de pequenos grupos (Brass & Burkhardt, 1993; R.S. Burt, 1992; Podolny & Baron, 1997), passando pela análise de grandes organizações, tais como empresas (M.T. Hansen, 1999; Rowley, Behrens, & Krackhardt, 2000; Tsai & Ghoshal, 1998; Walker, 1998; Walker, Kogut, & Shan, 1997) até comunidades e nações (R. D. Putnam, 1995), o capital social demonstrou-se importante nos diferentes níveis de análise (Moran, 2005).

Do ponto de vista individual, o capital social é indicado por diversos autores como importante no encontro de emprego (M. S. Granovetter, 1973, 1995; Lin & Dumin, 1996; Lin, Ensel, & Vaughn, 1981), no ato de empreender (Chong & Gibbons, 1997), na formação de *start-ups* (Walker et al., 1997), no sucesso da carreira profissional (R.S. Burt, 1992; Gabbay & Zuckerman, 1998; Podolny & Baron, 1997), na renumeração dos executivos (Belliveau, O'Reilly, III, & Wade, 1996; R. S. Burt, 1997). Do ponto de vista organizacional, constatou-se na literatura científica que o capital social tem um papel preponderante no recrutamento de melhores colaboradores (Fernandez, Castilla, & Moore, 2000), na eficácia das equipas (Rosenthal, 1996), na troca de recursos e inovação de produto (Gabbay & Zuckerman, 1998; M. T. Hansen, 1998; Tsai & Ghoshal, 1998), na criação de capital intelectual (Hargadon & Sutton, 1997; Nahapiet & Ghoshal, 1998), no reforço das relações com os fornecedores (Asanuma, 1985; Baker, 1990; Dore, 1983; Gerlach, 1992; Helper, 1990; Smitka, 1991; Uzzi, 1997), na produção de redes regionais (Romo & Schwartz, 1995), na aprendizagem interempresas (Kraatz, 1998), reduzindo as taxas de rotatividade (Krackhardt & Hanson, 1993) e de falência organizacional (Adler & Kwon, 2002; Pennings, Lee, & Van Witteloostuijn, 1998).

Mais recentemente, Moran (2005) desenvolveu um estudo com uma amostra de 120 gestores de produto e de vendas pertencentes a empresas indexadas na *Fortune 100 pharmaceutical firm.* O objetivo do estudo foi a análise do impacto do capital social na performance de gestão, tendo sido analisadas duas dimensões de capital social: a rede de relações laborais do gestor (capital social – estrutura) e a qualidade dessas relações (capital social – relação). Moran (2005) concluiu que maiores rotinas e orientação para a execução das tarefas pelo gestor de vendas são influenciadas pela dimensão estrutural do capital social, enquanto novas ações e tarefas orientadas para a inovação são explicadas pela dimensão relacional do capital social.

Kemper, Engelen, & Brettel (2011) recolheram dados de 891 empresas localizadas na China, Alemanha, Hong Kong e Estados Unidos, com o objetivo de analisar o papel do capital social dos gestores de topo no desenvolvimento da estratégia de marketing-mix. Foram considerados como elementos de capital social a utilização da rede profissional do gestor, confiança e solidariedade, tendo investigado o efeito moderador da cultura nacional na ligação entre o capital social e a capacidade de marketing das empresas. Os resultados indicaram que a utilização da rede profissional do gestor e a solidariedade são mais importantes em países com culturas de baixa distância ao poder, elevados níveis de coletivismo e baixa aversão ao risco, segundo a tipologia cultural de Hofstede (1990). No que concerne à confiança, esta dimensão não evidenciou alterações relacionadas com a cultura nacional.

Por sua vez, Klein (2013) investigou o impacto do capital social para a coesão social no Luxemburgo, enquanto país altamente desenvolvido e multicultural. Observou-se que investimentos no capital social originam retornos monetários (aumento do salário) e retornos físicos (aumento do bem-estar subjetivo). O estudo realizado revelou também que o capital social tem influência no rendimento familiar. De acordo com as análises realizadas por Klein (2013), viver com um parceiro, fazer parte de uma organização política e confiar nas

organizações está positivamente correlacionado com o rendimento líquido da família. No entanto, ter um filho, no mínimo, no agregado familiar e sentir preocupação pela situação em que se encontram outras pessoas, está negativamente relacionado com o rendimento líquido familiar.

2.3.1 Conceito Redes

Putnam (2000) considerando as redes como o essencial do capital social, distingue capital social *bonding* de capital social *bridging*. Para o autor, o capital social *bonding* reforça a identidade da rede, homogeneizando-a. Por sua vez, o capital social *bridging* abrange pessoas de diferentes classes sociais. J. F. Helliwell & Putnam (2004) referem que as redes sociais podem ser um poderoso ativo quer ao nível individual quer ao nível comunitário. De acordo com os autores, o capital social *bonding* associa pessoas com semelhanças em determinadas características – idade, etnia, por exemplo - e origina externalidades positivas apenas para quem pertence à rede, existindo a possibilidade de externalidades negativas para quem não faz parte da rede. Por outro lado, o capital social *bridging* reune pessoas com diferenças nas suas caracteristísticas e origina externalidades positivas transversais à sociedade.

J. F. Helliwell (2005) realça a importância da conexão com os outros, bem como o envolvimento nos processos em que estão inseridos. Esta conexão é procurada em todas as esferas da sua vida, envolvendo-se com os familiares, amigos, vizinhos, colegas de trabalho e organizações. Neste sentido, as conexões estão relacionadas com laços estabelecidos entre dois membros de uma determinada rede (Adler & Kwon, 2002). De acordo com Adler & Kwon (2002), a análise da estrutura das redes requer o estudo dos diferentes constituintes dos laços – frequência, intensidade, complexidade e configuração. Após este estudo, torna-se também importante a distinção entre laços diretos e laços indiretos, considerando que os laços diretos e indiretos das redes possibilitam o acesso a pessoas que podem prestar apoio ou permitir acesso a recursos através dos laços das suas redes. A interligação entre redes através de laços comuns e a possibilidade de mobilizar recursos através de redes é a chave da vida social (Adler & Kwon, 2002). Os autores apelidam de apropriabilidade o uso de determinado tipo de laços, podendo utilizar-se estes laços para outro tipo de fins, como é o exemplo de conseguir o acesso a recursos para a empresa através de laços de amizade. Adler & Kwon (2002) referem que o estudo dos laços varia quanto ao foco – ator, quanto à estrutura das relações, e quanto à interação atores – estrutura. A investigação que se foca no ator analisa as relações que determinado ator tem com outros atores, enquanto a investigação que se foca nas estruturas das relações observa a estrutura das relações entre atores de um determinado grupo. Por fim, a terceira abordagem analisa o ator e as estruturas das redes no qual está inserido.

Por outro lado, Bae & Gargiulo (2004) fazem referência a duas caracterizações usuais na investigação da estrutura das redes: redes fechadas (Coleman, 1988) e redes com buracos estruturais (R.S. Burt, 1992). Como Burt (2000) defendeu, as redes fechadas estão relacionadas com o equilíbrio, a estabilidade e a consolidação, enquanto as redes com buracos estruturais originam mudança e renovação. A visão de redes fechadas de Coleman (1990)

considera um tipo de rede onde todos estão em ligação uns com os outros e existe um contacto efetivo. Este tipo de estrutura de rede, também denominada por redes densas, facilita o acesso à informação e o desenvolvimento de um sistema de sanções. Coleman (1990) exemplifica esta facilidade de acesso à informação com a possibilidade de saber algo sobre determinado assunto através de alguém da sua rede que tenha interesse e conhecimento nessa área, sem que seja necessário a pesquisa aprofundada. Bae & Gargiulo (2004) referem-se a redes fechadas como redes que se baseiam no princípio do parceiro não substituível, cooperando profundamente e bloqueando contactos com outras redes com receio de afetar negativamente o comportamento interno.

Os autores concluíram que a cooperação frequente entre os membros do grupo potencia a confiança, reduz comportamentos oportunistas e legitima as sanções em casos de incumprimento do acordado (Bae & Gargiulo, 2004). Burt (2000) afirma que as redes fechadas traduzem as vantagens de fazer parte de um grupo coeso, onde a estratégia central é afirmar o grupo e distinguir-se dos outros grupos, não existindo contactos com pessoas terceiras. Para o autor, a informação trocada entre os membros da rede é redundante uma vez que os contactos estruturais são redundantes. Burt (2000) afirma que existem dois indicadores de rede sobre a redundância, sendo eles a coesão e a equivalência. Neste sentido, os contactos individuais coesos, isto é, fortemente conectados uns com os outros, têm informação semelhante. De maneira oposta, Burt (2000) refere-se às redes com buracos estruturais enquanto fontes de criação de vantagem competitiva. Neste tipo de redes, o membro de determinado grupo coeso estabelece relações com outro membro de um grupo coeso partilhando informação não redundante e que adiciona informação distinta em vez de sobrepor informação semelhante. Burt (2000) define buracos estruturais enquanto espaço entre dois grupos que se focam no seu próprio grupo e não têm contacto entre si, apesar de existir essa hipótese. Assim, os buracos estruturais representam a oportunidade de interromper o fluxo de informação e proporcionar-lhe novo rumo: dirigi-lo para fora da rede, para outra rede, desenvolvendo projetos em comum. Por outro lado, Bae & Gargiulo (2004) referem os buracos estruturais como oportunidade de sair do controlo dos parceiros da rede e criar oportunidades próprias. Burt (2000) sintetiza os buracos estruturais com fonte de valor acrescentado e as redes fechadas como importantes para perceber o valor que existe nos fossos.

Uzzi (1996) investigou o conceito de interligação e o efeito da estrutura da rede na ação económica. O autor concluiu que a interligação é um sistema de troca com oportunidades únicas face ao mercado, sendo que as empresas organizadas em rede têm maior hipóteses de sobrevivência do que as empresas que possuem relações duras no mercado. Por sua vez, Venkatraman & Lee (2004) realizaram um estudo sobre a cooperação entre empresas no lançamento de vídeo jogos na indústria norte-americana. Os autores procuram influências da estrutura das redes organizacionais das empresas nas características finais da plataforma criada. Considerando redes densas e redes de interligação, os autores concluíram que redes de interligação, observadas através do desenvolvimento conjunto de consolas e vídeo jogos, são as redes mais indicativas de laços.

Bae & Gargiulo (2004) estudaram os efeitos da substituição do parceiro e a estrutura da rede de aliança na rentabilidade organizacional na indústria das telecomunicações dos E.U.A. Os investigadores focaram-se nos custos dos laços de cooperação, concluindo que a aliança com um parceiro com grande controlo de recursos valiosos só é vantajosa se o benefício do acesso for superior ao custo de manter a parceria. Comparando as empresas com redes de interligação e as redes densas no contacto com parceiros de recursos não substituíveis, Bae & Gargiulo (2004) observaram que as empresas em redes densas têm maiores retornos. No entanto, os autores alertam para a necessidade de aprender a evitar ou gerir a dependência de recursos com o objetivo de reduzir as consequências negativas da dependência excessiva em relação a outras organizações.

Gulati (1998) abordou as alianças e as redes do ponto de vista de cinco questões, sendo elas a formação de alianças, a escolha da estrutura de governação, a evolução dinâmica das alianças, a performance e as consequências na performance das empresas que aderem à aliança. Realça-se que Gulati (1998) definiu alianças estratégias como acordos voluntários entre empresas que têm como objetivo a troca, a partilha e o co-desenvolvimento de produtos, tecnologias ou serviços.

A dinâmica das redes e os seus agentes foi abordada não só do ponto de vista empresarial mas também do ponto de vista social. Assim, Bruni & Stanca (2008) dividem o envolvimento ativo em atividades de voluntariado individual e em atividades de envolvimento em grupos de pessoas específicos. Enquanto o primeiro tipo de conexão social está relacionado com a religião, o desporto, a arte, os sindicatos, os partidos políticos, associações ambientais, associações profissionais, o segundo tipo de conexão social está relacionado com as redes, como a rede familiar, de amigos, colegas, pessoas que frequentam a mesma igreja.

De forma similar, J. F. Helliwell et al. (2013) utilizam duas distinções de ligação social: *engagement close* e *engagement broad*. O *engagment close* inclui os contactos com as pessoas da rede familiar, amigos, vizinhos e religião sendo este tipo de ligação caracterizado por grande frequência de contactos. Por sua vez, o *engagement broad* está relacionado com a ligação social do indivíduo a questões de voluntariado, participação na política através do voto, bem como a comportamentos de generosidade. De acordo com a OECD (2001), a rede familiar e os grupos étnicos tem um efeito de coesão social, enquanto a ligação com amigos mais distantes, colegas e membros da mesma associação tem um efeito de criar pontes entre redes. Burt (2000) considera que pessoas com melhores conexões têm maiores retornos. Estes retornos são tangíveis e intangíveis quer no âmbito empresarial quer no âmbito social. Por um lado, os investigadores consideraram que as empresas que estão inseridas em redes têm a possibilidade de aceder a recursos valiosos (Bae & Gargiulo, 2004), reduzir os custos de transação (Hennart, 1988; Kogut, 1988), aceder a mercados com elevadas barreiras de entrada (J. Baum, Calabrese, & Silverman, 2000) e alcançar legitimidade (J. Baum & Oliver, 1991). Por outro lado, a nível social, defendem que redes de *engagement close* e *engagement broad* contribuem para a saúde física, melhoria do bem-estar, boa estratégia de carreira, diminuição da taxa de crime, administração governamental mais efetiva, redução de corrupção política,

melhor performance educacional (J. F. Helliwell & Putnam, 2004). Em todos os tipos de rede, o conceito confiança é abordado enquanto mecanismo e resultado do fluxo de conexões.

2.3.2 Conceito Confiança

Dirks & Ferrin (2002) esclarecem que uma das principais razões que justificam o interesse científico na confiança é a crença de que a confiança tem um impacto significativo numa grande variedade de resultados relevantes para as organizações. Os autores referem que a confiança na liderança organizacional pode estar associada a elevados níveis de compromisso organizacional e de satisfação no trabalho. Das & Teng (2001) consideram que a confiança auxilia na integração de parceiros, diminui as preocupações com comportamentos oportunistas e reduz contratos formais. J. F. Helliwell (2006) sugere que as empresas privadas devem voltar a sua atenção para as características não financeiras do local de trabalho e para os estudos que demonstram o seu impacto nas empresas. J. F. Helliwell & Putnam (2004) evidenciam que a vivência em comunidades com altos níveis de confiança melhora a saúde e, indiretamente, reforça o bem-estar subjetivo. Por sua vez, Schaubroeck et al.(2013) observaram que a redução da incerteza individual, provocada pela confiança, reforça a qualidade das trocas socias. Na mesma linha de pensamento, Rodríguez-Pose & Von Berlepsch (2014) afirmam que quanto mais os indivíduos interagirem, maior é a probabilidade de reforçar a confiança. Quanto maior a confiança, maior facilidade de partilha de informação, de comunicação aberta e gestão e conflitos (Abrams, Cross, Lesser, & Levin, 2003; Blomqvist, 2002; Chua et al., 2008; Creed & Miles, 1996; Seppanen et al., 2007; Uzzi, 1996). Seppanen et al.(2007) consideram a confiança um ativo crítico na medida em que aumenta a flexibilidade estratégica (Young-Ybarra & Wiersema, 1999), a previsibilidade (Sako, 1994), e a adaptação (Lorenz, 1988); reduz os custos de gestão e aquisição (Bidault & Jarillo, 1997; Williamson, 1993), bem como a complexidade social (Arrow, 1974; Luhmann, 1979); e incentiva redes informais de colaboração (Bidault & Jarillo, 1997) e inovação colaborativa (Miles, Snow, & Miles, 2000).

Davis, Schoorman, Mayer, & Tan (2000) exploraram a confiança enquanto fonte de vantagem competitiva de empresas da restauração. Os autores mediram a confiança que os colaborares da empresa sentiam no gestor e relacionaram-na com as vendas, os lucros e a rotatividade de colaboradores posteriores à avaliação da confiança sentida. Os resultados foram indicativos de que a confiança no gestor previu significativamente as vendas, lucros e rotatividade nos restaurantes, defendendo Davis et al. (2000) que a confiança no gestor deve ser desenvolvida e sustentada como vantagem competitiva.

Malik (2003) refere a confiança com sendo um dos seis princípios centrais de uma gestão efetiva. O investigador alerta que a confiança entre gestores e os seus colegas e subordinados não é um dado adquirido, pelo contrário, precisa de ser construído e depois de construído é constantemente testado. Assim, o gestor deve confiar nos subordinados e ganhar a confiança

deles através do seu comportamento fiável, sem descurar precauções em relação a possíveis abusos da confiança. Dirks & Ferrin (2002) construíram o seu estudo tendo por base a distinção entre confiança nos líderes diretos e confiança na liderança organizacional. Assim, a confiança no líder direto está relacionada com o supervisor, enquanto a confiança na liderança organizacional está relacionada com a liderança do CEO. Dirks & Ferrin (2002) sugerem que esta distinção está associada a diferentes antecedentes e resultados laborais, traçando duas perspetivas sobre a perceção do colaborador em relação ao líder. Na primeira perspetiva, baseada na relação, a confiança na liderança é entendida como um processo de troca social, um contrato económico. Nesta perspetiva, o colaborador, denominado por Dirks & Ferrin (2002) como seguidor, comporta-se com base na confiança, boa vontade, e obrigações mútuas, sendo que a troca evidência uma relação de alta qualidade. Na segunda perspetiva, o seguidor foca-se no caracter do líder e na forma como o caracter tem impacto na vulnerabilidade do seguidor nas relações hierárquicas. O seguidor centra a sua atenção no caracter do líder, enquanto pessoa com autoridade para tomar decisões com impacto significativo para si e para o seu percurso. Integridade, honestidade e capacidade são as características que o seguidor avalia no caracter do líder.

Deste modo, Dirks & Ferrin (2002) consideram que a perspetiva baseada na relação está associada à dimensão afetiva da confiança, enquanto a perspetiva baseada no carácter está associada à dimensão cognitiva. Por sua vez, Galford & Drapeau (2003) defendem que existem três tipos de confiança dentro de uma organização: confiança estratégica, confiança pessoal e confiança organizacional. A confiança estratégica é a confiança sentida pelos colaboradores da empresa em relação às pessoas que tomam decisões estratégicas dentro da organização. A confiança que os colaboradores sentem em relação aos seus gestores é a confiança pessoal. Por fim, a confiança organizacional é referente à confiança sentida em relação à instituição, enquanto entidade. Galford & Drapeau (2003) realçam a importância e a dificuldade de construir estes tipos de confiança dentro de uma organização, onde existem diferentes grupos com metas concorrentes e onde todos os dias são bombardeados por mensagens contraditórias.

De acordo com Seppanen et al. (2007), a investigação sobre a confiança é difícil porque o conceito tem propriedades muito específicas, nomeadamente no que se refere ao sentido da causalidade. Os autores exemplificam esta dificuldade com a inter-relação entre confiança e comunicação, confiança e desempenho, confiança e cooperação, uma vez que se influenciam mutuamente. Esta influência recíproca dificulta a investigação e a identificação de dimensões, antecedentes e consequências da confiança, sugerindo Seppanen et al.(2007) que a confiança pode ser um conceito reciproco, sendo potencialmente a causa e parcialmente o efeito.

Por outro lado, alguns autores consideraram a confiança como constructo mediador dos seus modelos teóricos. Colquitt et al.(2012) exploraram o papel da confiança enquanto mediador das relações entre justiça organizacional e desempenho laboral. A análise da amostra, recolhida num sistema hospitalar, revelou que as variáveis da confiança medeiam de facto a relação justiça organizacional-desempenho laboral. Os autores observaram que a

confiança baseada no afeto conduz a mediação baseada na troca e a confiança baseada na cognição conduz a mediação baseada na incerteza.

Gong, Kim, Lee, & Zhu (2013) colocaram como hipótese o efeito mediador da confiança entre criatividade individual e criatividade do grupo. Os autores concluíram que o objetivo de aprendizagem da equipa e a abordagem do objetivo de desempenho da equipa estão positivamente relacionados quer com a criatividade da equipa, quer com a criatividade individual através da troca de informação da equipa. Os dados recolhidos em equipas de investigação e desenvolvimento demonstraram que a relação de confiança com o líder da equipa tem um papel moderador de relevo. Quando a confiança no líder da equipa era forte, a relação indireta entre a criatividade do grupo e a criatividade individual era positiva e forte para o objetivo de aprendizagem da equipa, mas fraca para a abordagem do objetivo do desempenho da equipa. Gong et al. (2013) observaram que a média de criatividade individual com a equipa estava positivamente relacionada com a criatividade de equipa, através de um clima favorável à criatividade.

Argyris (1964) defendeu que o grau de confiança e respeito no ambiente empresarial tem influência direta na performance da empresa. De acordo com o autor, um baixo grau de confiança entre o gestor e os colaboradores provoca situações de frustração e agressividade nos colaboradores. Reações como estas originam o não cumprimento das regras, auto-despedimento e estabelecimento de metas inadequadas ao desempenho da empresa (Argyris, 1964; Davis et al., 2000). Por sua vez, Layard (2005) adverte que estabelecer compromissos a curto prazo e aumentar a vinculação monetária ao desempenho individual dos colaboradores pode ter efeitos nefastos na confiança, na lealdade e na felicidade sentida pelos colaboradores da empresa. Colquitt et al. (2011) referem que a desconfiança dentro de uma organização consome atenção e tempo valioso. Neste sentido, os colaboradores que não confiam nos seus colegas de trabalho estão constantemente focados em agir de forma auto-protetora, monitorizando o seu comportamento. Este tipo de comportamento consome energia e atenção pessoal, causando situações de tensão, podendo prejudicar o desempenho individual.

Neste sentido, Zaheer & Venkatraman (1995) afirmaram que a confiança origina vantagens para a empresa, reduzindo comportamentos oportunistas, baixa a necessidade de contratos formais e reduz a necessidade de controlo hierárquico. Hosmer (1995) defende que as empresas com relações de confiança entre os gestores e os colaboradores têm vantagens em relação às empresas que não têm relações de confiança na sua organização. Lawler (1992) argumenta que a mudança cultural das empresas de um paradigma orientado para o controlo para um paradigma orientado para o envolvimento dos colaboradores na gestão, baseado na confiança, é uma fonte de vantagem competitiva. Por sua vez, Davis et al. (2000) consideram que a confiança preenche três critérios de Barney (1986) para ser considerada vantagem competitiva: acrescenta valor através da redução de custos de transação (Milgrom & Roberts, 1992; Williamson, 1975); a confiança entre colaboradores e gestores é rara (Farnham, 1989); e pode ser considerada única, uma vez que é específica da relação e não pode ser copiada.

J. F. Helliwell (2006) afirma que as pessoas são, por natureza, sensíveis ao contexto social onde vivem e trabalham, valorizando a confiança que sentem nos vizinhos, no local de trabalho e nos serviços públicos. Esta afirmação é justificada pelo entendimento do ser humano enquanto ser social e da confiança enquanto elemento essencial para o funcionamento saudável da sociedade. Para que esta confiança se construa, J. F. Helliwell (2006) considera que a frequência de contactos com o meio envolvente é crucial, quanto mais estes contactos forem avaliados como contactos de sucesso. Se este cenário não ocorrer e instalar-se um ambiente de desconfiança, as pessoas sentem receio e não se mostram disponíveis para ações sociais colaborativas (J. F. Helliwell & Wang, 2011).

Adler & Kwon (2002) consideram que o conceito de confiança e capital social encontra-se abordado de forma confusa na literatura científica. De acordo com os autores, Fukuyama (1995, 1997) entende a confiança e o capital social como conceitos similares, Putnam (1993) define a confiança como fonte de capital social, Coleman (1988) considera a confiança uma forma de capital social, Knoke (1999) aborda a confiança como chave de motivação para o capital social, enquanto Lin (1999) coloca a confiança como resultado do ativo relacional do capital social. De igual forma, J. F. Helliwell & Wang (2011) fazem referência a estudos que colocam a confiança como causa e consequência do capital social, sendo que a confiança e o capital social têm sido abordados como conceitos que necessitam de mais tempo para serem construídos, do que para serem destruídos. Estes conceitos são influenciados pela distância geográfica, social e cultural, observados de forma específica ou abrangente, como tipo e propósito.

Apesar de J. F. Helliwell & Putnam (2004) definirem de forma sucinta a confiança social como a crença de que as pessoas que nos rodeiam são de confiança, é necessário compreender as raízes do conceito de confiança. Porter, Lawler, & Hackman (1975) referiram-se à confiança como sendo a combinação do tempo e da maternidade, isto é, é algo de que todos falam e que é considerado bom para as organizações, mas sobre o qual todos têm dificuldade em definir num contexto organizacional, apresentando-se definições muito vagas. Assim, Porter, Lawler, & Hackman (1975) desconstroem o conceito de confiança através da assunção de risco, explicando que os locais onde existe confiança existe uma sensação de que os outros não vão tomar vantagem em relação a nós. A confiança baseia-se na expectativa de que vai acontecer o que se espera e não o que se teme (Deutsch, 1973). Segundo alguns autores, esta expectativa tem por base a competência e a responsabilidade do outro (Barber, 1983; Cook & Wall, 1980; McAllister, 1995; S. P. Shapiro, 1990), centrando-se muitas vezes na influência que a sua tomada de decisões terá sobre o nosso percurso (Luhrnann, 1979; McAllister, 1995).

Ganesan (1994) e Doney & Cannon (1997) fazem referência à credibilidade e à benevolência quando abordam a confiança. Doney & Cannon (1997) definiram a confiança como a credibilidade e a benevolência percebida no alvo de confiança. Orbell & Dawes (1991) questionam a sobrevivência da confiança numa sociedade com a confiança em declínio, explicando que a confiança interpessoal baseia-se em métodos heurísticos. Os indivíduos projetam o seu comportamento e credibilidade na expectativa de atuação dos outros, esperando que os outros também sejam de confiança e honrem os seus compromissos.

McAllister (1995) considerou a confiança interpessoal como a crença e a expectativa positiva nas palavras, ações e decisões do outro, existindo risco associado. O autor defende que existem dois tipos de confiança: confiança baseada no afeto e confiança baseada na cognição. A confiança baseada no afeto reflete a confiança enraizada em expressões genuínas de cuidado e preocupação, investimentos emocionais e entendimento de sentimentos recíprocos. Este tipo de confiança reflete uma ligação emocional com a outra parte, baseada na ideia de que cada uma das partes está preocupada com o bem-estar pessoal do outro. Por sua vez, a confiança baseada na cognição está enraizada na confiança que se sente em alguém com um percurso e reputação de competência, profissionalismo e confiabilidade.

A definição de confiança baseada na cognição de McAllister (1995) é semelhante à definição de confiança baseada no conhecimento de Lewicki & Bunker (1995), estando ambas relacionadas com a dimensão da competência e integridade do outro (Schaubroeck, Peng, & Hannah, 2013). Por sua vez, Mayer, Davis, & Schoorman (1995) focam-se na aceitação pessoal de vulnerabilidade perante o outro. Para os autores, a confiança é a vontade de uma das partes (quem confia) em ser vulnerável às ações de outra parte (pessoa em quem se confia), baseando-se esta vontade na expectativa de que a pessoa em que se confia vai tomar decisões importantes para a pessoa que confia, sem que esta o controle. Na mesma década, Rousseau, Sitkin, Burt, & Camerer (1998) apresentam a sua visão de confiança, considerando-a como um estado psicológico que compreende a intenção de aceitar a vulnerabilidade, estando baseado em expectativas positivas face às intenções e ao comportamento do outro. Os autores sugeriram que a confiança deve ser abordada enquanto conceito de nível medio, uma vez que integra processos psicológicos (nível micro), bem como as dinâmicas de grupo e acordos institucionais (nível macro).

Com uma aplicação do conceito às organizações, Gulati (1998) considerou a confiança enquanto propriedade dos indivíduos ou enquanto característica das relações interpessoais. Para o autor o desenvolvimento da confiança pelas empresas está relacionado com normas de igualdade ou com confiança baseada no conhecimento adquirido através de diversas interações. Sako & Helper (1998) reuniram na sua definição de confiança contributos da psicologia, da sociologia e da economia. A sociologia e a psicologia contribuíram com a expectativa da reciprocidade e a economia com a abordagem da previsão e do oportunismo. Assim, Sako & Helper (1998) sugeriram que a confiança é uma expectativa de um agente face ao seu parceiro comercial, esperando que o parceiro comporte-se de forma aceitável para ambos e proceda de forma honesta, mesmo que a possibilidade de oportunismo esteja presente.

Conectando teorias sociais e económicas, Young-Ybarra & Wiersema (1999) utilizaram na sua definição de confiança denominações da teoria dos custos de transação económica – oportunismo – e da teoria da troca social – expectativa da reciprocidade. De acordo com Young-Ybarra & Wiersema (1999), a confiança baseia-se em três componentes: fiabilidade (expectativa de que o parceiro vai atuar de acordo com os interesses da aliança),

previsibilidade (o parceiro será consistente nas suas ações) e fé (o parceiro não vai agir de forma oportunista). O contributo da psicologia, da sociologia e da economia na definição do conceito de confiança foi evidenciado pelos autores referidos anteriormente, e apoiado por outros que se seguiram, defendo que a colaboração entre diferentes disciplinas enriquece a investigação deste conceito complexo e multidimensional (Blomqvist, 2002; Mollering, 2002; Seppanen, Blomqvist, & Sundqvist, 2007).

De maneira similar, Das & Teng (2001) referem-se à confiança como constructo que não é unidimensional e que tem diferentes antecedentes, tais como as características pessoais (Rotter, 1967, 1980), os acordos institucionais (Sitkin & Roth, 1993) e os fatores de situação (Kee & Knox, 1970; Scott, 1980). Das & Teng (2001) conjugam a expectativa positiva com a situação de risco, considerando a confiança como um fenómeno multinível, existindo ao nível pessoal, ao nível organizacional, ao nível interorganizacional e a níveis internacionais. Por sua vez, De Jong & Elfring (2010) mencionam a expectativa positiva enquanto crença de que as ações do outro vão ser benéficas ou não vão ser prejudiciais, apesar de existir a possibilidade de deceção em relação às ações do outro (De Jong & Elfring, 2010; Gambetta, 1988; Luhmann, 1988). De Jong & Elfring (2010) consideram que a confiança é fundamental para a redução da incerteza, pois partindo da ideia de vulnerabilidade face a outro e baseando-se no conhecimento que tem do outro, cada pessoa cria expectativas positivas em relação às suas ações e reduz o grau de incerteza sobre algo que não consegue prever – ações futuras. Coote, Forrest, & Tam (2003) afirmam que a confiança existe quando uma das partes acredita na honestidade, fiabilidade e integridade dos seus parceiros. Dirks & Skarlicki (2004) definem a confiança interpessoal como estado psicológico dos indivíduos relacionado com confidência e expectativas positivas nas ações do outro.

2.3.2.1 Tipologias de Confiança

Seppanen et al. (2007) salientam que apesar da abordagem teórica do conceito de confiança ser idêntico entre os diversos estudos, as denominações, o papel e o número das dimensões da confiança variam de autor para autor. Confiabilidade, credibilidade e competência são as denominações que Seppanen et al. (2007) observaram com maior frequência, sendo que contabilizaram muitas outras: benevolência, integridade, honestidade, capacidade, segurança, responsabilidade, semelhança, julgamento, boa vontade, contrato de confiança, honestidade, reciprocidade, união, previsibilidade, abertura e franqueza. Das & Teng. (2001) e Beugelsdijk (2009) fazem também referência a diferentes tipos de confiança mencionados na literatura científica, estando a sua diferença de denominação relacionada com a fonte da confiança: baseada na dissuasão, baseada no conhecimento e baseada na identificação; confiança frágil e confiança resiliente; confiança baseada na cognição e baseada no afeto; confiança de boa vontade e confiança de competência.

Recentemente, Colquitt, Lepine, Zapata, & Wild (2011) afirmaram que a investigação científica da confiança é composta por duas correntes distintas. A primeira corrente é seguidora de Mayer et al. (1995) e centra-se na questão da vulnerabilidade, enquanto a segunda corrente é seguidora de Rousseau et al. (1998) e centra-se na questão da expectativa. De acordo com Colquitt et al. (2011), a definição apresentada por Mayer et al. (1995) considera a confiança como um constructo unitário que reflete a vontade de ser vulnerável com base na capacidade, integridade e benevolência do outro. A avaliação da capacidade e da integridade é realizada pela razão tendo como base o sucesso da confiança e a consistência entre palavras, ações e valores. A avaliação da benevolência é realizada pela emoção, avaliando situações passadas de carinho e preocupação.

Colquitt et al. (2011) comparam o conceito de avaliação da capacidade e integridade de Mayer et al. (1995) à confiança baseada no conhecimento, apresentada por McAllister, Lewicki, & Charturvedi (2006), uma vez que ambas valorizam a confiabilidade, correspondência de expectativas e cumprimento de promessas na construção e manutenção da confiança. Por sua vez, Colquitt et al. (2011) igualam a importância da benevolência para os investigadores Mayer et al. (1995), e a confiança baseada na boa vontade e a confiança baseada na identificação de McAllister et al. (2006). Ambas as dimensões focam-se no cuidado e na preocupação. Chua, Ingram, & Morris (2008) consideraram McAllister (1995) como um dos autores da dicotomia confiança baseada na cognição e confiança baseada na afetividade, incluindo-se num grupo muito vasto de autores seguidores desta dicotomia (Fryxell, Dooley, & Vryza, 2002; Holste & Fields, 2005; Levin & Cross, 2004; Lewicki & Bunker, 1996; McAllister, 1995; Ng & Chua, 2006; Webber & Klimosky, 2004; J. M. Wilson, Straus, & McEvily, 2006). Além da dicotomia distinguir a avaliação calculista e instrumental (confiança baseada na cognição) da avaliação por empatia, harmonia e abertura (confiança baseada no afeto), os diferentes tipos de confiança também demonstraram diferentes resultados (Chua et al., 2008; Levin & Cross, 2004; McAllister, 1995; Ng & Chua, 2006).

A segunda corrente científica do estudo da confiança, de acordo com Colquitt et al. (2011), está relacionada com a expectativa (Rousseau et al., 1998). A definição de Rousseau et al. (1998) argumenta que a confiança é a expectativa positiva em relação ao comportamento do outro (Cook & Wall, 1980; Lewicki & Bunker, 1995; McAllister, 1995; McAllister et al., 2006; Rousseau et al., 1998; D. Shapiro, Sheppard, & Cheraskin, 1992). Apesar desta corrente ter iniciado com uma abordagem unidimensional, evoluiu para uma abordagem multidimensional, contemplando os vários tipos de avaliação da confiabilidade do outro. A abordagem multidimensional confluiu com a primeira corrente científica, concordando que existe confiança baseada no conhecimento ou cognição, a confiança baseada na boa vontade ou no afeto e a confiança baseada na identificação (Colquitt et al., 2011). No seu estudo de 2012, Colquitt, LePine, Piccolo, Zapata, & Rich (2012) resumem as abordagens da confiança como sendo, no mínimo, três: confiança como confiabilidade unidimensional, expectativas positivas; confiança como confiabilidade multidimensional, expectativas positivas; e confiança como vontade de ser vulnerável.

Schoorman, Mayer, & Davis (2007) observaram que desde a revisão científica de 1995 sobre confiança (Mayer et al., 1995) a literatura científica na área da gestão, com foco direto na confiança, aumentou bastante. A confiança foi estudada sobre diferentes pontos de vista: nível de análise, sistema de controlo, reciprocidade, tempo, medição, emoção, afeto, violação e reparação em contextos específicos e em ambiente internacional e multicultural (Schoorman et al., 2007). De acordo com os autores, os escândalos governamentais e corporativos a que se assistiu no início do novo milénio contribuíram para aumentar o interesse de investigação da confiança. *Journals* de referência da área da gestão começaram a publicar diversos artigos que estudavam a confiança como tema central.

Neste sentido, Schaubroeck et al.(2013) centraram-se no papel que a confiança nos colegas de trabalho (pares e lideres) têm na performance de um recém-chegado à organização, bem como na construção de laços entre o recém-chegado e a organização. Entendendo que a entrada numa organização envolve a sensação de vulnerabilidade e incerteza, Schaubroeck et al.(2013) defenderam que a relação com os colegas auxilia na aprendizagem da cultura organizacional. Considerando duas perspetivas teóricas de enquadramento e integração de recém-chegados às organizações, os autores optaram pela perspetiva relacional – foco nos sentimentos dos recém-chegados sobre o papel das relações interpessoais na transferência psicológica de referências da organização e na construção da ligação e da identificação com a empresa.

A perspetiva não abordada é a perspetiva instrumental e que está relacionada com a informação, apoio e outros recursos que os recém-chegados procuram e recebem dos outros. Schaubroeck et al. (2013) investigaram a integração de recém-chegados num grupo de soldados do exército norte-americano. O modelo testado propunha que a confiança - baseada no afeto - no líder e nos pares desenvolve-se a partir da confiança baseada na cognição e mais tarde influencia a identificação organizacional e a performance. Os resultados demonstraram que existe uma relação causal entre a confiança baseada na cognição e a confiança baseada no afeto nos pares e nos líderes. Nesta relação causal, os indivíduos com elevados níveis de identificação relacional crónica demonstraram uma relação forte entre a confiança baseada na cognição e a confiança baseada no afeto, no que diz respeito à confiança sentida nos pares. A confiança - baseada no afeto - nos pares evidenciou estar relacionada com a identificação com a organização, enquanto a confiança - baseada no afeto - nos líderes influenciou a identificação com a organização e a performance.

Por sua vez, Colquitt et al. (2011) desenvolveram um estudo onde distinguem a confiança dos pares de trabalho de acordo com o contexto das tarefas a executar. Observando o dia-a-dia de bombeiros, os investigadores distinguiram as tarefas típicas das tarefas de elevada confiabilidade. Como tarefas típicas entendeu-se as tarefas caracterizadas por baixos níveis de imprevisibilidade e perigo, e por tarefas de elevada confiabilidade entendeu-se as tarefas de elevada imprevisibilidade e perigo. As conclusões da investigação revelaram que a confiança sentida pelos pares durante a execução de tarefas típicas baseia-se na identificação e benevolência. No que concerne à confiança sentida em tarefas de elevada confiabilidade, a confiança nos pares baseia-se na avaliação da integridade do outro.

Chua et al.(2008) investigaram a configuração da confiança baseada na cognição e no afeto nas redes profissionais de gestores. A confiança baseada no afeto revelou-se em membros da rede que são consideradas pessoas amigas, pessoas que auxiliam na orientação profissional ou que estão profundamente enraizadas nas redes dos gestores através de laços positivos. Contudo, se os membros da rede forem fonte de assistência económica, a confiança baseada no afeto que o gestor sente em relação a essa pessoa diminui. Relativamente à confiança baseada na cognição, o gestor sente este tipo de confiança em pessoas da sua rede que o aconselham, dão assistência económica ou orientação profissional.

Assim, Chua et al.(2008) concluíram que a confiança baseada na cognição está positivamente relacionada com os recursos económicos, o aconselhamento de tarefas e a orientação profissional, enquanto a confiança baseada no afeto está positivamente associada com a amizade e a orientação profissional. No entanto, indicam que a confiança baseada no afeto está negativamente associada com os laços de recursos económicos. De acordo com Chua et al.(2008), quando a pessoa A está ligada com a pessoa B através de um laço de recurso económico, a confiança baseada na cognição é elevada e a confiança baseada no afeto é baixa. As análises sugerem que uma ligação na rede através de laços positivos reforça a confiança baseada no afeto, enquanto uma ligação através de laços negativos diminui a confiança baseada na cognição. Os laços de orientação de carreira demonstraram-se positivamente associados à confiança baseada na cognição e no afeto, enquanto os laços de orientação de tarefas revelaram-se associados apenas à confiança baseada na cognição.

De Jong & Elfring (2010) investigaram a influência da confiança no desempenho de *ongoing teams*, propondo que os diferentes processos de atuação têm um papel de mediação, transmitindo efeitos positivos da confiança para o desempenho da equipa. Observaram que a confiança afeta o desempenho da equipa quer através da monitorização da equipa quer através do esforço da equipa. Os autores concluíram que a confiança tem um efeito positivo no desempenho da equipa e sugeriram que a influência da confiança nas *ongoing teams* e nas *short-term teams* é distinta, sugerindo aos investigadores maior especificidade quando investigam as influências da confiança.

2.4. CONCLUSÃO

O estudo da personalidade pode realizar-se por duas vias: estudo de características específicas do indivíduo ou estudo da personalidade numa perspetiva holística. Incluída na segunda via, a teoria da personalidade Big Five Factor avalia a personalidade na sua totalidade através dos seguintes fatores: extroversão, amabilidade, escrupulosidade, neuroticismo, e abertura à experiência. A cada fator estão associados distintos traços compostos por componentes. Assim, traços de personalidade como o ser sociável, assertivo e

ativo correspondem ao fator extroversão, enquanto os traços cooperativo, cortês e tolerante incluem-se no fator amabilidade. Por sua vez, trabalhador, responsável e perseverante são traços do fator escrupulosidade. Relacionado com o fator neuroticismo estão os traços depressivo, tempestivo e inconstante. Por fim, culto, artisticamente sensível e curioso são traços de personalidade do fator abertura à experiência. A teoria Big Five Factor tem sido aplicada não só na psicologia, mas também na área da gestão revelando consistência na sua aplicação. A avaliação da personalidade realiza-se através de um questionário de auto-caracterização, com resposta numa escala de likert. Entre os questionários utilizados, com diferentes dimensões e tempo de preenchimento, o 44-item Big Five Inventory é um dos mais validados, estando traduzido e validado em diversas línguas.

O segundo conceito analisado neste capítulo – o capital social – é definido como capital uma vez que é considerado pelos investigadores um ativo intangível com benefícios futuros a longo prazo, apropriável, pode completar ou substituir outros recursos, precisa de manutenção e é um bem-coletivo. Diversos autores apresentaram definições de capital social, sublinhando-se a componente relacional implícita e a possibilidade de benefício ou vantagem perante quem não possui esse capital. A análise do capital social pode realizar-se através de três dimensões - estrutural, relacional e cognitiva – estando relacionada com redes, normas e confiança. A sua abordagem é possível a diferentes níveis: pequenos grupos, organizações como empresas e comunidades. As redes, uma das componentes do capital social, desempenham um papel fundamental para a análise das relações. Observadas do ponto de vista redes *bonding* e/ou redes *bridging*; redes fechadas e/ou redes com buracos estruturais; redes de *engagement close* e/ou redes de *engagement broad*, estas diferentes tipologias de redes são abordadas na área empresarial e social. Como motor das relações entre os membros da rede, a confiança consiste na aceitação da vulnerabilidade perante o outro e na existência de uma expectativa positiva face ao seu comportamento.

A confiança, explorada através de diferentes prismas, tem-se revelado fundamental quer em redes próximas, como em redes amplas. Se ao nível social, a confiança revelou-se fundamental na relação com a família, os amigos e com o governo, ao nível empresarial, a confiança no gestor demonstrou-se relacionada com as vendas da empresa e o nível de rotatividade de colaboradores. Por sua vez, verificou-se que a confiança em ambiente empresarial potencia a troca de informação entre membros da empresa, a eficácia das equipas e a criação de capital intelectual. Atendendo que a confiança acrescenta valor, é rara e única através da sua ação nas relações em que está presente, pode ser considerada fonte de vantagem competitiva.

3. Bem-estar Subjetivo: conceito explicado

USC
UNIVERSIDADE
DE SANTIAGO
DE COMPOSTELA

3.1. INTRODUÇÃO

O capítulo 3 explora o conceito de bem-estar subjetivo, enquanto constructo explicado nesta investigação. Assim, realiza-se uma revisão de literatura sobre os trabalhos mais relevantes e de maior referência sobre o bem-estar subjetivo, contando-se essencialmente com contributos da área da psicologia, mas também da filosofia, sociologia e economia. Atendendo à diversidade de contributos a exploração dos conceitos relacionados com o bem-estar inicia com um enquadramento do estudo do bem-estar subjetivo. Assim, são apresentadas a visões de bem-estar subjetivo na filosofia e na psicologia. Em seguida, faz-se referência ao Paradoxo de Easterlin enquanto referência na área da economia. Este paradoxo, que estabelece a ponte entre economia e sociologia é um ponto de referência de uma colaboração mais próxima entre estas duas áreas científicas no estudo do bem-estar subjetivo.

Na secção seguinte são apresentadas as diferentes denominações de felicidade, satisfação com a vida e bem-estar subjetivo, bem como a sua forma de medição. Em seguida, na secção "Conceito de Satisfação com o Trabalho", relacionada a satisfação com o trabalho e a satisfação com a vida. Este tipo de satisfação específico é abordado do ponto de vista de conceito, relação a personalidade e tipologia de medição. Por último, são apresentadas as principais conclusões do capítulo.

3.2. CONCEITO DE BEM-ESTAR

O bem-estar é um conceito bastante lato, sendo referenciado por diversas áreas do saber. A sua exploração científica realiza-se através de diferentes indicadores, refletindo a diversidade de conhecimento que existe na investigação científica. Assim, considerando as diferentes abordagens científicas ao bem-estar, Gasper (2004) definiu três níveis de foco, possuindo cada nível diversos patamares. Os três níveis foram definidos de acordo com a natureza dos indicadores de bem-estar, denominando-se 1) *Informação sobre Inputs, foco na métrica Monetária*; 2) *Não informação sobre Realização, nem sobre a métrica Monetária*; 3) *Informação sobre Realização/Satisfação*. Estes três níveis são reflexo do contributo da economia – nível 1 - e do contributo da filosofia e psicologia – nível 3 – bem como da existência de categorias intermediárias – nível 2. No primeiro nível, apelidado de *Informação sobre Inputs, foco na métrica Monetária*, Gasper (2004) incluiu os estudos dos autores da área da economia que avaliam o bem-estar através dos *inputs* monetários na vida do indivíduo e do output psíquico expresso através da utilidade mental do dinheiro. Assim, Gasper (2004) estabelece três patamares: Salários e Recursos/Poder para adquirir bens; "Utilidade" como Escolha, sendo considerada reflexo de preferência e (conforme o caso) ponderada de acordo

com o poder de compra; Compras e outras aquisições (Baulch, 1996; Coudouel, Hentschel, & Wodon, 2001; Dasgupta, 2001; Doyal & Gough, 1991; Gasper, 2004; Kabeer, 1996; Sen, 2002). O patamar Salários e Recursos/Poder para adquirir bens, está relacionado com a investigação desenvolvida por economistas sobre salários e poder de compra de bens, não estando incluído o poder para conquistar/adquirir liberdade política, dignidade, relações pessoais gratificantes. Por sua vez, o patamar "Utilidade" como Escolha considera os estudos com variáveis utilizadas frequentemente na economia. O último patamar do nível 1, contempla as compras e aquisições dos indivíduos como fator de bem-estar, incluindo contributos de marketing, antropologia, sociologia e psicologia, à abordagem economista do bem-estar.

Como anteriormente foi referido, o nível 2 está relacionado com primeira aproximação entre a economia e a psicologia no estudo do bem-estar, sendo este nível constituído por cinco patamares de investigação: Consumo Adequado das compras /aquisições; Características dos bens que são adquiridos através do consumo; S-Capacidades; O-Capacidades; e Funcionamento (Dasgupta, 2001; Deci & Ryan, 1991; Diener & Biswas-Diener, 2002; Doyal & Gough, 1991; Gasper, 2004; Kabeer, 1996; Nussbaum, 2000; Nussbaum & Sen, 1993). O patamar Consumo Adequado é pouco explorado por economistas, existindo preponderância de estudos da área da psicologia, antropologia, medicina e estudos culturais. Por sua vez, o patamar Características dos bens que são adquiridos através do consumo inclui estudos da área da nutrição, saúde, educação, transporte, moda e psicologia. Devido ao teor da análise, estes estudos são desenvolvidos por especialistas funcionais. Também englobando estudos que consideram o bem-estar através da medição de indicadores de saúde e psicológicos, o patamar S-Capacidades foca-se nas habilidades e capacidades pessoais, bem como outras características pessoais. No quarto patamar do nível *Não informação sobre Realização, nem sobre a métrica Monetária*, as O-Capacidades consistem nas capacidades operacionais que o indivíduo tem e que lhe proporcionam a vivência do dia-a-dia. Esta análise tem como *proxy* medidas médicas relacionadas com a (in) capacidade. Por fim, Gasper (2004) reservou o último patamar do nível 2 para os estudos sobre indicadores sociais e de qualidade de vida. Pouco estudado pela economia, com a exceção da economia da saúde, este patamar integra estudos das áreas da sociologia, da estatística social e da psicologia.

No último nível - *Informação sobre Realização/Satisfação* - Gasper (2004) categorizou em três patamares os estudos desenvolvidos principalmente na filosofia e na psicologia, tendo o bem-estar como conceito em análise (Baulch, 1996; Coudouel et al., 2001; Dasgupta, 2001; Deci & Ryan, 1991; Diener & Biswas-Diener, 2002; Gasper, 2004; Kabeer, 1996; Sen, 2002). Assim, o primeiro patamar, apelidado como "Utilidade" como Desejo de Realização, utiliza o conceito de utilidade, enquanto escolha, para alcançar realização. Este tipo de medição foi utilizado por investigadores de diversas áreas. No segundo patamar, a "utilidade" é observada enquanto Satisfação, não encerrando a satisfação em apenas uma categoria, existindo a possibilidade de diferentes satisfações. Este patamar é explorado fundamentalmente pela psicologia, e de modo particular, por investigadores do bem-estar subjetivo. Por fim, no último patamar do último nível, Gasper (2004) considerou a Realização Humana, enquanto valor estudado por filósofos e psicólogos humanistas.

Neste sentido, o conceito de bem-estar recebeu e recebe constantemente contributos de distintas áreas, originando denominações distintas para referir o mesmo conceito ou conceitos próximos. Assim, felicidade, satisfação com a vida e bem-estar subjetivo são as denominações mais utilizadas pelos investigadores. Kim-Prieto et al. (2005) consideram que a denominação que agrega todas as outras é o bem-estar subjetivo. Para os autores, o bem estar-subjetivo engloba uma enorme diversidade de denominações, tais como, felicidade, satisfação com a vida, realização pessoal, equilíbrio hedónico. Por sua vez, Lyubomirsky, King, & Diener (2005) referem-se ao afeto positivo como forma de bem-estar que resulta de características como confiança, otimismo, dinamismo, energia, sociabilidade, interpretação positiva dos outros, eficácia em situações de stress, flexibilidade, originalidade e bem-estar físico. Esta definição tem na sua génese a conceptualização de Diener (1984) que caracterizou o bem-estar subjetivo pela predominância de afeto positivo e de satisfação global com a vida (Diener, 1984; Joshanloo & Afshari, 2011). Mais tarde, Diener et al. (1999) consideraram que o bem-estar subjetivo é constituído por três componentes: satisfação com a vida, afeto positivo e afeto negativo. No entanto, esta tripla divisão revela algum grau de independência entre os três componentes, devendo ser medidos e estudados individualmente (Diener, Oishi, & Lucas, 2003; R.E. Lucas, Diener, & Suh, 1996).

3.2.1 Bem-estar Subjetivo

O conceito de felicidade é multidisciplinar, tendo recebido nas últimas décadas contributos de diversas áreas científicas. Este conceito inicialmente abordado em áreas como a filosofia, psicologia e biologia, evidenciou importância de investigação na sociologia e na economia (Akbarzadeh, Dehghani, Khoshfar, & Janalizadeh, 2013). Considerando a vertente filosófica da felicidade, Peterson, Park, & Seligman (2005) realizaram um estudo sobre as diferentes orientações para a felicidade e associação com a satisfação com a vida. Este estudo estabeleceu três possíveis caminhos para a felicidade: através do prazer, através do significado e através da conexão. O caminho para a felicidade através do prazer tem como referência a doutrina do hedonismo do filósofo Aristipo de Cirene. O hedonismo foca-se na maximização do prazer e na minimização da dor. Esta doutrina encontra-se ainda ativa no mundo ocidental e está latente na máxima "Don't worry, be happy" (Peterson et al., 2005).

De maneira oposta, Peterson et al. (2005) consideraram que o segundo caminho para a felicidade está na máxima de "ser fiel ao eu interior". Esta doutrina apelida-se de eudaimonia e foi defendida por Aristótles. A doutrina da eudaimonia contempla o desenvolvimento das qualidades pessoais e o colocar as competências e talentos pessoais ao serviço de bens maiores. Esta doutrina exalta uma vida com significado e também se encontra ativa no mundo ocidental através de máximas como "Be all that you can be" e "Make a difference".

Por fim, Peterson et al. (2005) consideram como terceiro caminho para a felicidade a conexão. Este caminho fundamenta-se na teoria de *flow*, onde o indivíduo se foca profundamente numa determinada atividade, vivendo-a intensamente e perdendo o senso do

"eu" (Csikszentmihalyi, 1990; Peterson et al., 2005; Seligman, 2002). Peterson et al. (2005) concluíram que apesar dos três caminhos para a felicidade serem distintos, podem estar relacionados e não são incompatíveis. Os autores referem que o caminho através da conexão, difere do caminho através do prazer e do significado. Apesar da orientação para o prazer não ser um preditor da satisfação com a vida tão forte como a felicidade através do significado e da conexão, não é irrelevante, pois torna estes dois últimos caminhos ainda mais fortes. Peterson et al. (2005) defendem que uma vida plena está na soma das partes e na conjugação dos caminhos.

Considerando a personalidade na equação da felicidade, Helliwell (2003) refere a personalidade como o fator preponderante nos objetivos e aspirações dos indivíduos, tendo concluído mais tarde que a personalidade tem de facto uma relação forte com a satisfação com a vida (J. F. Helliwell & Huang, 2005). Estas conclusões são similares às conclusões alcançadas pelos investigadores da área da psicologia (Costa & McCrae, 1980; Demir, 2008; Emmons & Diener, 1985). Observando a personalidade como ponto de partida, os investigadores utilizaram a teoria do Big Five Factor – extroversão, amabilidade, escrupulosidade, neuroticismo, e abertura à experiência - para testar a relação entre a personalidade e o bem-estar subjetivo. Kim-Prieto, Diener, Tamir, Scollon & Diner (2005) concluíram que a extroversão e o neuroticismo estão correlacionados em 0.80 ou mais com níveis de afeto positivo ou negativo a longo prazo. Hayes & Joseph (2003) observaram que elevados níveis de neuroticismo tornam menos provável a sensação de felicidade, enquanto elevados níveis de extroversão aumentam a probabilidade de sensação de felicidade.

Por sua vez, McCann (2011) observou que o neuroticismo é o fator que mais contribui para a variação da saúde emocional. McCann (2011) considerou a ideia de Diener, Suh, Lucas, & Smith (1999) e de J.F. Helliweell & Huang (2005) de que existe um elevado grau de herança genética na felicidade, através da herança de traços de personalidade. Para McCann (2011) a personalidade e a felicidade poderão estar associados através de pré-disposições genéticas, referindo o estudo de Weiss, Bates, & Luciano (2008) que observaram 973 pares de gémeos e concluíram que a variação genética subjacente às diferenças individuais na sensação de felicidade é também responsável pelas diferenças individuais nos fatores de personalidade de neuroticismo e extroversão. Assim, Weiss, Bates, & Luciano (2008) concluíram que a personalidade – analisada através do Big Five Factor – e a sensação de bem-estar partilham uma estrutura genética comum, considerando a biologia como fator importante a ter em conta no estudo da personalidade.

Nesta linha de investigação, Kim-Prieto et al. (2005) reconheceram no seu estudo que as reações emocionais estão relacionadas com diversos sistemas, sendo necessário acrescentar medidas biológicas e não-verbais a auto-análises sobre felicidade pessoal. Por sua vez, De Neve, Christakis, Fowler, & Frey (2012) desenvolveram um estudo sobre a influência genética no bem-estar subjetivo, tendo concluído que os fatores genéticos influenciam significativamente o bem-estar estar subjetivo. De acordo com os autores, 33% da variação do bem-estar subjetivo é explicada por fatores genéticos. Os contributos das diferentes áreas

científicas enriqueceram o conhecimento sobre a felicidade ao mesmo tempo que proliferou o uso de diferentes denominações para o mesmo conceito ou conceitos confluentes.

Por sua vez, a economia e a sociologia abordaram a felicidade considerando variáveis tais como o salário e a inclusão em redes. Easterlin (1974) observou que em 30 inquéritos submetidos ao longo de 25 anos, o salário *per capita* aumentou mais de 60%, mas a percentagem de pessoas que considerou-se "muito feliz" "feliz" ou "pouco feliz" permaneceu igual. Easterlin (1974) identificou um paradoxo entre o salário e a felicidade, uma vez que a sociedade tornou-se mais rica, mas a felicidade não aumentou. Contrariando a máxima de que mais dinheiro origina maior felicidade, Easterlin ficou cientificamente conhecido pelo paradoxo a que deu nome.

Posterior à identificação do paradoxo de Easterlin, surgiram duas teorias que são amplamente aceites. A primeira refere-se à comparação do salário individual com o salário medio das pessoas envolventes (Bruni & Stanca, 2008). Atendendo que o salário *per capita* aumentou, a discrepância de salários entre indivíduos não é acentuada, não originando aumento da felicidade individual. Por outro lado, a sociologia explica este paradoxo enfatizando a importância das relações sociais na felicidade. As relações interpessoais têm sido reconhecidas, quer teoricamente, quer empiricamente, como a chave do bem-estar. A importância da dimensão relacional foi considerada fundamental, sendo entendida como uma necessidade humana básica essencial para o bem-estar (Baumeister & Leary, 1995; Bruni & Stanca, 2008; Deci & Ryan, 1991).

A relação social-felicidade foi testada por Diener & Seligman (2002) que concluíram no seu estudo que pessoas muito felizes têm excelentes relações sociais. Os autores acrescentaram a esta constatação, que a qualidade das relações sociais tem ainda mais impacto na felicidade pessoal do que a quantidade de relações. Akbarzadeh et al. (2013) compararam o impacto do capital económico, cultural e social na felicidade, concluindo que o capital económico é o que apresenta menor impacto, ao contrário do capital social, que se destaca na sensação de felicidade. Os autores referem outros estudos que comprovaram a importância do dinheiro para a felicidade só até um certo ponto. A par desta necessidade, as relações sociais revelam-se importantes na medida em que fornecem suporte social e mental ao indivíduo (Akbarzadeh et al., 2013).

J. F. Helliwell (2006) propõe o capital social como aspeto importante para a felicidade, considerando que o dinheiro é insuficiente para explicar todas as variações no bem-estar individual. Bartolini, Bilancini, & Pugno (2008a) analisaram os dados do General Social Survey Americano entre 1975 e 2004 e concluíram que o bem-estar subjetivo dos americanos é explicado profundamente por quatro forças: o crescimento do salário, a diminuição dos bens relacionais, decréscimo da confiança nas instituições e as comparações sociais. Neste sentido, Bartolini et al.(2008a) sugerem que a felicidade não aumentou proporcionalmente com o aumento dos salários, porque o efeito positivo do crescimento dos salários foi

contrabalançado pelo declínio do capital social, que por sua vez afetou negativamente o bem-estar subjetivo.

No seu estudo sobre as tendências do capital social e do bem-estar subjetivo em 11 países da europa ocidental, Sarracino (2010) identificou evidências de uma relação provável entre capital social e felicidade. O autor constatou que nos últimos 20 anos, os cidadãos dos países analisados têm perdido consecutivamente confiança no sistema jurídico, na igreja, nas forças armadas e na polícia. Neste sentido, Sarracino (2010) considera importante incluir o capital social na equação da felicidade.

Por sua vez, Bruni & Stanca (2008) apresentaram um estudo tendo como base o World Values Survey e com o objetivo de testar a relação entre os bens relacionais e o bem-estar individual. As análises revelaram que a participação ativa em organizações de voluntariado está positivamente associada com elevados níveis de satisfação com a vida. O impacto do voluntariado ativo na satisfação com a vida tem um efeito semelhante ao aumento do salário. Adicionalmente, os autores verificaram que o tempo passado com pais, familiares e amigos exerce também um efeito positivo e significante na satisfação com a vida. De forma oposta, o consumo televisivo tem um efeito negativo na participação em ações de voluntariado e no tempo passado com amigos. Bruni & Stanca (2008) defendem que a teoria relacional da felicidade poderá explicar o paradoxo de Easterlin, na medida em que elevados salários associados a uma tendência de excesso de consumo de bens materiais e declínio de bens relacionais exercerão um efeito profundo no bem-estar subjetivo.

3.2.2 Felicidade, Satisfação com a Vida e Bem-estar Subjetivo

Diener et al. (2003) afirmam que o estudo do bem-estar subjetivo diz respeito ao estudo da felicidade ou satisfação. A análise do bem-estar subjetivo inclui a avaliação pessoal sobre a vida, considerando a análise do momento atual e a análise de longos períodos de tempo. Este tipo de análise está dependente das reações emocionais de cada indivíduo, bem como do seu humor e julgamento, gerando posteriormente a satisfação com a vida, a realização pessoal, e a satisfação em determinadas esferas da vida, tais como o casamento e trabalho.

Atendendo ao carácter de autoavaliação que o conceito implica, diversos autores consideram que a avaliação do bem-estar tem subjacente uma avaliação afetiva e uma avaliação cognitiva, enquanto o foco de análise pode variar entre situações concretas e situações globais e abstratas. Se por um lado, alguns autores consideram que todas as avaliações fazem parte de uma avaliação global, outros autores entendem que são avaliações distintas. McCann (2011) defende que o bem-estar subjetivo resulta da análise afetiva das experiências vividas, enquanto o resultado da análise cognitiva dá origem à satisfação com a vida. De maneira similar, J.F. Helliwell & Putnam (2004) diferenciam felicidade de satisfação com a vida, defendendo que a felicidade está associada ao humor e à avaliação de pequenos

períodos de tempo, enquanto a satisfação com a vida encontra-se associada à avaliação de períodos de tempo mais longos e sem uma interferência emocional tão forte como na avaliação da felicidade.

Esta distinção também é evidente em Pittau, Zelli, & Gelman (2010) que conceptualizam a felicidade e a satisfação com a vida como conceitos distintos, estando o primeiro relacionado com o estado emocional atual e o segundo com a avaliação global e racional da vida. Apesar dos autores considerarem que felicidade e satisfação com a vida não são o mesmo conceito, entendem ambos como medidas consistentes de bem-estar subjetivo. Para Pittau et al. (2010) o conceito agregador é o bem-estar pessoal e a felicidade é o conceito referente à análise emocional de pequenos períodos de tempo. De forma oposta, McCann (2011) denominam de bem-estar subjetivo a análise das experiências emocionais. Akbarzadeh et al. (2013) também reconhecem a existência de uma análise emocional e de uma análise cognitiva do indivíduo, denominando o resultado destas duas análises como felicidade. Esta resultaria da satisfação com a vida, da presença de afeto positivo e ausência de afeto negativo.

A existência de uma avaliação emocional e de uma avaliação cognitiva é reconhecida pelos diferentes autores, reunindo consenso a ideia de que a análise da satisfação com a vida é realizada através da cognição. No entanto, a análise emocional divide os investigadores, sendo considerada como felicidade por uns e bem-estar subjetivo por outros. Acresce à discussão científica a confluência das análises num só conceito - a felicidade ou bem-estar subjetivo, bem como a validade da medição da felicidade através de uma auto-análise.

Sobre este aspeto, a felicidade e a satisfação com a vida são frequentemente medidas através de respostas a questões como “No fim das contas, como um todo, diria que estou satisfeito com a minha vida” e “Considerando todas as áreas da minha vida, diria que sou uma pessoa feliz” (EVS, 2008). Estas perguntas mereceram críticas por parte de alguns investigadores (Ferrer-i-Carbonell & Frijters, 2004; B. Frey, 2008; Klein, 2013), questionando a validade de respostas tão genéricas e de introspeção. Todavia, estas questões têm sido empiricamente validadas após cruzamentos de respostas de auto-análise e análises bioquímicas (J. F. Helliwell & Putnam, 2004), bem como com taxas de suicídio entre a população (J. F. Helliwell, 2005).

Pittau et al. (2010) realçam a correlação observada entre as respostas obtidas a perguntas de auto-análise sobre bem-estar e os resultados de exames fisiológicos e médicos (por exemplo, leitura elétrica no cérebro). Os autores referem os resultados alcançados por Krueger & Schkade (2007) sobre a correlação entre respostas de auto-análise e sinais físicos, como sorrir, gestos associados a dizer a verdade, ou comparação com avaliação feita por amigos. Bjørnskov (2014) também reconhece a medição do bem-estar pessoal através de perguntas como “Considerando todas as áreas da minha vida, diria que sou uma pessoa feliz” (EVS, 2008), como uma *proxy* para avaliar a felicidade pessoal de indivíduos de uma região ou país (Bjørnskov, 2014; B. S. Frey & Stutzer, 2000; Veenhoven, 2000). J. Helliwell (2003)

cita Aristóteles para se referir à importância de perguntar a cada indivíduo sobre a sua felicidade, não descurando que o conceito de felicidade pode variar de pessoa para pessoa.

No que concerne à existência de um ou vários conceitos associados à felicidade, Kim-Prieto et al. (2005) contemplaram no seu estudo três tipos de abordagens do bem-estar subjetivo: avaliação global da vida, recolha de experiências emocionais passadas e agregação de múltiplas reações emocionais ao longo do tempo. Para estes autores, todas as análises são preponderantes na caracterização final do bem-estar subjetivo, defendendo que existem quatro estádios de bem-estar subjetivo estando relacionados entre si e que fluem no tempo: as circunstâncias da vida e seus eventos; as reações afetivas aos eventos da vida; a recordação das reações; e o julgamento global da vida. Apesar das etapas serem distintas, Kim-Prieto et al. (2005) propõem que o bem-estar subjetivo é um constructo único que muda ao longo do tempo. De igual forma, Klein (2013) considerou um indicador geral para o bem-estar subjetivo, agregando as respostas sobre a avaliação emocional e cognitiva da vida.

3.2.3 Satisfação com o Trabalho

O conceito de satisfação com o trabalho foi definido por Locke (1976; Saari & Judge, 2004) como um estado emocional agradável ou positivo resultante de avaliação do trabalho ou das experiências de trabalho. De acordo com Saari & Judge (2004), esta definição, amplamente utilizada, reconhece a importância de dois tipos de avaliação na satisfação com o trabalho: afeto e cognição. Os autores consideram que o afeto e a cognição são indissociáveis quer na nossa biologia quer na nossa psicologia estando presentes em todas as avaliações que realizamos, nomeadamente na avaliação do trabalho. Por sua vez, Faragher, Cass, & Cooper (2005) fazem referência a diversos investigadores da satisfação com o trabalho e que têm como palavras-chave das suas definições reações emocionais positivas, satisfação intrínseca e satisfação extrínseca, satisfação e ausência de satisfação, descontentamento e ausência de descontentamento, conceito global vs conceito composto por facetas de satisfação (Faragher et al., 2005; Oshagbemi, 1999; Warr, Cook, & Wall, 1979; Winefield, Tiggemann, & Goldney, 1988).

Apesar da satisfação com o trabalho e a satisfação com a vida estarem relacionadas serem considerados conceitos distintos (Judge & Watanabe, 1994; Saari & Judge, 2004; Tait, Padgett, & Baldwin, 1989). Saari & Judge (2004) referem três formas possíveis que a relação satisfação com o trabalho e satisfação com a vida podem assumir: *spillover*, segmentação e compensação. Os dois tipos de satisfação têm uma relação de *spillover* quando a satisfação com o trabalho reflete-se na satisfação com a vida, sendo também válido o oposto, isto é a satisfação com a vida interferir na satisfação com o trabalho. Neste tipo de relação existe permeabilidade entre os dois conceitos. O segundo tipo de relação – segmentação - é exatamente a relação contrária. Neste tipo de relação, a satisfação com o trabalho e a satisfação com a vida estão separadas e não interagem. Por último, uma relação de

compensação refere-se a uma procura de realização e felicidade na vida quando o trabalho não é satisfatório ou a procura de realização pelo trabalho quando existe descontentamento em relação à vida não laboral.

Judge & Watanabe (1994) defendem que estes três tipos de relação entre satisfação com o trabalho e satisfação com a vida podem variar entre indivíduos, refletindo diferentes formas de interação psicológica dos dois tipos de satisfação. Saari & Judge (2004) alertam sobre o modelo de *spillover*, uma vez que o descontentamento com o trabalho pode causar situações de depressão e afetar o bem-estar psicológico, também uma baixa satisfação com a vida contamina a satisfação com o trabalho, sendo explicativo de insucesso de medidas laborais para aumentar a satisfação dos colaboradores.

O estudo da satisfação com o trabalho despertou interesse na década de 30, do século passado, enquanto fator influente na performance no trabalho, tendo Hawthorne defendido que as atitudes dos colaboradores estão associadas à performance (Judge, Thoresen, Bono, & Patton, 2001). Décadas mais tarde, Brayfield & Crockett (1955) analisaram a relação entre a satisfação com o trabalho e a performance laboral, bem como a satisfação com o trabalho e resultados comportamentais – acidentes, faltas e volume de negócios. Este estudo, que foi referência até aos anos 80, concluiu que a relação entre os conceitos era baixa. No entanto, o estudo de Brayfield & Crockett (1955) contou com escassas referências científicas - atendendo ao número diminuto de estudos sobre satisfação com o trabalho e performance – e à definição incompleta de performance laboral (Judge et al., 2001). De acordo com Organ (1988), a medição da performance laboral deve ser mais ampla, incorporando também avaliações de comportamentos, tais como comportamentos de cidadania organizacional. Quando estas medidas de análise comportamental são incluídas na medição da performance laboral, a relação entre a satisfação com o trabalho e a performance laboral aumenta. Após analisar sete modelos sobre a relação satisfação com trabalho – performance laboral presentes em 301 estudos, Judge et al. (2001) concluíram que a correlação média entre os dois conceitos é superior a .30. Tal é valido quando as correlações são devidamente corrigidas (por amostragem e erros de medição), sendo a correlação mais elevada quando o trabalho desempenhado é mais complexo.

A medição da satisfação com o trabalho está envolta em controvérsia, pois vários autores defendem a avaliação da satisfação através de questões sobre facetas concretas, enquanto outros autores questionam a validade das facetas como constructos importantes para o colaborador (Nagy, 2002). Faragher et al. (2005) referem-se a dois tipos de questionários para medir a satisfação com o trabalho, sendo o primeiro constituído por um único item global, enquanto o segundo é baseado na medição da satisfação através de diferentes componentes do trabalho. Sobre o último tipo de questionários, Faragher et al. (2005) mencionam questionários com diversos itens, respondidos através da auto-análise, sendo alguns deles Warr Job Satisfaction Questionnaire (Warr, 1990), Occupational Stress Indicator (Cooper, Sloan, & Williams, 1988), Michigan Organisational Assessment Questionnaire (Cammann, Fichman, & Jenkins, 1979), Job Diagnostic Survey (Hackman & Oldham, 1975), Job Descriptive Index ‘‘work itself’’ subscale (Kinicki, McKee-Ryan, & Schriesheim, 2002),

Minnesota Satisfaction Questionnaire (D. J. Weiss, Dawis, & England, 1967) e o Brayfield-Rothe Questionnaire (A. H Brayfield & Rothe, 1951).

Janssen & Yperen (2004) utilizam no seu estudo o questionário de Bacharach, Bamberger, & Conley, considerando-o como válido na medição da satisfação com o trabalho. O questionário é constituído por uma escala de 5 itens, onde o colaborador responde de acordo com o seu grau de satisfação com aspetos relacionados com trabalho. O questionário de Bacharach, Bamberger, & Conley (1991) tem como principal objetivo avaliar o encontro entre as expectativas e a realidade percebida.

Amplamente utilizado, o Job Descriptive Index é constituído por 72 itens que avaliam cinco componentes principais: a satisfação com as tarefas do trabalho, o salário, as promoções, os colegas de trabalho e a supervisão (Bateman & Organ, 1983; Kinicki et al., 2002; Saari & Judge, 2004). Com um caracter mais versátil no que concerne às facetas de avaliação, o Minnesota Satisfaction Questionnaire avalia amplamente a satisfação com o trabalho, existindo uma versão longa e uma versão curta (Saari & Judge, 2004; D. J. Weiss et al., 1967). Todavia, Judge & Church (2000) consideram que esta abrangência poderá não avaliar o verdadeiro cerne da questão, uma vez que existe a hipótese de discrepância entre os tópicos avaliados e o que realmente influência a satisfação com o trabalho. Os autores defendem que o fator que influencia com mais intensidade a satisfação com o trabalho é a natureza do trabalho, em detrimento da supervisão, das oportunidades de promoção, do salário e dos colegas de trabalho. Por sua vez, Scarpello & Campbell (1983) concluíram que o melhor tipo de medição de satisfação com o trabalho é a aplicação de uma questão única e simples: "No geral, quanto está satisfeito com o seu trabalho?". Vários autores consideraram que a aplicação de uma questão sobre o que realmente se pretende avaliar é mais objetiva e concreta do que a aplicação de diversas questões que podem negligenciar facetas do trabalho importantes para determinado colaborador (Ironson, Smith, Brannick, Gibson, & Paul, 1989; Nagy, 2002; Scarpello & Campbell, 1983; Wanous, Reichers, & Hudy, 1997). De acordo com Scarpello & Campbell (1983), a utilização de questionários com perguntas sobre várias facetas do trabalho, existindo facetas com sub-facetas, não se revelam questionários efetivamente completos, pois a exploração de determinadas facetas, não elimina a ausência de dados sobre outras facetas que podem ser mais importantes na satisfação com o trabalho. Considerar os resultados das análises como resultados conclusivos sobre este tipo de satisfação pode ser enganador e ilusório (Nagy, 2002; Scarpello & Campbell, 1983).

Wanous et al. (1997) compararam os resultados sobre satisfação com o trabalho através de um questionário multi-item (Job Descriptive Index) e os resultados alcançados através da medição de um único item. Os autores observaram que o item único está significativamente correlacionado com cada uma das cinco facetas abordadas pelo Job Descriptive Index. Esta conclusão, apesar de contestada por alguns autores devido à sua confiabilidade, demonstrou que a aplicação de único item possibilita a obtenção de respostas similares às obtidas através do Job Descriptive Index, sendo necessário menos tempo para preenchimento, menos recursos na aplicação e de preenchimento mais fácil.

Faragher et al. (2005) observaram que a satisfação com o trabalho, por sua vez, é um fator importante na saúde dos colaboradores. Atendendo que os colaboradores permanecem no local de trabalho durante muitas horas do seu dia, a sensação de infelicidade ou não realização face ao seu trabalho causa a permanência dessa sensação durante grande parte do seu dia. De acordo com os autores, a permanência desta insatisfação aumenta os níveis de ansiedade e depressão, podendo conduzir a situações de *burn-out*.

Janssen & Yperen (2004) abordam a importância das trocas entre líder e colaboradores enquanto mediador de relações positivas entre uma orientação para desenvolvimento das capacidades e avaliação do líder na performance do trabalho, na performance inovadora do trabalho e na satisfação com o trabalho. Os resultados alcançados pelos autores revelaram que a qualidade das trocas entre o líder e o colaborador é mediadora da relação positiva entre a orientação para o desenvolvimento das capacidades e a performance e satisfação com o trabalho. Os autores sugerem também que a autonomia e o apoio estabelecidos pelos supervisores no desenvolvimento de capacidades podem proporcionar níveis mais elevados de satisfação com o trabalho. A qualidade das relações e das trocas entre líderes e supervisores com os colaboradores foi explorada anteriormente por vários autores (Bateman & Organ, 1983; Gerstner & Day, 1997; Green, Anderson, & Shivers, 1996; Janssen & Yperen, 2004; Katz & Kahn, 1966). A importância de uma relação de qualidade entre líder e colaborador para uma maior satisfação com o trabalho foi evidenciada por Gerstner & Day (1997), Green et al. (1996) e Janssen & Yperen (2004).

Por sua vez, Katz & Kahn (1966) fizeram referência à importância dos comportamentos organizacionais, apelidados de comportamentos de cidadania organizacional, enquanto motor da máquina social das organizações (Bateman & Organ, 1983; Katz & Kahn, 1966). Relacionados com o tipo de supervisão praticada, Bateman & Organ (1983) argumentam que uma maior satisfação com o trabalho causa maior número de comportamentos de cidadania organizacional entre os colaboradores, tais como ajudar os colegas de trabalho em problemas relacionados com o trabalho, aceitar ordens superiores, promover um clima de trabalho tolerante e proteger e conservar os recursos organizacionais.

Por sua vez, Judge, Heller, & Mount (2002) identificaram uma lacuna na investigação científica da satisfação com o trabalho: o estudo dos traços de personalidade. Os autores consideraram a teoria do Big Five Factor como sendo a teoria da personalidade mais validada e reconhecida na área da psicologia, sendo aplicada a outras áreas. Neste sentido, Judge, Heller, & Mount (2002) estudaram a correlação entre os cinco traços de personalidade, de acordo com a teoria do Big Five Factor, e a satisfação com o trabalho. Os resultados revelaram que os níveis de neuroticismo, extroversão e escrupulosidade estão moderadamente relacionados com o nível de satisfação com o trabalho.

Como DeNeve & Cooper (1998) observaram, baixos níveis de neuroticismo e moderado-elevados níveis de extroversão são característicos de personalidades felizes, refletindo-se também na forma como concebem a satisfação com o trabalho (Judge et al., 2002). Assim, como Tokar, Fischer, & Subich (1998) concluíram, também Judge et al. (2002) referem que a satisfação com o trabalho está relacionada com a estabilidade emocional, isto é, baixos niveis de neuroticismo, e elevados niveis de extroversão. Os autores adicionam ainda outro contributo: a escrupulosidade contribui para a satisfação com o trabalho.

O estudo da satisfação com o trabalho através dos traços de personalidade demonstra-se necessário e válido uma vez que a categorização das atitudes realiza-se atraves de três áreas – cognição, afeição e comportamento – sendo estas áreas influenciadas pela personalidade. Judge et al. (2002) consideram importante a integração de modelos de personalidade na investigação da satisfação com o trabalho, consistindo a teoria da personalide Big Five Factor uma base frutifera para a análise deste tipo de satisfação.

3.3. CONCLUSÃO

A investigação sobre o bem-estar subjetivo conta com contributos da filosofia, psicologia, sociologia e economia. Enquanto a filosofia aborda a felicidade através do hedonismo e da eudaimonia, a psicologia utiliza a personalidade como ponto de partida. Por sua vez, a economia procura explicar o bem-estar através de indicadores económicos, tais como o salário e o poder de compra. Todavia, alguns investigadores da área concluíram que a análise do bem-estar subjetivo através deste tipo de indicadores revela-se insuficiente e incompleta. É exemplo desta constatação o paradoxo Easterlin, uma vez que Easterlin observou o aumento do salário ao longo das últimas décadas e níveis iguais de felicidade. Ao contrário do que se previa através da máxima "mais dinheiro, mais felicidade, os níveis de felicidade mantiveram-se semelhantes nas últimas décadas. Vários autores explicam este paradoxo através da diminuição das relações sociais, fundamentais para o bem-estar subjetivo. O aumento do consumo de bens televisivos e informáticos, a mudança para um estilo de vida mais individualista, descontentamento social perante crises financeiras e escândalos políticos podem justificar a diminuição das relações e confiança sociais. Por sua vez, vários autores verificaram que pessoas com relações sociais de qualidade sentiam-se mais felizes, corroborando a teoria de que relação social e bem-estar subjetivo estão relacionados.

A definição de bem-estar subjetivo não é consensual. Atendendo aos diversos contributos científicos, existem conceitos similares ou próximos do bem-estar subjetivo: felicidade, satisfação com a vida, afeto positivo, equilíbrio hedónico. Uma das razões para esta distinção encontra-se no tipo de análise psicológica realizado. Vários autores defendem que a satisfação com a vida é resultado de uma avaliação cognitiva de um médio-longo período de vida. Por outro lado, a felicidade é resultante de uma avaliação fundamentalmente afetiva e referente a um curto período de vida. Apesar de não ser aceite por todos, diversos autores argumentam

que o bem-estar subjetivo é resultante da sensação de felicidade e de satisfação com a vida. Adicionalmente, no campo do estudo da satisfação com o trabalho, existem estudos que relacionam a satisfação com o trabalho e a satisfação com a vida, numa relação de *spillover*, segmentação ou compensação. À semelhança do que acontece na análise da felicidade e da satisfação com a vida, também a satisfação com o trabalho parece estar relacionada com baixos níveis de neuroticismo e elevados níveis de extroversão. No que concerne ao tipo de medição quer de felicidade, quer da satisfação com a vida, quer com da satisfação com o trabalho, vários investigadores compararam questionários de auto-análise por multi-item e único item, revelando os questionários de único item resultados consistentes em relação aos de multi-item. No caso da felicidade, os resultados dos questionários foram comparados com análises bioquímicas, revelando resultados similares.

USC UNIVERSIDADE DE SANTIAGO DE COMPOSTELA

USC
UNIVERSIDADE
DE SANTIAGO
DE COMPOSTELA

4. Relação Personalidade e Capital Social - Bem-estar Subjetivo

USC
UNIVERSIDADE
DE SANTIAGO
DE COMPOSTELA

4.1 INTRODUÇÃO

O capítulo 4 encerra a revisão de literatura que sustenta este trabalho. Após a clarificação dos conceitos prévios – personalidade e capital social -, bem como do bem-estar subjetivo, são apresentados os principais estudos científicos que relacionam estes conceitos. Deste modo, na secção 4.2 são apresentadas as principais conclusões sobre a relação entre a personalidade e o bem-estar subjetivo. Atendendo às diferentes denominações associadas ao bem-estar subjetivo, tais como felicidade e satisfação com a vida, são apresentadas investigações que exploram a relação da personalidade quer com o bem-estar subjetivo, quer com a felicidade e ou a satisfação com a vida. Partindo da mesma premissa - a bibliografia está repleta de investigações com estes conceitos, enquanto conceitos similares ou relacionados, o mesmo acontece nas secções seguintes.

Assim, a secção 4.3 analisa as principais relações entre o capital social e o bem-estar subjetivo. Uma vez que o capital social é constituído, segundo vários autores, por redes e confiança, são abordados de forma específica. Na sub-secção 4.3.1 apresentam-se os principais resultados alcançados na investigação que explora a influência das redes no bem.estar subjetivo, enquanto a sub-secção 4.3.2 apresenta os resultos das pesquisas sobre a influência da confiança no bem-estar subjetivo. Por sua vez, a secção 4.4 aborda as principais variáveis sociodemográficas que se destacam no estudo do bem-estar: idade, estado civil, nível de escolaridade, salário, saúde, emprego e religião. O capítulo encerra com as principais conclusões apresentadas.

4.2 RELAÇÃO PERSONALIDADE - BEM-ESTAR SUBJETIVO

Diener et al. (2003) investigaram a interação da personalidade com o bem-estar subjetivo, concluindo que as diferenças individuais na personalidade e no bem-estar subjetivo oscilam ao longo da vida relacionadas fortemente com a componente genética. De acordo com os autores, a componente genética que interage com o bem-estar subjetivo é a mesma que interage com a personalidade, na medida em que o bem-estar subjetivo poderá ser parcialmente determinado por predisposições à nascença (Diener & Lucas, 1999; Diener et al., 2003). Os autores fazem referência à interação da personalidade em três aspetos determinantes das diferenças individuais no bem-estar, sendo eles os níveis base do bem-estar afetivo e cognitivo; a reatividade emocional; e o processo cognitivo da informação emocional. Esta interação está na base da fundamentação de que existem pessoas que são cronicamente mais felizes e estão mais frequentemente satisfeitas com a vida (Diener et al., 2003). Por sua vez, Headey & Wearing (1992) consideraram a importância dos diferentes tipos de

personalidade nas diferentes experiências de vida. Assim, defendem que as pessoas que são mais extrovertidas têm maior propensão para casar ou ter um emprego com elevado estatuto, quando comparadas com pessoas introvertidas. A vivência destas experiências, consequentemente, poderá influenciar o nível de bem-estar, mostrando-se assim crucial a análise da personalidade das pessoas em estudo (Diener et al., 2003; Headey & Wearing, 1992).

A teoria Big Five Factor é uma das teorias da personalidade mais amplamente validada e utilizada em diferentes áreas científicas. Esta teoria considera que a personalidade humana é constituída por cinco fatores: extroversão, amabilidade, escrupulosidade, neuroticismo, e abertura à experiência (Costa & McCrae, 1985; Goldberg, 1992; John & Srivastava, 1999). A dimensão extroversão está associada à sociabilização da pessoa. Pessoas com níveis de extroversão mais elevados são frequentemente faladoras, ativas, assertivas, agregadoras, calorosas, entusiastas. No lado oposto, baixos níveis de extroversão estão associados a pessoas mais solitárias, reservadas e caladas. Por sua vez, a dimensão amabilidade avalia a orientação interpessoal, considerando que pessoas com níveis de amabilidade mais elevados tendem a ser altruístas, francos, confiáveis, conformistas, carinhosos e humildes. A dimensão escrupulosidade examina o grau de organização e persistência individual para alcançar determinado objetivo. Pessoas com níveis de escrupulosidade mais elevados são frequentemente mais organizadas, disciplinadas, competentes, obedientes, persistentes. A dimensão neuroticismo analisa a estabilidade emocional da pessoa, sendo analisados traços como impulsividade, tristeza, ansiedade, hostilidade, autoconsciência, vulnerabilidade. Elevados níveis de neuroticismo estão associados a comportamentos de insegurança, frustração, oscilação do humor. Por fim, a dimensão abertura à experiência carateriza a curiosidade intelectual de cada indivíduo. Esta dimensão avalia a abertura e a procura de novas experiências e de novas ideias, considerando que quem tem níveis de abertura intelectual mais elevados tende a ser inovadora, criativa, imaginativa, curiosa, tolerante à diversidade, com sentido estético e reflexiva (Costa & McCrae, 1985, 1992; John & Srivastava, 1999; McCann, 2011; Zhao & Seibert, 2006).

Apesar do Big Five Factor ter surgido na área da psicologia, a sua aplicação em investigações sobre o bem-estar subjetivo tem sido frequente. McCann (2011) utilizou o Big Five Factor para analisar a personalidade dos cidadãos americanos e cruzar a informação com a saúde emocional dos mesmos, tendo concluído que a dimensão neuroticismo é preponderante na saúde emocional dos cidadãos inquiridos. Hafen et al. (2011), com o objetivo de perceberem se a relação entre personalidade e felicidade é mediada pela inteligência emocional, utilizaram também o Big Five Factor para analisar a personalidade de estudantes universitários indianos. Os autores concluíram que a inteligência emocional media a escrupulosidade e a instabilidade emocional para a felicidade apenas no sexo feminino. Joshanloo & Afshari (2011) recorreram ao Big Five Factor para perceber a ligação que existe entre os traços de personalidade, auto-estima e satisfação com a vida em estudantes universitários do Irão. Os autores observaram que os traços de personalidade são responsáveis pela variação de 25% do nível de satisfação com a vida. De modo particular, a extroversão e o neuroticismo são as dimensões que mais contribuem para níveis mais elevados de satisfação com a vida. Por outro lado, Joshanloo & Afshari (2011) concluíram que a auto-estima prediz

níveis mais elevados de satisfação com a vida, tendo a auto-estima um papel fundamental na mediação da influência da escrupulosidade e da amabilidade na satisfação com a vida. Por outro lado, na área da gestão existem estudos que procuram perceber a relação entre personalidade do gestor e sobrevivência empresarial (Ciavarella et al., 2004); sucesso profissional (Seibert & Kraimer, 2001); personalidade gestor vs personalidade empreendedor (Envick & Langford, 2000).

O estudo da personalidade tem grande interesse no mundo empresarial uma vez que a personalidade do empreendedor e do gestor tem influência na vida da empresa (J.M. Digman, 1990; Seibert & Kraimer, 2001). Assim, Ciavarella et al. (2004) investigaram a relação entre a personalidade do empreendedor (teoria Big Five Factor) e a sobrevivência da empresa, concluindo que o fator escrupulosidade é um fator importante com influência na sobrevivência empresarial a longo prazo. Por sua vez, Seibert & Kraimer (2001) avaliam a personalidade e o sucesso profissional, concluindo que o fator extroversão, quando apresenta valores mais elevados está relacionado positivamente com o nível de salário, promoções profissionais e satisfação no trabalho. A distinção entre perfis de empreendedores e perfis de gestores também é realizada, enquanto os empreendedores estão mais voltados para o exterior da empresa, identificando novas oportunidades, produtos e clientes, o gestor desempenha tarefas relacionadas com a organização interna da empresa, estando a natureza das suas tarefas mais relacionada com a coordenação das atividades, supervisão, influência e motivação dos empregados (Chandler & Hanks, 1994; Envick & Langford, 2000). Existem estudos que comparam as personalidades dos empreendedores e dos gestores, tendo Envick & Langford (2000) concluído que enquanto os empreendedores têm valores mais elevados no estabilidade emocional e na abertura à experiência, os gestores são mais escrupulosos, amáveis e extrovertidos.

4.3 RELAÇÃO CAPITAL SOCIAL - BEM-ESTAR SUBJETIVO

Entre os investigadores que exploram a influência do capital social no bem-estar subjetivo, Helliwell é um dos autores de referência. No ano de 2013, J. F. Helliwell et al. (2013) investigou a importância do capital social na resposta à crise de forma mais efetiva e feliz. Os autores analisaram questionários sobre capital social e avaliação da vida de 255 áreas metropolitanas dos Estados Unidos da América, conseguindo uma análise de cerca de 80% da população do país. J. F. Helliwell et al. (2013) dividiram os países da OECD em três grupos de acordo com a sua tendência de índice de felicidade durante e após a crise financeira de 2008. Por fim, analisaram especificamente os países europeus. No que concerne ao estudo dos cidadãos dos EUA, os autores mediram o capital social através dos dados obtidos nos Current Population Surveys 2004-2008, enquanto a medição do bem-estar subjetivo realizou-se através do Gallup-Healthways Well-Being Index, um questionário diário realizado pela Gallup Organization aos residentes dos EUA desde 2008. J. F. Helliwell et al. (2013) procuraram relações entre o capital social e a felicidade, de forma a minimizar os impactos da crise económica, nomeadamente o impacto do desemprego, na felicidade. Assim, concluíram

que o capital social melhorou o bem-estar subjetivo durante o período de crise económica, quer direta quer indiretamente, através da mitigação do impacto do aumento do desemprego, não atenuando a insegurança a nível individual causada pelo impacto do desemprego pessoal. As análises dos investigadores demonstraram que as comunidades dos EUA com maior conexão social são comunidades mais felizes, com maiores níveis de conexão social ampla e menor descida da satisfação com a vida face ao aumento do desemprego.

No que diz respeito ao estudo dos países da OECD, J. F. Helliwell et al. (2013) dividiram os países em três grupos, utilizando como critério a evolução da felicidade, medida pela Cantril Ladder do Gallup World Poll 2006-2011. Japão, Chile e México foram incluídos no grupo 1 e foram agrupados neste grupo devido a terem registado um aumento da felicidade no período pós-crise. O grupo 2, por sua vez, incluiu países afetados fortemente pela crise e consequentes medidas de recuperação – Portugal, Espanha, Itália, Irlanda, Grécia, Estados Unidos da América e Nova Zelândia. O grupo 3 incluiu os restantes países da OECD - exceto a Coreia do Sul - que apresentaram níveis constantes de felicidade ao longo do período observado. A exclusão deste país nos três grupos está relacionada com o facto do seu cenário ser distinto dos cenários apresentados em cada grupo: antes da crise a Coreia do Sul apresentava níveis de bem-estar subjetivo mais baixos do que todos os países da OECD agrupados, apresentando em 2011 níveis superiores de felicidade em relação a todos os grupos. Durante o período em análise, J. F. Helliwell et al. (2013) indicam que a queda nos níveis de felicidade do grupo 2 é superior aquela que seria explicável pela queda do PIB *per capita*. Assim, os investigadores defendem que o capital social e outros fatores relacionados com a felicidade foram danificados durante a crise e após esta. De maneira oposta, e relacionada com a prática de políticas diferentes para a resolução da crise, a Coreia do Sul aumentou os níveis de felicidade. Este aumento, também superior ao que seria explicado pelo aumento dos salários, sugere que existiu um aumento da qualidade do tecido social, possivelmente associado às políticas de preocupação com o bem-estar. A última análise de J. F. Helliwell et al. (2013) focou-se nos dados do European Social Survey entre 2002 e 2010, revelando que a confiança social tem um forte potencial para aumentar diretamente a felicidade e atenuar o efeito dos choques económicos.

J. F. Helliwell (2006) resumiu os principais determinantes do bem-estar subjetivo encontrados nas análises realizadas em diversas amostras internacionais. De acordo com o autor, a confiança específica e a confiança geral é um dos determinantes mais importantes do capital social no bem-estar subjetivo. Além da confiança, as medidas do capital social têm um efeito fundamental no bem-estar subjetivo, sendo este efeito evidente através de canais económicos. Por outro lado, a análise do nível de satisfação com a vida e das taxas de suicídio de amostras transnacionais revelou que a satisfação com a vida é influenciada pela qualidade das políticas governamentais.

No que concerne ao ambiente de trabalho, J. F. Helliwell (2006) refere os três inquéritos realizados no Canadá que apresentaram pistas sobre a importância de aspetos financeiros equivalentes ao salário, nomeadamente a confiança sentida no local de trabalho, e que contribuem profundamente para o bem-estar subjetivo. J. F. Helliwell & Putnam (2004)

exploraram o contexto social da evolução do bem-estar subjetivo, da felicidade e da saúde. Para tal investigação utilizaram amostras de grandes dimensões do World Values Survey, do US Benchmark Survey e Inquéritos Canadianos. Os resultados demonstraram que o capital social, medido pela força dos laços com a família, os vizinhos, a religião e a comunidade, afeta o bem-estar subjetivo e a saúde física. J. F. Helliwell & Putnam (2004) observaram que a família e o casamento, os laços com os amigos e os vizinhos, os laços no local de trabalho, a conexão cívica de forma individual e coletiva, bem como a confiança estão relacionados de forma independente e robusta com a felicidade e a satisfação com a vida, tendo ambos um impacto direto na saúde.

Sarracino (2010) estudou a tendência do capital social e do bem-estar subjetivo de 11 países da europa ocidental, tendo como base os dados do World Values Survey 1980-2000. Partindo da premissa de que as tendências do capital social e do bem-estar subjetivo são diferentes das tendências observadas nos EUA, o autor observou que durante as duas décadas em análise as pessoas revelaram um aumento nos dois índices. Apesar do Reino Unido ter revelado um decréscimo no bem-estar subjetivo entre 1980-1995, a Noruega, França, Holanda, e Dinamarca revelaram tendências de aumento. A Suécia recuperou de uma descida, enquanto a Alemanha e a Itália, têm níveis positivos, embora em queda. Sarracino (2010) não rejeita a hipótese de que o capital social auxilia na explicação do bem-estar subjetivo, concordando que as tendências do capital social e do bem-estar subjetivo nos países europeus poderão ser explicadas pela componente relacional do paradoxo de Easterlin. Apesar dos países europeus ocidentais sentirem-se afetados pela crise de algumas instituições, assim como os EUA, os europeus demonstraram um aumento de capital social relacional e bem-estar subjetivo.

Por sua vez, Portela et al. (2013) investigaram a relação entre as dimensões do capital social (redes, normais e confiança) e as dimensões do bem-estar individual (satisfação com a vida, felicidade e bem-estar subjetivo). Através da análise dos dados do European Social Survey do ano de 2008, os autores concluíram que a confiança social, as redes sociais e a confiança institucional são as componentes com maior correlação com o bem-estar subjetivo. Apesar do capital social ter-se revelado influente no bem-estar individual, Portela et al. (2013) observaram que o impacto do capital social no bem-estar subjetivo varia de acordo com a componente do capital social em análise. Os autores concluíram que a dimensão da confiança revelava-se positiva e significativamente associada ao bem-estar subjetivo, incluindo as componentes de confiança institucional e social, quando a análise focava-se nas diferentes dimensões do capital social. Por sua vez, a dimensão das redes também revelou-se positivamente correlacionada com o bem-estar subjetivo, salientando os autores a função das redes sociais para este resultado. No entanto, a componente das redes formais demonstrou baixa correlação e níveis de significância, não estando associada à felicidade e aparecendo menos significativo do que a componente de redes sociais, na análise da satisfação com a vida. No que concerne à conexão político-cívica, os resultados foram distintos. A análise das diferentes dimensões do capital social demonstrou que este tipo de conexão estava negativamente associado com o bem-estar subjetivo, felicidade e satisfação com a vida. Todavia, a análise do capital social sem a distinção de dimensões, revelou ausência de relação

entre redes políticas e bem-estar subjetivo e correlação positiva e significativa entre conexões cívico-sociais e bem-estar individual.

Deste modo, os investigadores concluíram que as redes sociais e as conexões cívicas e sociais estão associadas positiva e significativamente com o bem-estar subjetivo, enquanto o envolvimento político tem um efeito ambíguo no bem-estar subjetivo. Por fim, Portela et al. (2013) concluíram que o efeito ambiental do capital social, analisado de forma agregada, no bem-estar individual é positivo: pessoas que vivem em países com níveis médios de capital social apresentam maior satisfação com a vida e bem-estar subjetivo do que pessoas que vivem em países com baixo capital social.

Rodríguez-Pose & von Berlepsch (2014) abordaram a influência do capital social (confiança, interação social, normas e sanções) na felicidade individual em 23 países europeus. Considerando as macro-regiões da Europa, em que os dados do European Social Survey 2006 e 2008 foram agrupados de acordo com a localização geográfica do país da Europa a que pertenciam: Norte, Sul, Este, Oeste. Os autores comprovaram que existe uma influência do capital social (as três dimensões) na felicidade, embora a interação varie de acordo com a macro-região europeia. Entre as dimensões do capital social, a interação social informal, a confiança genérica e a confiança institucional indicaram ser os principais condutores do efeito do capital social na felicidade na Europa. Atendendo às macro-regiões europeias, Rodríguez-Pose & von Berlepsch (2014) observaram que os canais de informação informais e as normas e sanções são os principais condutores de capital social para a felicidade individual no Sul e Este da Europa. Por sua vez, os canais de informação formais *Olson-type* são os que assumem maior importância na ligação entre o capital social e a felicidade individual no Oeste da Europa. No que concerne à Europa do Norte, além da confiança, onde se inclui a confiança genérica e a confiança institucional que se demonstrou significativa em todas as regiões, mais nenhuma dimensão do capital social revelou-se com impacto na felicidade.

4.3.1 Redes e Bem-estar Subjetivo

J. F. Helliwell & Putnam (2004) identificaram a rede familiar e a rede de amigos como fatores importantes para a felicidade. Através dos dados de Inquéritos Canadianos, do US Benchmark Survey e do World Values Survey, os autores observaram fortes efeitos da rede familiar no bem-estar dos inquiridos. Esta constatação foi transversal a todas as amostras e foi medida, no mínimo, pelo estado civil. De igual modo, todas as amostras revelaram que estar casado aumenta a felicidade e a satisfação com a vida, ao invés de estar divorciado ou separado, e com maior intensidade do que estar a viver junto com o parceiro, sem casar. Relativamente ao género, não foram observadas diferenças no bem-estar subjetivo causado pelo casamento. Por sua vez, a rede familiar e a frequência de contacto com os membros da rede contribui significativamente para o bem-estar subjetivo. J. F. Helliwell & Putnam (2004)

referem que os questionários submetidos no Canadá e nos EUA comprovaram a influência da frequente interação com os familiares na sensação de maior bem-estar subjetivo.

À importância da rede familiar adiciona-se a importância da interação frequente com os membros da rede amigos. Tanto no Canadá como nos EUA, com mais evidências no último país, interações frequentes com os amigos são ainda mais importantes para o bem-estar subjetivo do que as interações com família e vizinhos. J. F. Helliwell & Putnam (2004) também concluíram que nos países em análise o contacto frequente com família, amigos e também com vizinhos, embora com menor impacto, está associado a avaliações sistemáticas de maior bem-estar subjetivo.

Noutro estudo, J. F. Helliwell (2005) também refere que os resultados do Canadian ESC survey demonstram diferenças entre o bem-estar subjetivo sentido pelas pessoas que têm um contacto frequente com a família, amigos e vizinhos e o bem-estar subjetivo sentido pelas pessoas que não têm um contacto frequente com os membros dessas redes. As pessoas incluídas no primeiro grupo apresentaram um ponto acima das pessoas do segundo grupo na escala do bem-estar subjetivo (escala 1-10 pontos). Desta forma, o capital social informal revelou-se importante para um maior bem-estar subjetivo.

Por outro lado, J. F. Helliwell & Putnam (2004) referiram também que a fé e a frequência da igreja, bem como o envolvimento na comunidade afetam o bem-estar subjetivo. Separando a crença em Deus da frequência da igreja, os resultados do Canadian ESC Survey e do Benchmark revelaram que os efeitos da crença em Deus são semelhantes no bem-estar subjetivo dos cidadãos canadianos e dos cidadãos norte-americanos. No que concerne à frequência da igreja, a influência no bem-estar subjetivo é mais evidente nos cidadãos dos EUA. Esta evidência reflete a forte prevalência religiosa dos norte-americanos, sendo que a elevada frequência da igreja e a forte crença religiosa é duas vezes maior do que frequência e a crença dos canadianos. Adicionalmente, os autores também sugerem que a frequência da igreja cria capital social ao nível comunitário, enquanto a crença em Deus apoia o bem-estar individual. De acordo com os autores, a frequência da igreja e de grupos comunitários e a consequente interação com outras pessoas da rede, potencia a crença de que os outros são de confiança, criando-se um padrão de confiança mais alargado. No entanto, J. F. Helliwell & Putnam (2004) advertem que as médias nacionais de frequência da igreja e de confiança devem ser consideradas em primeiro lugar em cada país analisado.

Rodríguez-Pose & Berlepsch (2012), através do estudo realizado em 23 países europeus, indicam que a atividade social informal contribui para o bem-estar pessoal, ao contrário da interação social formal. Concordando com a distinção entre grupos *Putman-type* (informais) e *Olson-type* (formais), os investigadores referem o impacto distinto deste tipo de redes no bem-estar pessoal. Os grupos *Putman-type*, onde se inclui a rede familiar, rede de amigos e rede de colegas, contribuem profundamente para a conexão social da pessoa, bem como para o sentimento de pertença e integração de uma determinada sociedade. Centrando-se na

Europa, os autores indicam que ver um amigo todos os dias aumenta em 77% a probabilidade de ser muito feliz. A ligação à religião também contribui para a sensação de bem-estar dos europeus, uma vez que os autores observaram que a participação em serviços religiosos aumenta em 103% a probabilidade de sentir-se muito feliz, *ceteris paribus*, em relação às pessoas que não participam neste tipo de atividade. A participação em ações de voluntariado e a perceção de ajudar os outros indicou ser também importante na sensação de felicidade, aumentando em 98% a probabilidade para quem está envolvido em atividades de voluntariado. Observando a Europa por regiões, a interação informal *Putman-type* e a satisfação com a vida estão positiva e significativamente relacionadas no Sul, Este e Oeste da Europa. A frequência da igreja e a participação em atividades de voluntariado contribuem para o bem-estar individual de forma similar em todas a regiões da Europa, sendo que o voluntariado deixa de ser significativo quando a participação da igreja melhora o bem-estar individual.

Por outro lado, Rodríguez-Pose & Berlepsch (2012) referem que os grupos *Olson-type*, onde se inclui redes de organizações profissionais, sindicatos, grupos de lobby e partidos políticos, têm apresentado correlações negativas com a felicidade. Os investigadores observaram no seu estudo que as pessoas que não se encontram diretamente envolvidas na política são mais felizes. De forma oposta, as pessoas filiadas em partidos políticos não têm alterações na sua felicidade relacionadas com este tipo envolvimento. A alteração só se evidencia, e de forma negativa, quando a pessoa está envolvida ativamente na ação política e em manifestações. Dentro dos grupos *Olson-type*, a participação em organizações profissionais aumenta em 16% a probabilidade de ser muito feliz. De igual modo, a pertença a sindicatos está associada positiva e significativamente à felicidade individual. Rodríguez-Pose & Berlepsch (2012) justificam este cenário, oposto ao identificado por Bartolini et al. (2008b) nos EUA, pelo facto da participação em organizações profissionais e sindicais ser valorizada e revelar-se vantajosa em alguns países europeus.

4.3.2 Confiança e Bem-estar Subjetivo

J. F. Helliwell & Wang (2011) investigaram a relação entre a confiança e o bem-estar, recorrendo para tal estudo ao Gallup World Poll e ao 17º Canadian General Social Survey. Apesar da conclusão final dos autores ser de que existem fortes ligações entre as diversas medidas da confiança e o bem-estar subjetivo, realçam que a relação causa-efeito entre os dois é difícil de identificar. A estabilidade da confiança ao longo das gerações indicia que a confiança será a causa e a felicidade o efeito, sem que se possa afirmar indubitavelmente o sentido da relação. Considerando os dados do Gallup World Poll, J. F. Helliwell & Wang (2011) observaram que quem pensa que a sua carteira perdida será devolvida, se for encontrada pelo vizinho ou pelo polícia, avalia a sua vida de forma mais positiva em relação a quem pensa que a carteira não vai ser devolvida. Viver num ambiente confiável origina classificações de bem-estar subjetivo mais elevadas.

Esta conclusão também é válida para as conclusões das análises aos dados do 17º Canadian General Social Survey. J. F. Helliwell & Wang (2011) analisaram o impacto de diversas medidas de confiança na satisfação com a vida, destacando-se entre as medidas a confiança sentida nos colegas de trabalho. Assim, os participantes que afirmaram ter elevados níveis de confiança nos colegas de trabalho, revelaram 7.6% de maior satisfação com a vida, face aos participantes com menor confiança nos colegas de trabalho. A importância da confiança no local de trabalho e da qualidade do capital social no local de trabalho já tinha sido abordada por J. F. Helliwell & Huang (2005), sugerindo os dados recolhidos entre os cidadãos do Canadá que estas medidas não financeiras têm um elevado potencial para aumentar a satisfação com a vida e a eficiência no trabalho. Os autores observaram que a mudança de um ponto na escala 1-10 da satisfação com o trabalho, tem o mesmo impacto na escala do bem-estar que uma mudança superior a 0.5 no rendimento, enquanto a mudança de um ponto na escala 1-10 da confiança no trabalho é equivalente a uma mudança de 0.17 no rendimento. J. F. Helliwell & Huang (2005) sugerem que existem enormes ganhos para gestores, colaboradores e parceiros nas atividades de construção de confiança. De igual forma, J. F. Helliwell & Putnam (2004) e J. F. Helliwell (2006) fazem referência à importância da confiança no local de trabalho no bem-estar subjetivo.

Atendendo ao impacto das outras medidas de confiança na satisfação com a vida, J. F. Helliwell & Wang (2011) concluíram que maior confiança nos vizinhos está associada a maiores níveis de satisfação com a vida em 5%, enquanto a confiança na polícia em 3% e a crença de que um estranho devolveria a sua carteira perdida em 2.5%. Considerando a confiança nos colegas de trabalho, nos vizinhos, na polícia e nos desconhecidos, níveis elevado em todas as medidas de confiança estão associados a maior satisfação com a vida em 18%.

A importância da confiança para o bem-estar pessoal resulta na investigação de outras questões associadas à construção e manutenção da confiança. F. Helliwell & Wang (2011) concluíram que a qualidade das ligações sociais contribui fortemente para a manutenção da confiança entre os habitantes do Canadá. De acordo com os autores, a pessoa ou organização pelo qual se sente confiança é fundamental no extrapolar da confiança para o ambiente geral ou mais próximo. As características dos vizinhos contribuem para a confiança na vizinhança, enquanto fatores mais genéricos contribuem para a confiança social. Assim, a confiança na vizinhança está relacionada com a longevidade de permanência no local onde mora e na facilidade de interagir com os vizinhos de forma amigável. Por sua vez, os níveis de educação individual e da região onde habita bem como ser membro de organizações sociais está associado com a confiança sentida no país. O sentimento de pertença a uma comunidade está mais fortemente associado à confiança na vizinhança, enquanto o sentimento de pertença ao Canadá está associado, mais fortemente, com a confiança social (J. F. Helliwell & Wang, 2011). Por sua vez, Bjørnskov (2014) investigou a influência da crise económica na crise do bem-estar subjetivo em países europeus em crise. A observação de políticas governamentais e a liberalização de instituições económicas foram analisadas e revelaram que a crise de bem-estar subjetivo foi mais profunda em mercados fortemente regulados, enquanto reformas económicas de liberalização mostraram-se associadas a uma suavização da crise de bem-estar

subjetivo. Adicionalmente à qualidade legal e à qualidade e liberdade de regulação, Bjørnskov (2014) identificou também a confiança social como atenuante da perda de bem-estar subjetivo. O investigador sugere que a confiança social origina políticas de regulação mais liberais que por sua vez suavizam a diminuição do bem-estar subjetivo.

4.4 Variáveis Sociodemográficas no Bem-estar Subjetivo

Wilson (1967) caracterizou a pessoa feliz como sendo jovem, saudável, com elevados níveis educacionais, com bom salário, extrovertida, otimista, livre de preocupações, religiosa, casada, com alta auto-estima, com trabalho moral e modestas aspirações, independentemente do sexo e do nível de inteligência (J. F. Helliwell & Putnam, 2004; W. Wilson, 1967). Três décadas depois, Oswald (1997) traçou um perfil com algumas semelhanças com o perfil de Wilson (1967): a pessoa feliz era casada, branca, com elevados níveis educacionais, com emprego e elevado salário. Por sua vez, Tokuda, Fujii, & Inoguchi (2010) concluíram que a pessoa feliz era do sexo feminino, tinha entre 20-29 anos ou 60-69 anos, casada, com elevado salário e nível de educação, estudante/reformada/dona de casa, com crença religiosa, boa saúde e com elevada confiança social. J.F. Helliwell & Putnam (2004) identificam o estado civil, a raça, o nível de educação, o emprego e a idade como as principais variáveis com influência no bem-estar subjetivo. Apresentamos em seguida as variáveis sociodemográficas que têm demonstrado maior influência no bem-estar subjetivo.

Idade

Oswald (1997) constatou que a relação entre a idade e a felicidade, controlada pelo estado civil, é curvilínea. Esta relação demonstra que a felicidade é maior entre os mais jovens e os mais idosos, enquanto as pessoas de meia-idade são as que relatam níveis de felicidade mais baixos. J. Helliwell (2003) observou que as pessoas com idade compreendida os 35-44 anos são as que apresentam níveis de bem-estar subjetivo mais baixos. Por outro lado, as pessoas pertencentes à faixa etária 18-24 anos e 55-64 anos e mais de 65 sentem bem-estar subjetivo elevado, sendo que os valores de bem-estar subjetivo são similares entre o grupo 18-24 anos e 55-64 anos, enquanto as pessoas com mais de 65 anos pontuam ainda mais elevado no que diz respeito à felicidade. De maneira similar, Dolan, Peasgood, & White (2008) referem diferentes estudos que exploram a relação entre a idade e o bem-estar subjetivo, assumindo esta relação o formato curvilíneo de U. Deste modo, os níveis de bem-estar são mais elevados entre jovens e idosos, sendo o pico mínimo de bem-estar atingido entre os 32 e os 50 anos. Por sua vez, Danner, Snowdon, & Friesen (2001) investigaram a influência de sentir emoções positivas na juventude com uma maior longevidade na velhice, tendo concluído que sentir emoções positivas em idade jovem está relacionado com níveis de sobrevivência mais elevados entre os 75 e os 95 anos.

Estado Civil

Diener & Seligman (2002) caracterizaram os traços psicológicos da felicidade. Os resultados dos autores revelaram que as pessoas que se consideravam muito felizes tinham elevadas relações sociais e fortes relações amorosas, ao contrário das pessoas que se consideraram menos felizes. J. Helliwell (2003) reporta no seu estudo que as pessoas que se consideraram mais felizes foram as que se encontravam casadas, seguindo-se as que "viviam como casadas", viúvas, divorciadas, e por fim, as menos felizes, as separadas. Existe uma diferença de 0.75 na escala da felicidade de 10 pontos, entre as pessoas casadas e as pessoas separadas, produzindo um efeito mais elevado do que o desemprego. J. Helliwell (2003) realçou que a diferença entre os valores dos divorciados e dos separados pode estar relacionada com os efeitos de habituação e com o facto dos divorciados percorrerem um processo que os preparou psicologicamente para o divórcio. J. F. Helliwell (2005) faz referência aos efeitos de habituação no casamento enquanto efeito na satisfação com a vida. O autor refere estudos longitudinais que demonstraram os efeitos do casamento na satisfação com a vida ao longo de alguns anos, concluindo que existe um pico elevado de satisfação no início do matrimónio, decrescendo nos anos seguintes (Clark, Diener, Georgellis, & Lucas, 2003; J. F. Helliwell, 2005). Para J. F. Helliwell (2005) a influência do casamento na felicidade só pode ser medida com maior clareza após o efeito de habituação. Por outro lado, Brown (2000) defende que o bem-estar subjetivo está relacionado com o grau de estabilidade atribuído à relação, revelando-se como mais importante a perceção pessoal da relação do que a relação em si. Lucas (2005) observou o bem-estar subjetivo de pessoas divorciadas, concluindo que o nível de bem-estar cai para valores mais baixos aos apresentados quando eram solteiros. Depois de um período após a separação, os valores voltam a subir a níveis similares a quando estavam casados. A longevidade do período de adaptação ao novo estado varia bastante, existindo pessoas que recuperam rapidamente enquanto outras nunca recuperam (R. E. Lucas, 2005). Dolan et al. (2008) sintetizam considerando que as relações íntimas seguras e estáveis são benéficas para o bem-estar, enquanto a quebra das relações demonstra-se prejudicial para o bem-estar.

Nivel de Escolaridade

Os níveis de educação têm-se demonstrado importantes na equação do bem-estar subjetivo, ainda que a sua influência seja indireta. Putnam (2000) refere que o nível de educação é um forte determinante da participação individual nas atividades sociais. Esta conexão social, por sua vez, está associada ao aumento da saúde e do bem-estar. J. F. Helliwell & Putnam (2004) sugerem que o nível de educação tem um efeito instrumental na felicidade, agindo através dos seus efeitos. O nível de educação está associado a elevados níveis de educação em correlações simples, no entanto, o seu efeito deixa de evidenciar-se quando é acrescentada na equação o estado de saúde. De acordo com os autores, o nível de educação aumenta a saúde e indiretamente aumenta o bem-estar subjetivo, tendo um impacto indireto sobre o bem-estar. Dolan et al. (2008) referem autores que encontraram efeitos positivos entre os níveis de educação e o bem-estar subjetivo (Blanchflower & Oswald, 2004), enquanto outros encontraram níveis de satisfação com a vida entre pessoas com níveis de

educação medianos, existindo maior evidência do impacto dos níveis de educação em países com baixos salários (Fahey & Smyth, 2004), estando neste caso relacionado com a sua mobilidade social (Graham & Pettinato, 2001). No entanto, Dolan et al. (2008) referem que o impacto do nível de educação no bem-estar é melhor controlado quando se tem em consideração a motivação, a inteligência pessoal, o perfil psicológico, bem como o contexto familiar. Os autores acrescentam a estas variáveis de controlo, outras variáveis que ponderam nesta relação, sendo elas o salário e a saúde (Bukenya, Gebremedhin, & Schaeffer, 2003; Dolan et al., 2008; Gerdtham & Johannesson, 2001).

Salário

Frey & Stutzer (2002) fazem referência a diversos estudos sobre a relação positiva entre o salário individual e a felicidade. Pittau et al. (2010) observaram que o salário individual tem influência na satisfação com a vida, exercendo maior peso nos indivíduos que vivem em regiões pobres, realçando-se a importância da região em detrimento do país onde o indivíduo vive. Apesar do salário ser investigado como uma variável óbvia na influência do bem-estar subjetivo, a sua influência tem-se demonstrado efetiva até um certo ponto (Diener & Biswas-Diener, 2002; Diener & Oishi, 2000; Easterlin, 2003; B. S. Frey & Stutzer, 2002). J. F. Helliwell & Putnam (2004) consideram que o salário é importante para a felicidade, mas só até determinado nível, pois após esse nível, maior salário não significa maior felicidade. Considerando os estudos de vários autores (Blanchflower & Oswald, 2000; Easterlin, 1974, 1995, 2003; Kasser & Ryan, 1993), J. F. Helliwell & Putnam (2004) referem que o salário relativo tem um peso maior na felicidade do que o salário absoluto. Esta explicação baseia-se na comparação social de cada indivíduo face aos outros cidadãos. A comparação favorável do salário pessoal face aos salários da média da população exerce maior influência na felicidade do que a consideração do salário pessoal em absoluto. Os autores explicam assim a ausência de alteração no bem-estar subjetivo nas economias avançadas nos últimos 50 anos, período em que os salários *per capita* quadruplicaram.

Saúde

J. Helliwell (2003) refere que o estado de saúde é a variável que com maior frequência se mostra significativa entre as variáveis exploratórias. De acordo com o autor, o aumento de um ponto na saúde, numa escala de 5 pontos, está associado a um aumento de 0.61 no bem-estar subjetivo. Por outro lado, o bem-estar equivalente ao ter um estado de saúde muito bom corresponde a uma variação de 2.46 pontos numa escala de 10 pontos. Se a correlação é consensual, a direção da causa não o é. J. F. Helliwell & Putnam (2004) consideram que a forte correlação entre saúde e bem-estar subjetivo não é surpreendente, no entanto reconhecem que existe controvérsia sobre a direção causa-efeito. Apesar dos autores considerarem que a felicidade é fundamentalmente um efeito da saúde, não desconsideram a teoria de que o bem-estar subjetivo também pode desencadear estados de saúde melhores. Dolan et al.(2008) defendem que a relação saúde-bem-estar, além de despertar dúvidas quanto

ao seu sentido de relação, é mais profundamente analisada quando se inclui um terceiro fator como a personalidade. O humor, bem como a auto-análise da saúde são contributos importantes, acrescentando Dolan et al. (2008) que a saúde psicológica mostra-se mais altamente correlacionada com o bem-estar subjetivo do que com a saúde física.

Emprego

A variável emprego é frequentemente analisada no sentido negativo, isto é, é analisada a influência do desemprego na felicidade. J. Helliwell (2003) observou que estar desempregado diminui o bem-estar subjetivo tanto como um ponto na escala de cinco pontos da saúde, em média, e 0.61 na escala de 10 pontos da satisfação. De igual forma, Di Tella, MacCulloch, & Oswald (2003) observaram que pessoas desempregadas revelaram maior infelicidade em relação às pessoas empregadas. Pittau et al. (2010) concluíram que a experiência pessoal de desemprego reduz acentuadamente a satisfação com a vida, através do efeito indireto de menor salário. Estas conclusões mostraram-se robustas às alternativas especificações dos modelos e revelaram-se estáveis ao longo do tempo. Todavia, os autores não encontraram evidências de menor desalento em estar desempregado em regiões onde o emprego é escasso e a oportunidade de ser re-empregado é menor. Neste sentido, comprovou-se que viver em regiões com elevadas taxas de desemprego não atenua o sentimento de infelicidade pessoal. J. F. Helliwell et al. (2013) observaram que o desemprego pessoal e a taxa de desemprego do local onde a pessoa mora têm um efeito negativo no bem-estar. O efeito estimado é semelhante ou maior que o efeito causado pela redução do salário familiar em uma unidade in logaritmos. Adicionalmente, os autores também observaram que o aumento da taxa de desemprego local também reduz o bem-estar, sendo que o aumento de 1% da taxa de desemprego traduz-se na redução de 0.033 no bem-estar, equivalente a uma redução de 7.5% no salário familiar.

Religião

A presença de uma crença religiosa na vida das pessoas está associada a níveis de bem-estar subjetivo mais elevados. De acordo com J. F. Helliwell & Putnam (2004), as pessoas que afirmaram que a presença de Deus na vida pessoal tem um papel importante, também afirmaram sentir maior felicidade e maior satisfação com a vida, sendo que o efeito da crença em Deus demonstrou um efeito mais amplo e significativo na satisfação com a vida. A análise da influência da religião no bem-estar subjetivo reflete os efeitos da crença e os efeitos de pertença, procurando os diferentes efeitos e graus de influência de cada um destes aspetos (J. F. Helliwell & Putnam, 2004). Esta análise foi materializada através de duas questões: a importância de Deus na vida pessoal e a frequência da igreja. J. Helliwell (2003) observou que as duas variáveis têm laços fortes e distintos com a satisfação com a vida. As pessoas que afirmaram que Deus é muito importante nas suas vidas demonstraram 0.34 maior satisfação com a vida, estando associadas a uma frequência da igreja mais elevada. Rehdanz & Maddison (2005) utilizaram o World Database of Happiness para investigarem a diferença de

níveis de felicidade entre pessoas de diferentes religiões. De acordo com os autores, ser Cristão, Judeu, Hindu ou Budista não influencia o nível de felicidade, sendo a espiritualidade o que mais influencia a felicidade. Neste sentido, Cohen (2002) destaca o uso da crença em Deus no auxílio dos problemas e a vivência da espiritualidade como variáveis que explicam os diferentes níveis de felicidade que se observam entre crentes da mesma religião e não entre crentes de religiões diferentes.

4.5 CONCLUSÃO

A personalidade e o bem-estar subjetivo partilham a mesma influência que a genética exerce sobre ambos. Neste sentido, alguns investigadores observaram relação entre a personalidade e a felicidade, bem como entre a personalidade e a satisfação com a vida. Estes estudos foram desenvolvidos com base na teoria da personalidade Big Five Factor, tendo demonstrado que fator extroversão e o fator neuroticismo são os mais influentes. Maiores níveis de felicidade e de satisfação com a vida estão presentes em pessoas com níveis de extroversão elevados e níveis de neuroticismo baixos. Além do estudo da personalidade ser relevante para a compreensão do bem-estar subjetivo, não é desconhecido na investigação da área de gestão. Atendendo à influência da personalidade nas atitudes e comportamentos pessoais, a análise da personalidade revela-se crucial para compreender diferentes tópicos empresariais. Nesta área, a personalidade foi abordada em estudos que tinham como objetivo perceber as diferenças entre a personalidade do gestor e do empreendedor, bem como relação entre personalidade do gestor e sobrevivências empresarial.

Por sua vez, a investigação sobre a relação entre o capital social e o bem-estar subjetivo revelou que o capital social auxilia na atenuação dos impactos de crises económicas no bem-estar subjetivo. Países com níveis médios de capital social têm populações com maiores níveis de satisfação com a vida. O papel das redes em que as pessoas se encontram envolvidas é preponderantes para estes níveis. O papel da religião, do envolvimento comunitário e da confiança social, bem como a relação com a família e amigos estão intrinsecamente relacionados com níveis mais elevados de felicidade e bem-estar subjetivo. A frequência de contacto com membros da rede familiar, de amigos e de vizinhos contribui significativamente para o bem-estar subjetivo. Enquanto motor da relação, a confiança desempenha uma função importante na satisfação da relação entre os membros da rede, bem como na satisfação com a vida. Assim, fazer parte de uma sociedade na qual existe confiança em relação ao governo, instituições e cidadãos contribui para maiores níveis de bem-estar subjetivo. De igual modo, habitar numa região onde se considera existir segurança e pessoas de confiança contribui também para este bem-estar. O cenário é assim idêntico em ambiente empresarial. A investigação desenvolvida até ao momento tem concluído que maior confiança nos colegas de trabalho está associada a maior satisfação com a vida. Em alguns estudos, o aumento da confiança sentida no local de trabalho revelou-se com mais impacto do que o aumento do rendimento. A confiança sentida no ambiente empresarial influência a satisfação com o

trabalho, que por conseguinte exerce maior impacto no bem-estar do que determinados aumentos de rendimento.

Entre as variáveis sociodemográficas mais estudadas, o desemprego, o casamento e a religião demonstraram ter uma relação forte com o bem-estar subjetivo, sendo que o primeiro tem uma relação inversa e o casamento e a prática religiosa uma relação positiva. No que concerne à idade, vários autores concluíram que maiores níveis de satisfação com a vida estão presentes entre jovens e idosos, enquanto pessoas de meia-idade apresentam valores mais baixos. Por sua vez, a saúde também se revelou importante para o bem-estar pessoal, enquanto a relação salário e felicidade é muito particular. De maneira similar ao que Easterlin defendeu, outros autores mais recentes concluíram que o salário é importante para a felicidade, no entanto, só até determinado ponto, na medida em que a componente relacional é fundamental para a felicidade e a satisfação com a vida.

USC UNIVERSIDADE DE SANTIAGO DE COMPOSTELA

USC
UNIVERSIDADE
DE SANTIAGO
DE COMPOSTELA

5. Introdução à parte Empírica

USC
UNIVERSIDADE
DE SANTIAGO
DE COMPOSTELA

5.1. QUESTÃO DE PARTIDA E QUESTIONÁRIO

A revisão de literatura demonstrou que a atual investigação utiliza os dados de inquéritos populacionais. Por sua vez, a análise da satisfação com o trabalho é investigada fundamentalmente em contextos laborais e de forma específica. Todavia, como algumas investigações já demonstraram, a satisfação pessoal e a satisfação com o trabalho interagem. Assim, esta investigação propõe que o bem-estar subjetivo é um constructo que agrega a satisfação pessoal e a satisfação laboral. A satisfação pessoal é composta pela sensação de felicidade pessoal, enraizada no humor e avaliações de momentos atuais, e pela satisfação com a vida, enraizada na ponderação cognitiva e afetiva dos longos períodos de tempo. Por sua vez, a satisfação laboral corresponde à satisfação com o trabalho, esfera que ocupa diversas horas do dia na vida pessoal. Atendendo às evidências científicas observadas por alguns autores sobre estes distintos conceitos de satisfação, colocamos em análise a influência que a personalidade e o capital social – redes e confiança - terão no constructo bem-estar subjetivo. Neste sentido a nossa questão de partida é:

A Personalidade, as Redes pessoais e profissionais, a Confiança Pessoal e a Confiança Organizacional influenciam o Bem-estar Subjetivo?

Sugerindo um novo conceito de Bem-estar Subjetivo, propomos analisar a influência do fator Personalidade – fator interno – e do Capital Social, através do fator Redes e do fator Confiança Organizacional - fatores externos – na Felicidade Pessoal, na Satisfação com a Vida e na Satisfação com o Trabalho, enquanto variáveis do constructo Bem-estar Subjetivo. Assim, a ausência de estudos sobre o Bem-estar Subjetivo, do ponto de vista da Felicidade Pessoal, da Satisfação com a Vida e da Satisfação com o Trabalho em ambiente empresarial, bem como o caracter exploratório da presente investigação revelou ser pertinente a elaboração de um questionário original. Considerando a inexistência deste tipo de estudo na eurorregião Galiza - Norte de Portugal, bem como a proximidade geográfica e de contacto, optou-se pela aplicação do questionário nesta região.

Deste modo, para a medição do Bem-estar Subjetivo foram utilizadas três questões validadas e frequentemente utilizadas no European Values Study (2008) e no European Social Survey (2008). As questões foram traduzidas para português e castelhano e validadas por nativos, sendo a escala de resposta 1-10, correspondendo 1 a discordo totalmente e 10 a concordo totalmente. Colocaram-se questões em modo afirmativo e negativo com o objetivo de captar maior atenção e ponderação nas respostas obtidas.

Tabela 2 – Medição do Bem-estar Subjetivo: European Values Study (2008)

Perguntas European Values Study (2008)	Português	Castelhano
1 - ‘‘Taking all things together, how happy would you say you are?’’	1 - “Considerando todas as áreas da minha vida, diria que sou uma pessoa feliz.”	1- “Teniendo en cuenta todas las áreas de mi vida, yo diría que soy una persona feliz.”
2- ‘All things considered, how satisfied are you with your life as a whole nowadays?’’	2 - “No fim das contas, como um todo, diria que estou satisfeito com a minha vida.”	2 - “Al final, en su conjunto, yo diría que estoy satisfecho con mi vida.”
3 -“Overall, how satisfied or dissatisfied are you with your job?”	3 - “No geral, considero-me satisfeito com o meu trabalho.”	3 - “En general, me considero satisfecho con mi trabajo.”

No que concerne à análise da personalidade, optou-se por uma análise holística, recorrendo à teoria do Big Five Factor. Esta teoria desenvolvida pela área da psicologia, tem sido utilizada em outras áreas científicas pela sua abordagem completa e fiável. A sua aplicação realiza-se através de questionário, existindo para o efeito três frequentemente utilizados: TDA, composto por 100 adjetivos (Goldberg, 1992); o 60-item NEO-Five-Factor Inventory (NEO-FFI) (Costa & McCrae, 1992) e o 44-item Big Five Inventory (Benet-Martinéz & John, 1998; John & Srivastava, 1999). Enquanto o TDA avalia a personalidade do entrevistado de acordo com a sua maior ou menor concordância de determinado adjetivo ser caracterizador da sua personalidade, o NEO-FFI e o BFI avaliam os traços da personalidade através de questões, onde a caracterização é contextualizada. Este tipo de questionário é aconselhado na medida em que permite ao entrevistado fazer a autocaracterizarão de acordo com determinada situação e não em formato genérico e abstrato (Benet-Martinéz & John, 1998). Neste sentido o TDA mostra-se desadequado pela sua extensão (100 itens), bem como pelo seu tipo abordagem. Por sua vez, uma comparação entre o NEO-FFI e o BFI revela o BFI como sendo o inquérito que corresponde à recolha de dados a realizar nesta investigação. Esta escolha está a associada à sua extensão - 44 questões, à abordagem realizada através de breves questões contextualizadas, bem como à sua validação em língua castelhana (Benet-Martinéz & John, 1998). Adicionalmente, investigadores portugueses da área da psicologia também validaram o 44-item Big Five Inventory na língua portuguesa (Palma, 2012). Apesar da ordem das questões ser muito similar, observaram-se algumas alterações nos questionários traduzidos e optou-se por seguir a ordem das questões do questionário original, em versão inglesa. À semelhança do que acontece em todo o questionário desenvolvido, a resposta às questões sobre personalidade realizam-se numa escala de 10 pontos, correspondendo 1 a discordo totalmente e 10 a concordo totalmente.

English Big Five Inventory

Here are a number of characteristics that may or may not apply to you. For example, do you agree that you are someone who *likes to spend time with others?* Please choose a number for each statement to indicate the extent to which you agree or disagree with that statement.

Disagree strongly	Disagree a little	Neither agree nor disagree	Agree a little	Agree strongly
1	2	3	4	5

I see myself as *someone who . . .*

___ 1. is talkative
___ 2. tends to find fault with others
___ 3. does a thorough job
___ 4. is depressed, blue
___ 5. is original, comes up with new ideas
___ 6. is reserved
___ 7. is helpful and unselfish with others
___ 8. can be somewhat careless
___ 9. is relaxed, handles stress well
___10. is curious about many different things
___11. is full of energy
___12. starts quarrels with others
___13. is a reliable worker
___14. can be tense
___15. is ingenious, a deep thinker
___16. generates a lot of enthusiasm
___17. has a forgiving nature
___18. tends to be disorganized
___19. worries a lot
___20. has an active imagination
___21. tends to be quiet
___22. is generally trusting
___23. tends to be lazy
___24. is emotionally stable, not easily upset
___25. is inventive
___26. has an assertive personality
___27. can be cold and aloof
___28. perseveres until the task is finished
___29. can be moody
___30. values artistic, aesthetic experiences
___31. is sometimes shy, inhibited
___32. is considerate and kind to almost everyone
___33. does things efficiently
___34. remains calm in tense situations
___35. prefers work that is routine
___36. is outgoing, sociable
___37. is sometimes rude to others
___38. makes plans and follows through with them
___39. gets nervous easily
___40. likes to reflect, play with ideas
___41. has few artistic interests
___42. likes to cooperate with others
___43. is easily distracted
___44. is sophisticated in art, music, or literature

Please check: Did you write a number in front of each statement?

Note. Copyright 1991 by Oliver P. John.

Figura 1- Medição da Personalidade: 44 Item – Big Five Inventory – versão inglesa (Benet-Martinéz & John, 1998)

Spanish Big Five Inventory

Las siguientes expresiones le describen a usted con más o menos precisión. Por ejemplo, ¿está de acuerdo en que usted es alguien "*chistoso, a quien le gusta bromear*"? Por favor escoja un número para cada una de las siguientes expresiones, indicando así hasta que punto está de acuerdo o en desacuerdo en como le describe a usted.

Muy en desacuerdo	Ligeramente en desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	Ligeramente de acuerdo	Muy de acuerdo
1	2	3	4	5

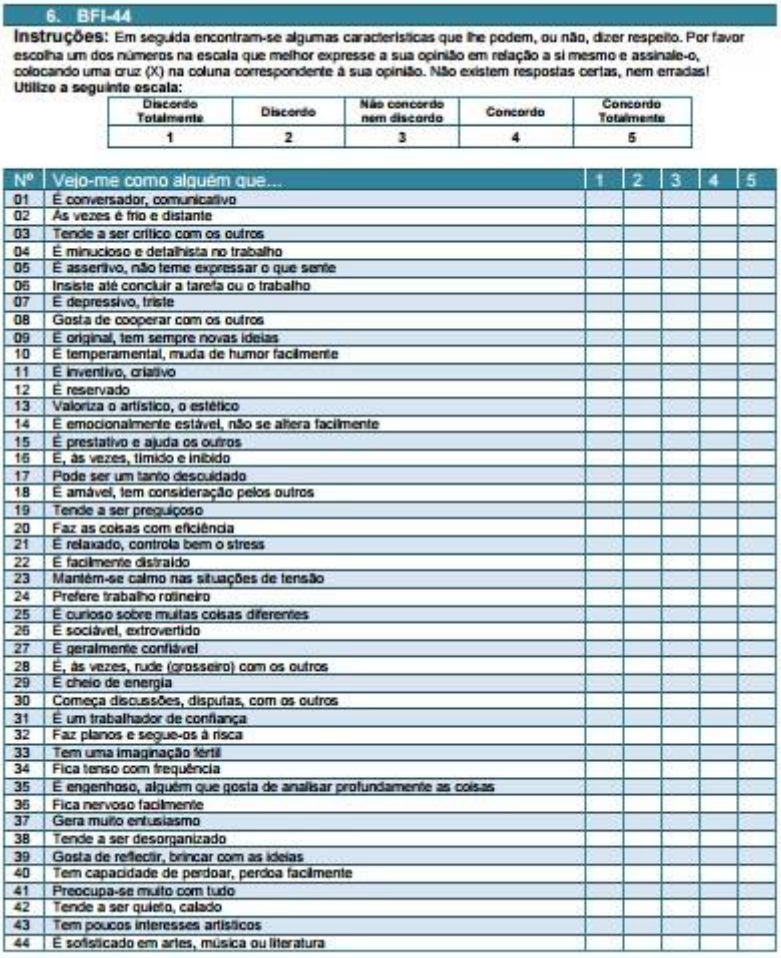
Me veo a mi mismo-a como *alguien que . . .*

___ 1. es bien hablador
___ 2. tiende a ser criticón
___ 3. es minucioso en el trabajo
___ 4. es depresivo, melancólico
___ 5. es original, se le ocurren ideas nuevas
___ 6. es reservado
___ 7. es generoso y ayuda a los demás
___ 8. puede a veces ser algo descuidado
___ 9. es calmado, controla bien el estrés
___10. tiene intereses muy diversos
___11. está lleno de energía
___12. prefiere trabajos que son rutinarios
___13. inicia disputas con los demás
___14. es un trabajador cumplidor, digno de confianza
___15. con frecuencia se pone tenso
___16. tiende a ser callado
___17. valora lo artístico, lo estético
___18. tiende a ser desorganizado
___19. es emocionalmente estable, difícil de alterar
___20. tiene una imaginación activa
___21. persevera hasta terminar el trabajo
___22. es a veces maleducado con los demás
___23. es inventivo
___24. es generalmente confiado
___25. tiende a ser flojo, vago
___26. se preocupa mucho por las cosas
___27. es a veces tímido, inhibido
___28. es indulgente, no le cuesta perdonar
___29. hace las cosas de manera eficiente
___30. es temperamental, de humor cambiante
___31. es ingenioso, analítico
___32. irradia entusiasmo
___33. es a veces frío y distante
___34. hace planes y los sigue cuidadosamente
___35. mantiene la calma en situaciones difíciles
___36. le gusta reflexionar, jugar con las ideas
___37. es considerado y amable con casi todo el mundo
___38. se pone nervioso con facilidad
___39. es educado en arte, música, o literatura
___40. es asertivo, no teme expresar lo que quiere
___41. le gusta cooperar con los demás
___42. se distrae con facilidad
___43. es extrovertido, sociable
___44. tiene pocos intereses artísticos

Por favor, compruebe que ha escrito un número delante de cada frase.

Note. Copyright 1996 by Oliver P. John and Verónica Benet-Martínez.

Figura 2- Medição da Personalidade: 44 Item – Big Five Inventory – versão castelhana (Benet-Martinéz & John, 1998)



6. BFI-44

Instruções: Em seguida encontram-se algumas características que lhe podem, ou não, dizer respeito. Por favor escolha um dos números na escala que melhor expresse a sua opinião em relação a si mesmo e assinale-o, colocando uma cruz (X) na coluna correspondente à sua opinião. Não existem respostas certas, nem erradas!
Utilize a seguinte escala:

Discordo Totalmente	Discordo	Não concordo nem discordo	Concordo	Concordo Totalmente
1	2	3	4	5

Nº	Vejo-me como alguém que...	1	2	3	4	5
01	É conversador, comunicativo					
02	Às vezes é frio e distante					
03	Tende a ser crítico com os outros					
04	É minucioso e detalhista no trabalho					
05	É assertivo, não teme expressar o que sente					
06	Insiste até concluir a tarefa ou o trabalho					
07	É depressivo, triste					
08	Gosta de cooperar com os outros					
09	É original, tem sempre novas ideias					
10	É temperamental, muda de humor facilmente					
11	É inventivo, criativo					
12	É reservado					
13	Valoriza o artístico, o estético					
14	É emocionalmente estável, não se altera facilmente					
15	É prestativo e ajuda os outros					
16	É, às vezes, tímido e inibido					
17	Pode ser um tanto descuidado					
18	É amável, tem consideração pelos outros					
19	Tende a ser preguiçoso					
20	Faz as coisas com eficiência					
21	É relaxado, controla bem o stress					
22	É facilmente distraído					
23	Mantém-se calmo nas situações de tensão					
24	Prefere trabalho rotineiro					
25	É curioso sobre muitas coisas diferentes					
26	É sociável, extrovertido					
27	É geralmente confiável					
28	É, às vezes, rude (grosseiro) com os outros					
29	É cheio de energia					
30	Começa discussões, disputas, com os outros					
31	É um trabalhador de confiança					
32	Faz planos e segue-os à risca					
33	Tem uma imaginação fértil					
34	Fica tenso com frequência					
35	É engenhoso, alguém que gosta de analisar profundamente as coisas					
36	Fica nervoso facilmente					
37	Gera muito entusiasmo					
38	Tende a ser desorganizado					
39	Gosta de reflectir, brincar com as ideias					
40	Tem capacidade de perdoar, perdoa facilmente					
41	Preocupa-se muito com tudo					
42	Tende a ser quieto, calado					
43	Tem poucos interesses artísticos					
44	É sofisticado em artes, música ou literatura					

Figura 3- Medição da Personalidade: 44 Item – Big Five Inventory – versão portuguesa (Palma, 2012)

Por sua vez, a análise do capital social realizou-se através do estudo da relação entre os membros da rede família, rede amigos, rede vizinhos e rede colegas de trabalho sem diferença hierárquica. De acordo com J. F. Helliwell & Putnam (2004), que utilizam dados do Current Population Survey (2012), a frequência de contacto com membros da rede familiar e da rede de amigos está relacionada com a felicidade e com o bem-estar subjetivo. De modo menos profundo, a frequência de contacto e a confiança sentido nos vizinhos também se revelaram relacionadas com a satisfação com a vida e o bem-estar subjetivo. No que concerne ao ambiente laboral, J. F. Helliwell & Wang (2011) referem que a relação com os colegas de trabalho, nomeadamente a confiança sentida, tem impacto na satisfação com a vida. Deste modo, estabelecemos quatro redes importantes para o nosso estudo: rede familiar, rede amigos, rede vizinhos e rede colegas de trabalho, sem diferença hierárquica, a partir de agora denominada como rede colegas de trabalho. Para a caracterização de cada uma das redes colocaram-se questões sobre o tamanho da rede e a frequência de contacto, bem como a relação de confiança, colaboração e sentido de interajuda estabelecida com os membros de cada rede.

Tabela 3 – Medição Redes: Tamanho, Frequência e Relação (Confiança, Colaboração e Sentido de Interajuda)

Número	Português	Castelhano
1	REDES X – X- **Tamanho** Indique o número de X, com quem contacta (pessoalmente ou através de telefone ou internet), no mínimo, uma vez por semana.	REDES X - X - **Tamaño** Indique el número de X, con quien contacta (en persona o por teléfono o internet), por lo menos, una vez a la semana.
2	REDES X – X- **Frequência** Pensando nos X, indique o número de vezes que contacta com eles ao longo de uma semana. 7 a 5 vezes por semana 4 a 3 vezes por semana 2 a 1 vez por semana	REDES X - X - **Frecuencia** Pensando en X, indique el número de veces que contacta con ellos a lo largo de la semana. 7 a 5 veces a la semana 4 a 3 veces a la semana 2 a 1 veces a la semana
3	REDES X – X - Relação Considerando os X com quem contacta semanalmente, assinale numa escala de 1 a 10 a sua concordância com as seguintes frases. 1 - Discordo totalmente 10 - Concordo totalmente. 3.1 - Entre mim e os meus X existe **confiança**. 3.2 - Penso que eu e os meus X temos facilidade em **colaborarmos**. 3.3 - Se um de nós precisar de **ajuda**, pode contar com os X.	REDES X - X - Relación Teniendo en cuenta los X con quien contacta a lo largo de la semana, escoja en una escala de 1 a 10 su acuerdo con las siguientes afirmaciones. 1 - Desacuerdo total 10 – Acuerdo total. 3.1 - Entre mis X y yo hay **confianza**. 3.2 - Creo que mis X y yo tenemos facilidad en **colaborar.** 3.3 - Si uno de nosotros necesita **ayuda**, puede contar con los X.

Fonte: elaboração própria

No que concerne à confiança, além de ser um elemento de caracterização da relação entre os membros das diferentes redes analisadas, também foi aprofundada ao nível organizacional. Em primeira ordem, procurou-se perceber se a pessoa inquirida era uma pessoa com tendência para confiar nos outros. Assim, colocaram-se as seguintes questões, incluídas no tópico Confiança Organizacional, e apelidadas posteriormente como Confiança Pessoal:

Tabela 4 – Medição Confiança Pessoal

Número	Português	Castelhano
1	Considero que a maioria das pessoas é de confiança.	Creo que la mayoría de la gente se puede confiar.
2	Sou uma pessoa que confia nos outros.	Soy una persona que confía en los demás.

Fonte: elaboração própria

Bateman & Organ (1983) focaram-se na importância da supervisão praticada na empresa, na medida em que o tipo de acompanhamento dos supervisores influencia a satisfação com o trabalho e, consequentemente, o ambiente empresarial através da relação entre colaboradores e supervisores (acatamento de ordens, cumprimento de regras), colegas (partilha de informação, auxílio em obstáculos na execução de tarefas) e empresa (ausência de vontade de despedimento, desvio de recursos). Dirks & Ferrin (2002) distinguiram a confiança sentida nos líderes diretos e a confiança sentida na liderança organizacional. Enquanto o primeiro tipo de confiança consiste na confiança no supervisor, a segunda consiste na confiança sentida na liderança do CEO. Sobre este aspeto, Malik (2003) apresentou a confiança sentida no gestor da empresa como uma das bases de uma gestão efetiva, enquanto Davis et al. (2000) concluíram que a confiança é fonte de vantagem competitiva. Estabelecendo também diferentes tipologias de confiança relativamente à entidade alvo de confiança, Galford & Drapeau (2003) defenderam que dentro de uma organização é possível sentir-se um terceiro tipo de confiança: confiança institucional. Este tipo de confiança considera a confiança sentida em relação à empresa, enquanto uma entidade. Neste sentido, elaboraram-se as seguintes questões com base da revisão de literatura realizada:

Tabela 5 – Medição Confiança Organizacional

Número	Português	Castelhano
1	Muitas vezes penso que maioria das pessoas procura ajudar o outro, não olhando só pelos seus interesses.	A menudo pienso que la mayoría de la gente busca ayudar a los demás, no sólo cuidando de sus propios intereses.
2	Estou certo que a maioria das pessoas, no meu local de trabalho, é justa e não tenta ter vantagem desonesta em relação aos colegas.	Estoy seguro que la mayoría de la gente en mi lugar de trabajo es justo y no trata de tomar ventaja injusta con respecto a sus compañeros.
3	Considero que os meus superiores são de confiança.	Creo que mis superiores son fiables.

Número	Português	Castelhano
4	Assinale o nível de confiança sentida em relação à empresa onde trabalha. 1 Nada confiável. 10 Totalmente confiável.	Escoja el nivel de confianza que siente en relación a la empresa donde trabaja. 1 Nada fiable. 10 Totalmente fiable.
5	Assinale o nível de confiança sentida em relação aos gestores da empresa onde trabalha. 1 Nada confiável. 10 Totalmente confiável	Escoja el nivel de confianza que siente en relación a los gerentes de la empresa donde trabaja. 1 Nada fiable. 10 Totalmente fiable.

Fonte: elaboração própria

Adicionalmente, o questionário era constituído por respostas relacionadas com a caracterização sociodemográfica dos inquiridos: género, idade, estado civil, nível de escolaridade, nacionalidade, salário mensal líquido, estado de saúde, número de anos na empresa, setor da empresa, localização da empresa, cargo na empresa, e nome da empresa (facultativo).

Foram elaborados 2 questionários cuja diferença era apenas a língua utilizada (português ou castelhano), sendo iguais na ordem e teor das perguntas, bem como no tipo de resposta, como se observa no apêndice 2 e 3. Seguindo a técnica utilizada no questionário sobre personalidade, onde determinada característica é observada através da classificação de um sinónimo e de um antónimo, as questões sobre redes e confiança também foram colocadas em modo afirmativo ou negativo com o objetivo de testar a coerência das respostas ao questionário. Os questionários foram inseridos na aplicação Formulários do Google e foi realizado um pré-teste. Após o feedback do pré-teste, os questionários foram melhorados no que diz respeito à ordem das questões, bem como ao modo como as questões estavam formuladas. A divulgação do questionário no norte de Portugal realizou-se por meio digital e formato papel. A divulgação do questionário em formato papel em empresas localizadas no norte litoral de Portugal foi possível atendendo à proximidade e facilidade de contacto O questionário digital foi divulgado no 1º semestre de 2015 pelos contactos de empresas do Norte de Portugal. Estes contactos foram recolhidos nos *sites* das empresas e constituem uma base de dados criada a partir das empresas portuguesas distinguidas em 2014 como PME's Líder ou Excelência pelo IAPMEI - Agência para a Competitividade e Inovação de Portugal. A listagem contém também contactos de reconhecidas grandes empresas no norte de Portugal. Por sua vez, a AEDIPE Galícia (Asociación Española de Dirección y Desarrollo de Personas) divulgou digitalmente o questionário em língua castelhana pelas empresas localizadas na Galiza, acrescentando-se também a divulgação entre contactos recolhidos através dos *sites* de empresas da Galiza.

5.2. ANÁLISE DESCRITIVA

A recolha dos dados ocorreu no primeiro semestre de 2015 e teve como resultado 224 questionários válidos. 132 dos inquiridos eram do sexo masculino e 92 do sexo feminino, tendo 65% da amostra formação universitária. Com uma média etária de 38 anos, os inquiridos estavam, em média, há 10 anos na empresa sobre a qual responderam e 207 afirmaram que a empresa estava localizada no Norte de Portugal. Foram identificadas 84 empresas participantes através das respostas dos seus colaboradores ou gestores, contando com 167 respostas de colaboradores. Numa primeira fase, os dados foram codificados e tratados no software IBM SPSS. A análise descritiva demonstrou a dimensão média de cada rede investigada. Assim, a Rede Família é formada por 6 pessoas, em média, enquanto a Rede de Amigos tem em média 7 pessoas. Nos extremos encontram-se a Rede Vizinhos e a Rede Colegas de Trabalho, sem diferença hierárquica. Enquanto rede com menor dimensão, a Rede Vizinhos apresentou uma média de 2 membros. No extremo oposto, a Rede Colegas de Trabalho, é constituída por 15 elementos, embora com um desvio-padrão de 17.5.

A análise da frequência do contacto semanal com os membros das distintas redes, demonstrou que a maioria dos inquiridos contacta entre 7 a 5 vezes por semana com os membros da rede família, amigos e colegas de trabalho, sendo a rede vizinhos aquela que demonstrou menor frequência de contacto. Neste sentido, 60% dos inquiridos contacta com a rede familiar entre 7 a 5 vezes por semana, sendo uma percentagem muito similar à frequência de contacto com a rede colegas de trabalho – 64%. Apresentando um cenário distinto, a frequência de contacto com os amigos oscila entre os inquiridos: 22% contacta com os membros da rede amigos entre 7 a 5 vezes semanais, 38% entre 4 a 3 vezes, e 40% entre 2 a 1 vez por semana. Com menor frequência de contacto, o contacto semanal com os vizinhos é em 81% dos casos entre 2 a 1 vez por semana.

Por sua vez, a análise descritiva das variáveis do Bem-estar Subjetivo, da Personalidade, das Redes, da Confiança Pessoal e da Confiança Organizacional são apresentadas na tabela 6, enquanto as restantes análises descritivas podem ser consultadas no Apêndice 4. No que concerne à análise estatística das variáveis do Bem-estar Subjetivo, verificou-se que os inquiridos responderam sentir elevados níveis de Felicidade Pessoal, Satisfação com a Vida e Satisfação com o Trabalho, oscilando a média entre 7 e 8. As respostas de auto-análise da Personalidade têm médias bastantes dispares atendendo multiplicidade de variáveis em análise. Entre as quatro Redes investigadas, a Confiança, Colaboração e Sentido de Interajuda foi caracterizada por ter valores mais elevados nas três variáveis quando a análise era em relação a membros da Rede Família e valores menos elevados quando a análise era sobre a relação com os membros da Rede Vizinhos. Por fim, as variáveis de caracterização da Confiança Pessoal e da Confiança Organizacional revelam níveis elevados de Confiança nos Outros, nos Superiores, na Empresa e no Gestor, enquanto o Sentido de Justiça e Não Oportunista do Outro foi caracterizado com valores mais baixos.

Tabela 6 – Análise Descritiva

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
F_Pessoal	224	1	10	7,90	1,923
S_Vida	224	1	10	8,01	2,460
S_Trabalho	224	1	10	7,24	2,360
Falador	224	1	10	6,67	2,254
N_Criticador	224	1	10	5,84	2,525
Trab_Exaustivo	224	1	10	6,71	2,360
Deprimido	224	1	10	3,00	2,340
Original	224	1	10	6,73	1,996
N_Reservado	224	1	10	5,25	2,444
Prestavel	224	1	10	8,03	2,101
Cuidadoso	224	1	10	5,50	2,442
Stressado	224	1	10	4,85	2,512
Curiosidade	224	1	10	8,20	1,665
Energia	224	1	10	7,64	1,881
N_Disputas	224	1	10	7,38	2,344
Trab_Confiança	224	3	10	9,06	1,232
Tenso	224	1	10	6,62	2,414
Pensador	224	1	10	6,91	2,223
Entusiasmo	224	2	10	6,88	1,902
Perdoa	224	1	10	6,61	2,629
Organizado	224	1	10	6,69	2,751
Preocupado	224	1	10	7,73	1,998
Imaginativo	224	1	10	7,53	1,863
N_Sosseg_Ativo	224	1	10	4,83	2,582
Ser_Confiança	224	1	10	8,95	1,514
N_Preguiçoso	224	1	10	7,15	2,494
Emocio_Instavel	224	1	10	4,50	2,493
Inventivo	224	1	10	6,75	2,282
Assertivo	224	2	10	7,41	1,880
Caloroso	224	1	10	5,88	2,773
Preserverante	224	1	10	8,07	1,674
Humor_Instavel	224	1	10	4,98	2,732
Valoriza_Exp_Arte	224	1	10	6,89	2,253
N_Timido	224	1	10	5,21	2,608
Atencioso_Bondoso	224	1	10	8,08	1,813
Eficaz	224	2	10	8,03	1,497
N_Calmo	224	1	10	4,07	2,190
N_Trab_Rotineiro	224	1	10	6,97	2,509
Socia_Amigavel	224	1	10	8,06	1,833
N_Rude	224	1	10	6,84	2,621
Cumpridor	224	1	10	7,00	2,066
Nervoso	224	1	10	5,20	2,667
Reflexivo	224	2	10	7,49	1,751
Interesses_Artes	224	1	10	6,90	2,442
Cooperativo	224	2	10	8,20	1,535
N_Distraído	224	1	10	5,87	2,472
Sofisticado	224	1	10	5,66	2,837

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
F_Confiança	224	3	10	9,04	1,485
F_Colaboração	224	2	10	8,62	1,639
F_Ajuda	224	1	10	8,49	2,743
A_Confiança	224	1	10	6,36	3,404
A_Colaboração	224	1	10	7,37	2,879
A_Ajuda	224	1	10	7,71	2,509
V_Confiança	224	1	10	5,12	2,675
V_Colaboração	224	1	10	6,46	2,600
V_Ajuda	224	1	10	5,61	2,615
C_Confiança	224	1	10	7,18	2,159
C_Colaboração	224	1	10	7,42	1,969
C_Ajuda	224	1	10	6,93	2,717
P_Confiaveis	220	1	10	6,38	2,528
P_N_Interesseiras	222	1	10	5,70	2,409
P_Justas	221	1	10	6,20	2,549
C_Superiores_Trabalho	186	1	10	7,26	2,705
C_Outros	221	1	10	7,14	2,701
C_Empresa	224	1	10	8,01	2,060
C_Gestores	194	1	10	7,32	2,431
Valid N (listwise)	174				

5.3. APRESENTAÇÃO DAS HIPÓTESES

Nesta secção apresenta-se a questão de partida e as hipóteses geradas a partir da revisão de literatura realizada. Deste modo, relembramos que a nossa questão de partida é:

A Personalidade, as Redes pessoais e profissionais, a Confiança Pessoal a Confiança Organizacional influenciam o Bem-estar Subjetivo?.

Em primeira ordem consideramos importante colocar como hipótese a existência de um constructo – Bem-estar subjetivo - que agrega não só a Felicidade Pessoal e Satisfação com a Vida, mas também a Satisfação com o Trabalho. Assim, a nossa primeira hipótese é:

H1: A Felicidade Pessoal, a Satisfação com a Vida e a Satisfação com o Trabalho são variáveis observáveis do constructo Bem-estar Subjetivo.

Em seguida, colocou-se em hipótese a possibilidade da variável Confiança, enquanto elemento fundamental das relações, ser uma variável observável preponderante na mediação das Redes pessoais e profissionais, formulando-se a seguinte hipótese

H2: A Confiança é a variável observável mais importante na mediação dos constructos relacionados com as Redes pessoais e profissionais.

Após a apresentação das hipóteses relacionadas com a essência dos constructos, apresentamos a hipótese que pondera a sua relação:

H3: A variação do constructo Bem-estar Subjetivo está relacionada com a variação dos constructos referentes à Personalidade, às Redes, à Confiança Pessoal e à Confiança Organizacional.

Estas três hipóteses são apresentadas e fundamentadas mais aprofundadamente no capítulo 6. Após a apresentação da sua fundamentação, realizam-se dois tipos de análise com o objetivo de testar as três hipóteses. Primeiro, efetua-se uma análise fatorial exploratória para os constructos Bem-Estar Subjetivo, Personalidade, Redes, Confiança Pessoal e Confiança Organizacional. Em seguida, recorre-se a Modelos de Equações Estruturais – Partial Least Squares, com a finalidade de testar a validade dos constructos e a influência dos constructos referentes à Personalidade, Redes, Confiança Pessoal e Confiança Organizacional na variação do constructo Bem-estar Subjetivo.

Prosseguindo na apresentação das hipóteses, em segunda ordem, pretendemos estudar a relação de probabilidade entre cada variável do Bem-estar Subjetivo e os fatores de personalidade, os fatores de rede, e as variáveis associadas à Confiança Pessoal e Confiança Organizacional. Assim, as nossas três últimas hipóteses são:

H4: Personalidade, Redes Família, Amigos, Vizinhos e Colegas de Trabalho, Confiança Pessoal e Confiança Organizacional estão relacionadas com a probabilidade de sentir Felicidade Pessoal.

H5: Personalidade, Redes Família, Amigos, Vizinhos e Colegas de Trabalho, Confiança Pessoal e Confiança Organizacional estão relacionadas com a probabilidade de sentir Satisfação com a Vida.

H6: Personalidade, Redes Família, Amigos, Vizinhos e Colegas de Trabalho, Confiança Pessoal e Confiança Organizacional estão relacionadas com a probabilidade de sentir Satisfação com o Trabalho.

A fundamentação científica destas três hipóteses é apresentada no capítulo 7, recorrendo-se Ordered Probit Regressions para testar as hipóteses estabelecidas e assim a probabilidade

de ocorrência de Felicidade Pessoal, Satisfação com a Vida ou Satisfação com o Trabalho quando se observa determinado tipo de personalidade, relação com as redes pessoais e profissionais, confiança pessoal e confiança organizacional.

Os capítulos 6 e 7 são capítulo de análise estatística para teste de hipóteses, concluindo com a análise dos resultados alcançados e validação total /parcial ou não validação das hipóteses. Por fim, a discussão dos resultados e conclusão da tese realiza-se no capítulo 8.

USC UNIVERSIDADE DE SANTIAGO DE COMPOSTELA

6. Análise Fatorial Exploratória e SEM- Partial Least Squares

USC
UNIVERSIDADE
DE SANTIAGO
DE COMPOSTELA

6.1. INTRODUÇÃO

O capítulo 6 inicia com a fundamentação científica das três primeiras hipóteses. Estas hipóteses estão relacionadas com a essência do conceito Bem-estar Subjetivo enquanto conceito agregador da Felicidade Pessoal, da Satisfação com a Vida e da Satisfação com o Trabalho. Apesar da Felicidade Pessoal e da Satisfação com a Vida serem consideradas por alguns autores como componentes do Bem-estar Subjetivo, a Satisfação com o Trabalho não é incluída neste conceito agregador, facto que consideramos ser inadequado uma vez que este tipo de satisfação difere dos anteriores e resulta da satisfação resultante da esfera laboral que ocupa muitas horas do dia-a-dia pessoal. Por outro lado, a segunda hipótese considera a importância da Confiança na medição da relação entre os membros das Redes pessoais e profissionais, enquanto a terceira hipótese testa a influência da Personalidade, das Redes, da Confiança Pessoal e da Confiança Organizacional no Bem-estar Subjetivo enquanto conceito agregador.

Após a apresentação da fundamentação científica das três primeiras hipóteses, a secção 6.3 inicia a análise estatística, começando pelas análises fatoriais exploratórias realizadas às variáveis relacionadas com os conceitos de Personalidade, Redes, Confiança Pessoal e Confiança Organizacional. Esta análise exploratória tem como objetivo comprovar a existência dos cinco fatores de personalidade, de acordo com a teoria da personalidade Big Five Factor, bem como dos fatores relacionados com as redes analisadas – família, amigos, vizinhos e colegas de trabalho – e os fatores Confiança Pessoal e Organizacional. Posteriormente, as hipóteses apresentadas neste capítulo são testadas em SEM-Partial Least Squares e os resultados alcançados são analisados na secção 6.4, validando-se ou rejeitando as hipóteses testadas. O capítulo concluiu na seção 6.5 com os resultados alcançados na análise estatística apresentada neste capítulo.

6.2. FUNDAMENTAÇÃO HIPÓTESES

6.2.1. H1: Conceito Bem-estar Subjetivo

Diener et al. (1999) definiram o bem-estar subjetivo como o conceito resultante da avaliação de afeto positivo, afeto negativo e satisfação com a vida. Mais tarde, referem-se ao bem-estar subjetivo como o estudo da felicidade ou satisfação (Diener et al., 2003). Por sua vez, Kim-Prieto et al. (2005) contemplaram no seu estudo três tipos de abordagens do bem-estar subjetivo: avaliação global da vida, recolha de experiências emocionais passadas e

agregação de múltiplas reações emocionais ao longo do tempo. De acordo com os autores, estas abordagens resultam da interação de quatro estádios psicológicos: circunstâncias da vida e seus eventos, reações afetivas aos eventos, recordação das reações perante as circunstâncias, e julgamento global da vida. Klein (2013) considera que o bem-estar subjetivo é o resultado da avaliação emocional e da avaliação cognitiva da vida. Atendendo a esta dicotomia e aos contributos de diversas áreas científicas, observam-se múltiplas denominações relacionadas com o bem-estar subjetivo: felicidade, equilíbrio hedónico, afeto positivo, realização pessoal, satisfação com a vida. A felicidade está associada à avaliação emocional de pequenos períodos de tempo atuais, enquanto a satisfação com a vida está relacionada com a avaliação cognitiva de longos períodos de tempo (Diener, 1984; J. F. Helliwell & Putnam, 2004; Pittau et al., 2010).

O bem-estar subjetivo é habitualmente estudado desta perspetiva, com alguma discussão em torno das definições de felicidade e bem-estar subjetivo, apesar de uma das questões mais utilizadas para a medição da felicidade, enquanto avaliação emocional do momento atual da vida, ser ‘‘Taking all things together, how happy would you say you are?’’ (EVS, 2008). Neste sentido, os investigadores denominam de felicidade pessoal a avaliação emocional e bem-estar subjetivo o resultado da felicidade e da satisfação com a vida. No entanto, a satisfação com o trabalho não é considerada como indicador de bem-estar subjetivo, estando implicitamente incluída na avaliação da vida. Apesar da satisfação com a vida e da satisfação com trabalho estarem relacionadas (Judge & Watanabe, 1994; Saari & Judge, 2004; Tait et al., 1989), defendemos que são satisfações distintas com impacto distinto no bem-estar subjetivo. De acordo com Saari & Judge (2004), a interação entre satisfação com a vida e satisfação com o trabalho pode ser de spillover, segmentação e compensação. À exceção da relação da segmentação que considera que os dois tipos de satisfação não interagem, a relação de spillover e de compensação consideram que existe uma interação ou uma afetação entre a satisfação com a vida e a satisfação com o trabalho. Neste sentido, colocamos como hipótese a junção da satisfação com o trabalho à satisfação com a vida e à felicidade pessoal enquanto variáveis observáveis do constructo bem-estar subjetivo:

H1: A Felicidade Pessoal, a Satisfação com a Vida e a Satisfação com o Trabalho são variáveis observáveis do constructo Bem-estar Subjetivo.

6.2.2. H2: Confiança enquanto variável observável

Como a investigação já demonstrou, a confiança é propriedade dos indivíduos ou característica de uma relação (Gulati, 1998). A sua presença nas relações torna-se uma mais-valia na medida em que agiliza a troca de informação, baixa os custos de transação e reduz os custos de encontro de parceiros (Beugelsdijk, 2009; Tsai & Ghoshal, 1998). Adicionalmente, a confiança torna possível o acesso a recursos tangíveis e intangíveis e a concretização de metas pré-estabelecidas (Barney & Hansen, 1994; Gambetta, 1988; Ring & Van de Ven, 1994; Tsai & Ghoshal, 1998). De acordo com vários autores, a confiança faz parte do

conceito de capital social (Bourdieu, 1986; Coleman, 1988; R. Putnam, 2000; R. D. Putnam, 1993). Bourdieu (1986) definiu o capital social como um tipo de capital que é composto pelas redes, normas e confiabilidade resultante da interação entre os membros da rede e as normas estabelecidas. Klein (2013) observou a predominância de estudos sobre os contactos sociais, a pertença a grupos e a confiança entre as investigações do capital social.

Nahapiet & Ghoshal (1998) estudaram a tripla dimensionalidade do capital social – dimensão estrutural, dimensão relacional e dimensão cognitiva. Por sua vez, Tsai & Ghoshal (1998) utilizaram esta conceptualização do capital social para perceber a sua influência nos padrões da troca de recursos e na inovação de produto em unidades empresariais de uma empresa multinacional. De acordo com os autores, a dimensão estrutural (analisada através da interação social) e a dimensão relacional (analisada através da confiança) demonstraram estar relacionadas significativamente com a troca de recursos e, por consequência, na inovação de produto. Os resultados também evidenciaram que a dimensão estrutural (observada através da interação social) e a dimensão relacional (observada através da confiança) estavam significativamente relacionadas com a troca de recursos em cada unidade empresarial, refletindo-se na inovação de produto.

Adler & Kwon (2002) afirmaram que o conceito fundamental do capital social é a boa vontade entre os indivíduos numa determinada relação. Para os investigadores a boa vontade é a confiança, simpatia e perdão endereçada a indivíduos de determinada relação com estrutura funcional própria. Mais tarde, Dasgupta (2010) investiga o capital social considerando-o como redes interpessoais dentro das quais os membros pertencentes à rede estabelecem e mantêm confiança entre si, cumprindo mutuamente acordos relacionais. Por sua vez, J. F. Helliwell et al. (2013) defendem a inclusão de medidas relacionadas com a confiança sentida entre os membros das redes, enquanto medida fundamental para a avaliação da qualidade das relações. Atendendo à relevância da confiança nas relações entre indivídudos, testou-se a hipótese da importância da sua medição enquanto variável observável das relações entre os membros de determinadas redes:

H2: A Confiança é a variável observável mais importante na mediação dos constructos relacionados com as Redes pessoais e profissionais.

6.2.3. H3: Personalidade, Redes, Confiança Pessoal e Confiança Organizacional

A psicologia aborda o bem-estar a partir da personalidade, defendendo que existem semelhanças genéticas entre a formação da personalidade e a avaliação do bem-estar subjetivo (Costa & McCrae, 1980; Demir, 2008; Emmons & Diener, 1985; J. F. Helliwell & Huang, 2005; Joshanloo & Afshari, 2011). Diener et al. (1999) e J.F. Helliweell & Huang (2005) afirmaram que a felicidade e os traços de personalidade têm o mesmo grau elevado de herança genética. Recorrendo à teoria da personalidade do Big Five Factor, os investigadores

procuraram relações entre os cinco fatores de personalidade e o bem-estar subjetivo. De acordo com a teoria da personalidade Big Five Factor, a personalidade pode ser avaliada a partir de cinco fatores: extroversão, amabilidade, escrupulosidade, neuroticismo, e abertura à experiência, (Costa & McCrae, 1985, 1992; Goldberg, 1992; John & Srivastava, 1999; McCann, 2011; Zhao & Seibert, 2006). Assim, Hayes & Joseph (2003) concluíram que elevados níveis de extroversão estão relacionados com a probabilidade de sentir felicidade, enquanto elevados níveis de neuroticismo diminuem essa probabilidade. Kim-Prieto et al. (2005) também observaram que os fatores extroversão e neuroticismo são preponderantes na sensação de afeto positivo ou negativo a longo prazo. Joshanloo & Afshari (2011) concluíram que os traços de personalidade estão relacionados com 25% da variação da satisfação com a vida, sendo o fator extroversão e o fator neuroticismo os principais responsáveis por essa variação.

Por outro lado, Diener & Seligman (2002) observaram que pessoas com níveis de bem-estar subjetivo mais elevados apresentavam excelentes relações sociais, enquanto pessoas em situações de solidão consideravam ter baixo bem-estar subjetivo. Este estudo é exemplo da abordagem da sociologia ao estudo do bem-estar. Nesta perspetiva, o ambiente cultural e social, bem como as relações estabelecidas com os outros influenciam o nosso bem-estar (Diener et al., 2003; Joshanloo & Weijers, 2014; Lu & Gilmour, 2004). Neste sentido, a interação frequente com família, amigos e vizinhos está relacionada com o bem-estar subjetivo (J. F. Helliwell, 2005; Rodríguez-Pose & von Berlepsch, 2014). Adicionalmente, Helliwell (2005) alertaram para a importância do contexto social onde cada indivíduo vive e trabalha, onde a confiança no outro ou nas instituições pode revelar-se importante. Assim, pretendemos explorar a hipótese de que a personalidade e a conexão social, nomeadamente a conexão social na organização onde trabalha, estão relacionadas com a variação do constructo Bem-estar Subjetivo, apresentando-se assim a hipótese 3:

H3: A variação do constructo Bem-estar Subjetivo está relacionada com a variação dos constructos referentes à Personalidade, às Redes, à Confiança Pessoal e à Confiança Organizacional.

6.3. ANÁLISE ESTATÍSTICA

6.3.1. Análise Fatorial Exploratória

Os dados obtidos através do questionário submetido a empresas do Norte de Portugal e da Galiza (Espanha) foram inicialmente sujeitos a uma análise fatorial exploratória, de forma a testar a consistência interna global. Realizaram-se três análises fatoriais exploratórias, sendo a primeira com as variáveis relacionadas com a Personalidade, a segunda com as variáveis relacionadas com as Redes, enquanto a terceira teve em conta as variáveis da Confiança

Pessoal e da Confiança Organizacional. Deste modo, pretendeu-se testar consistência dos fatores a serem explorados nas análises estatísticas seguintes.

A análise fatorial exploratória das 44 variáveis relacionadas com os cinco fatores da teoria da personalidade Big Five Factor revelou, numa primeira fase, a existência onze fatores. Realça-se que os fatores entre 6 e 11 eram constituídos por variáveis dispersas e com valores de extração inferiores a 0.5. Após a eliminação destas variáveis, a análise fatorial exploratória revelou a presença de 5 fatores, de acordo com a teoria da personalidade Big Five Factor. Assim, com um KMO de 0.710 e um total de variação explicada de 65,808%, o Bartlett's Test of Sphericity revelou um chi quadrado de 1067,664 e uma significância de 0.000.

Cada fator é representado por duas a três variáveis, como se observa na tabela 7. O fator Extroversão é medido pelas variáveis Não Reservado, Não Sossegado_Ativo, e Não Tímido. Por sua vez, Atencioso_Bondoso, Sociavel_Amigavel, e Cooperativo são as variáveis que representam o fator Amabilidade, enquanto o fator Escrupulosidade é medido através das variáveis Organizado, Não Preguiçoso, e Não Distraído. O quarto fator, o Neuroticismo, inclui as variáveis Stressado, Emocionalmente Instável, e Não Calmo. Por fim, as variáveis Original, Imaginativo, e Inventivo representam o fator Abertura à Experiência.

Tabela 7 – Análise Fatorial Exploratória da Personalidade

	Communality	F1-AE	F2-Extr	F3-Ama	F4-Neu	F5-Escr
Falador	,630	-,004	,658	,367	-,155	-,196
Original	,717	**,826**	,143	,008	-,119	,007
N_Reservado	,650	,036	**,803**	-,057	-,023	-,028
Stressado	,669	-,268	-,039	-,069	**,768**	-,028
Organizado	,577	-,207	-,041	,017	,054	**,727**
Imaginativo	,811	**,836**	-,026	,329	-,046	-,028
N_Sosseg_Ativo	,607	,092	**,665**	-,212	,331	-,052
N_Preguiçoso	,655	,169	,049	,169	,013	**,772**
Emocio_Instavel	,672	-,017	-,078	-,084	**,811**	-,007
Inventivo	,738	**,771**	,093	,011	-,331	-,156
N_Timido	,601	,100	**,735**	,027	-,113	,191
Atencioso_Bondoso	,598	,032	-,240	**,716**	-,123	-,105
N_Calmo	,615	-,259	,118	-,288	**,647**	-,180
Socia_Amigavel	,678	,048	,258	**,751**	-,200	,070

		Communality	F1-AE	F2-Extr	F3-Ama	F4-Neu	F5-Escr
Cooperativo		,640	,197	,004	**,763**	-,035	,134
N_Distraído		,672	-,092	-,004	-,109	-,252	**,767**
Variação Explicada (%)			14,108	13,994	13,041	12,890	11,774
Total de Variação Explicada (%)			65,808				
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy			,710				
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square		1067,664				
	df		120				
	Sig.		,000				

Considerando a existência de quatro tipo de Redes – Família, Amigos, Vizinhos e Colegas de Trabalho – no questionário desenvolvido nesta tese, realizou-se também uma análise fatorial exploratória a todas as variáveis analisadas em cada uma das redes. Com o objetivo de verificar a consistência interna global, a primeira análise fatorial exploratória revelou cinco fatores e variáveis com valores de extração inferior a 0.5. Neste sentido, foram eliminadas as variáveis com valores inferiores a 0.5, realizando-se uma nova análise. Esta análise resultou em quatro fatores, com a presença da variável Confiança em todas as redes e da variável Colaboração em três das quatro redes, enquanto variáveis mais representativas dos fatores. Como se observada na tabela 8, o total da variação explicada é de 85.370 %. O KMO apresenta um valor relativamente baixo - 0.545 – enquanto o teste de Bartlett's Test of Sphericity tem um chi quadrado de 692,979 e uma significância de 0.000.

Tabela 8 – Análise Fatorial Exploratória das Redes

	Communality	F1-Colegas	F2 - Vizinhos	F3-Família	F4 -Amigos
F_Confiança	,856	,103	,103	**,913**	-,042
F_Colaboração	,860	,090	,043	**,922**	,009
A_Confiança	,767	-,026	-,019	-,040	**,874**
A_Colaboração	,763	,046	-,075	,010	**,869**
V_Confiança	,890	,064	**,934**	,101	-,055
V_Ajuda	,887	,105	**,934**	,046	-,047
C_Confiança	,900	**,929**	,121	,146	-,019
C_Colaboração	,908	**,949**	,052	,057	,040
Variação Explicada (%)		22,503	22,253	21,514	19,101
Total de Variação Explicada (%)		85,370			

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy		,545
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	692,979
	df	28
	Sig.	,000

Por fim, a análise fatorial exploratória das variáveis referentes à Confiança Pessoal e à Confiança Organizacional, evidenciou que a variável Pessoas Confiáveis e a variável Confiança nos Outros é representativa do fator Confiança Pessoal, enquanto as variáveis Confiança nos Superiores no trabalho, Confiança na Empresa e Confiança nos Gestores são representativas do fator Confiança Organizacional. De acordo com os dados apresentados na tabela 9, o total de variação explicada dos fatores é de 72.625%. O Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy é de 0,696, sendo um valor muito próximo de 0.7. Por sua vez, o Bartlett's Test of Sphericity demonstrou um chi quadrado de 246,868 e uma significância de 0.000.

Tabela 9 – Análise Fatorial Exploratória da Confiança Pessoal e da Confiança Organizacional

		Communality	**F1 – CONF ORG**	**F2 – CONF PESS**
P_Confiaveis		,713	-,002	**,844**
C_Superiores_Trabalho		,732	**,854**	,059
C_Outros		,659	,176	**,792**
C_Empresa		,708	**,836**	,093
C_Gestores		,820	**,898**	,113
Variação Explicada (%)			45,318	27,308
Total de Variação Explicada (%)			72,625	
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy			,696	
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square		246,868	
	df		10	
	Sig.		,000	

6.3.2. SEM-PLS

Considerando a investigação científica até à atualidade e encontrando-se o estudo numa fase exploratória, optou-se por desenvolver um modelo de equações estruturais com o objetivo de aferir evidências sobre a essência e as relações entre constructos latentes (Williams, Vandenberg, & Edwards, 2009). De acordo com Williams et al. (2009), os modelos de equações estruturais são modelos que se têm tornado importantes na análise multivariante. Atendendo à existência de variáveis latentes (não observadas) que representam conceitos teóricos investigados cientificamente, os modelos de equações estruturais permitem estimar em que medida as variáveis latentes representam as variáveis observáveis (através da análise do modelo de medida) bem como as relações de causalidade entre os constructos (através da análise do modelo estrutural). Os modelos de equações estruturais podem ser operacionalizados através de dois tipos de técnicas estatísticas, sendo elas a técnica baseada em análise de covariâncias e a técnica baseada na análise dos componentes. Esta última é também apelidada de Partial Least Squares. Tendo em conta o cariz exploratório desta etapa da investigação, bem como a reduzida dimensão da amostra, considerou-se mais adequado um modelo de equações estruturais Partial Least Squares, convergindo com as indicações de Chin & Newsted (1999) e Reinartz, Haenlein, & Henseler (2009).

Com base na literatura científica, delineou-se, no software SmartPLS Version: 2.0, um modelo constituído por doze constructos latentes: Bem-estar Subjetivo, Personalidade Extroversão, Personalidade Amabilidade, Personalidade Escrupulosidade, Personalidade Neuroticismo, Personalidade Abertura à Experiência, Rede Família, Rede Amigos, Rede Vizinhos, Rede Colegas de Trabalho, Confiança Pessoal e Confiança Organizacional. Como prevê o Modelo de Equações Estruturais Partial Least Squares, apesar dos constructos latentes não serem observáveis, são representados pelas variáveis observáveis. Foram consideradas variáveis observáveis do Bem-estar Subjetivo: a Felicidade Pessoal, a Satisfação com a Vida e a Satisfação com o Trabalho. Por sua vez, os cinco constructos relacionados com a Personalidade foram testados de acordo as variáveis da teoria da personalidade Big Five Factor, enquanto os constructos relacionados com as Redes foram observados através das variáveis Tamanho, Frequência, Confiança, Colaboração e Sentido de Interajuda, respetivos a cada tipo de rede. Por fim, Pessoas Confiáveis e Confiança nos Outros foram consideradas variáveis observáveis do constructo Confiança Pessoal, enquanto Confiança nos Superiores, Confiança na Empresa e Confiança nos Gestores representaram o constructo Confiança Organizacional.

Numa primeira fase procedeu-se à avaliação do modelo de medida, tendo por objetivo verificar em que medida os constructos são medidos de facto pelas variáveis observáveis, realizando-se assim uma validação dos indicadores refletivos. Assim, analisaram-se as cargas fatoriais (loadings) dos constructos, mantendo-se apenas os que apresentavam valores

superiores a 0.707. Como se observa na tabela seguinte, o constructo Personalidade Extroversão e todos os constructos relacionados com as Redes mantiveram-se na análise, através dos *loadings* e pesos significativos das suas variáveis observáveis. Destaca-se a presença da variável observável Confiança em três dos quatro constructos das redes, conforme se observou na análise fatorial exploratória. Por sua vez, apenas as variáveis Felicidade Pessoal e Satisfação com o Trabalho revelaram cargas significativas no constructo Bem-estar Subjetivo.

Tabela 10 – SEM-PLS: *Weight* e *Loading* das variáveis observáveis

		Weight	Loading
Constructo Bem-estar Subjetivo			
FP	Felicidade Pessoal	0,5686	0,8679
ST	Satisfação com Trabalho	0,5799	0,8734
Constructo Personalidade Extroversão			
PEX3	Energia	0,4018	0,7978
PEX4	Entusiasmo	0,4425	0,8631
PEX6	Assertivo	0,3765	0,7904
Constructo Rede Família			
RFCOLB	Rede Família Colaboração	0,4852	0,9091
RFCONF	Rede Família Confiança	0,5943	0,9404
Constructo Rede Amigos			
RAT	Rede Amigos Tamanho	0,645	0,8851
RAF	Rede Amigos Frequência	0,5237	0,8194
Constructo Rede Vizinhos			
RVT	Rede Vizinhos Tamanho	0,3082	0,6548
RVAJ	Rede Vizinhos Ajuda	0,4452	0,8865
RVCONF	Rede Vizinhos Confiança	0,4372	0,9230
Constructo Rede Colegas de Trabalho			
RCCOLB	Rede Colegas Colaboração	0,5493	0,9531
RCCONF	Rede Colegas Confiança	0,5047	0,9442

Por outro lado, os restantes constructos relacionados com os fatores de personalidade, bem como com a Confiança Pessoal e Confiança Organizacional não foram validados enquanto constructos representados pelas variáveis observáveis selecionadas.

Apresenta-se em seguida o modelo explorado, com os constructos e variáveis observáveis com significado no respetivo constructo.

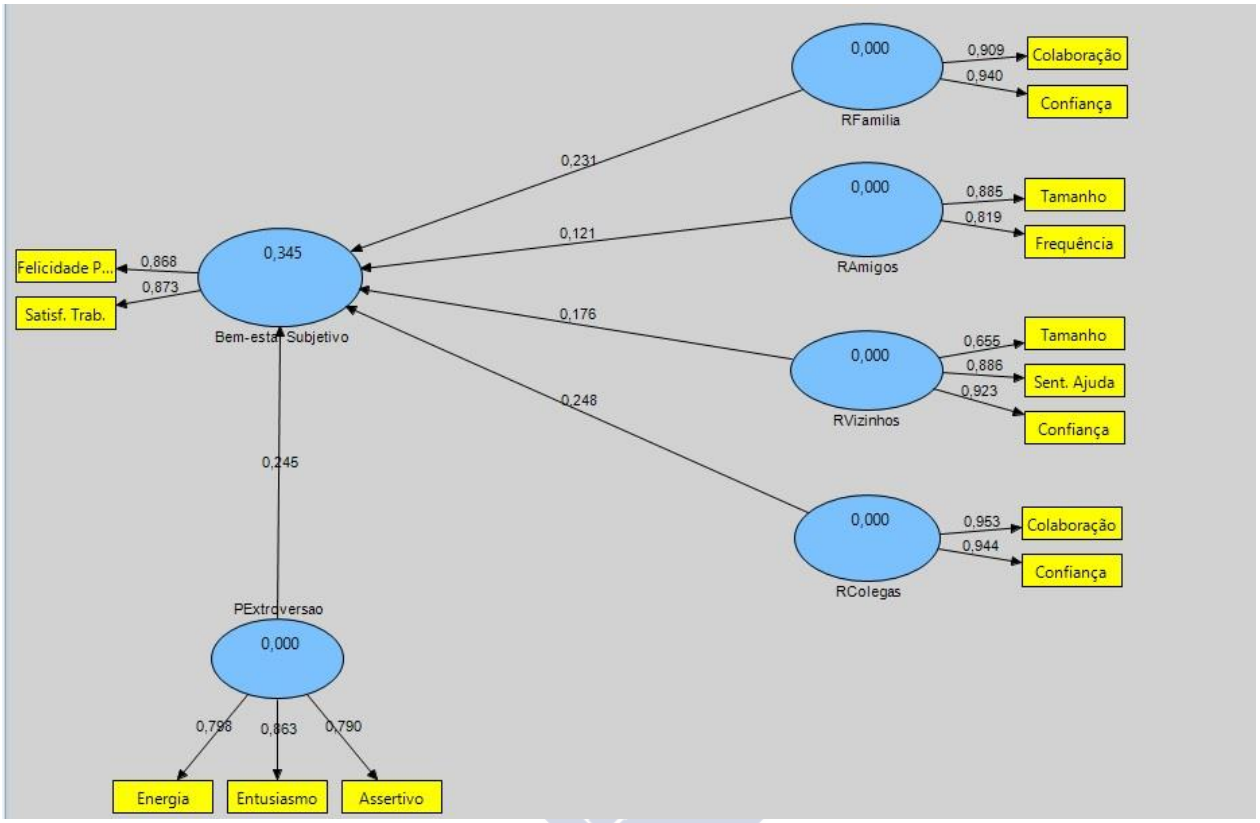


Figura 4- Modelo SEM-PLS: Loadings

Após o processo anterior, a que se denomina depuração dos itens, prosseguiu-se para a avaliação da consistência interna dos constructos com o objetivo de comprovar se as variáveis que compõe o constructo estão relacionadas entre si. Para realizar a análise da fiabilidade dos constructos, observou-se a validade convergente (AVE), a fiabilidade composta (Composite Reliability), o coeficiente do Alpha de Cronbach e a validade discriminante de cada constructo.

Apresentamos na tabela 11 os valores obtidos referentes à fiabilidade dos constructos.

Tabela 11 – Modelo SEM-PLS: *Quality Criteria Overview*

	AVE	Composite Reliability	R Square	Cronbach's Alpha	Communality	Redundancy
Bem-estar Subjetivo	0,7581	0,8624	0,3446	0,6809	0,7581	0,0919
Personalidade Extroversão	0,6687	0,8581	0	0,7518	0,6687	0
Rede Amigos	0,7274	0,842	0	0,6287	0,7274	0
Rede Colegas	0,8999	0,9473	0	0,889	0,8999	0
Rede Família	0,8554	0,922	0	0,8326	0,8554	0
Rede Vizinhos	0,6889	0,8668	0	0,7654	0,6889	0

Para que se considere que um constructo tem validez convergente, Fornell & Larcker (1981) estabeleceram que a *Average Variance Extracted* (AVE) deve ser superior a 0.5, considerando-se assim que mais de 50% da variação do constructo deve-se aos seus indicadores. Quando o AVE do constructo ultrapassa o valor de 0.5 considera-se que o constructo tem validez convergente, isto é, o conjunto de indicadores do constructo representa apenas o constructo em análise, podendo ser demonstrado pela sua unidimensionalidade (Henseler, Ringle, & Sinkovics, 2009).

Como se observa na tabela 11, o constructo Bem-estar Subjetivo tem um AVE de 0.76, significando que 76% da variação do constructo Bem-estar Subjetivo é causado pelos seus indicadores. Os restantes constructos apresentam igualmente valores superiores a 0.5, sendo que o constructo Personalidade Extroversão tem um AVE de 0.67, o constructo Rede Amigos um AVE de 0.73, o constructo Rede Colegas de Trabalho 0.9, o constructo Rede Família 0.86 e o constructo Rede Vizinhos 0.69.

Por sua vez, a fiabilidade composta do constructo (*Composite Reliability*), de acordo com Werts, Linn, & Jõreskog (1974), deve ser superior a 0.7, verificando-se valores superiores no constructo Bem-estar Subjetivo (0,8624), bem como no constructo Personalidade Extroversão (0,8581), no constructo Rede Amigos (0,842), no constructo Rede Colegas de Trabalho (0,9473), no constructo Rede Família (0.922) e no constructo Rede Vizinhos (0,8668).

No que diz respeito ao coeficiente Alpha de Cronbach, uma das referências na estimativa da fiabilidade do constructo, Nunnelly (1978) considerou que valores inferiores a 0.6 são inadmissíveis, sendo um coeficiente de 0.7 o mais razoável numa etapa inicial de investigação e 0.8 em etapas mais avançadas. Apesar do coeficiente de Alpha de Cronbach ser de 0,6809

no constructo Bem-estar Subjetivo e 0,6287 no constructo Rede Amigos, considerou-se serem valores razoáveis para a consistência interna dos constructos. O constructo Personalidade Extroversão apresentou um coeficiente de Alpha de Cronbach de 0,7518, o constructo Redes Colegas de Trabalho apresentou um coeficiente de Alpha de Cronbach de 0,889, o constructo Redes Família um Alpha de Cronbach de 0.8326, enquanto o constructo Rede Vizinhos um coeficiente de 0,7654, concluiu-se assim que os constructos têm uma boa consistência interna. Por fim, procedeu-se à análise da validade discriminante dos constructos, como última análise para testar a fiabilidade dos constructos. A validade discriminante indica em que medida um constructo é diferente dos restantes, tendo sido utilizados dois métodos para esta validação. Em primeiro lugar, verificamos se as correlações entre os constructos eram mais baixas que a raiz quadrada da AVE, tendo-se observado tal cenário, assinalado na tabela 12. Neste sentido, verificamos que a AVE de cada constructo é maior que a variação que o constructo comparte.

Tabela 12 – Modelo SEM-PLS: Validade discriminante - Raiz Quadrada AVE

	Bem-estar Subjetivo	Personalidade Extroversão	Rede Amigos	Rede Colegas	Rede Família	Rede Vizinhos
Bem-estar Subjetivo	**0,871**	0	0			
Personalidade Extroversão	0,3696	**0,818**	0			
Rede Amigos	0,2078	0,1128	**0,853**			
Rede Colegas	0,3923	0,2208	0,1273	**0,949**		
Rede Família	0,3537	0,1717	0,0194	0,2156	**0,925**	
Rede Vizinhos	0,2835	0,0932	0,1325	0,1424	0,1429	**0,830**

Em segundo lugar, recorremos à análise dos valores *Crossloadings* apresentados na tabela 13. Para esta análise é importante ter em atenção que as correlações entre as pontuações de um constructo e os seus próprios itens são as cargas, sendo as correlações entre as pontuações de um constructo e as pontuações dos itens a que pertencem outros constructos os *crossloadings*.

Neste tipo de análise cada indicador deverá ter maior carga no constructo a que pertence do que nos restantes constructos, comprovando-se assim que se encontra no constructo com o qual está efetivamente relacionado, conforme se verifica em seguida.

Tabela 13 – Modelo SEM-PLS: Validade discriminante – *Crossloadings*

	Bem-estar Subjetivo	Personalidade Extroversão	Rede Amigos	Rede Colegas	Rede Família	Rede Vizinhos
Rede Amigos Tamanho	0,1942	0,1029	**0,8851**	0,1497	0,0025	0,1187
Rede Vizinhos Tamanho	0,1804	0,0913	0,2358	-0,0364	0,0106	**0,6548**
Felicidade Pessoal	**0,8679**	0,3434	0,1844	0,2337	0,3684	0,2703
Satisfação com o Trabalho	**0,8734**	0,3007	0,1776	0,4474	0,2487	0,2238
P. Extroversão Energia	0,2976	**0,7978**	0,107	0,1271	0,0852	0,0354
P. Extroversão Entusiasmo	0,3278	**0,8631**	0,091	0,2004	0,1094	0,0789
P. Extroversão Assertivo	0,2789	**0,7904**	0,0785	0,2153	0,2365	0,1171
Rede Amigos Frequência	0,1577	0,0887	**0,8194**	0,0586	0,0339	0,1068
Rede Colegas Colaboração	0,3873	0,2335	0,124	**0,9531**	0,1646	0,1197
Rede Colegas Confiança	0,3558	0,1833	0,1172	**0,9442**	0,248	0,152
Rede Família Colaboração	0,2915	0,125	0,002	0,191	**0,9091**	0,1092
Rede Família Confiança	0,3571	0,1869	0,0309	0,2068	**0,9404**	0,1514
Rede Vizinhos Ajuda	0,2606	0,058	0,0525	0,1885	0,1364	**0,8865**
Rede Vizinhos Confiança	0,2559	0,0898	0,0834	0,1595	0,1807	**0,923**

Perante as análises apresentadas - validade convergente (AVE), fiabilidade composta (Composite Reliability), coeficiente do Alpha de Cronbachs e validade discriminante – concluiu-se que o modelo de medida está correto, uma vez que as variáveis observáveis medem corretamente o conceito, satisfazendo os valores de consistência interna e fiabilidade desejáveis neste tipo de análise.

Após a avaliação do modelo de medida, procedeu-se à avaliação do modelo estrutural através da análise do R^2, da significância dos caminhos e dos níveis de significância (teste Stone-Geisser – Q2). Atendendo que o objetivo do Partial Least Squares é a predição, importa ter em atenção que a bondade de um modelo teórico é determinada pela força de cada caminho (β) (relação entre constructos), bem como pela previsibilidade dos constructos endógenos (variáveis dependentes). Neste sentido, analisa-se em primeira ordem o R^2 do constructo dependente, sendo este a quantidade de variância do constructo que é explicado pelos constructos independentes no modelo.

De acordo com Chin (1998) os valores de referência para o R^2 são: 0.16 (débil), 0.33 (moderado) e 0.67 (substancial). Como se observa na tabela 11, o R^2 é de 0,3446, sendo considerado moderado. Assim, prosseguimos a análise da significância dos caminhos, sendo obtida através da técnica *bootstrapping*. Esta técnica faz a previsão do modelo para uma subamostra de 5000 inquéritos, obtendo-se valores t e intervalos de confiança (prova não paramétrica).

Após a aplicação da técnica *bootstrapping,* realizou-se uma análise dos pesos de regressão standardizados ou coeficientes path (β). Os pesos de regressão standardizados ou coeficientes path (β) indicam a força da predição dos caminhos, isto é, a força relativa das relações estatísticas propostas entre os constructos. Estes valores localizam-se entre o -1 e 1, significando que valores mais próximos de 1 refletem uma relação forte e positiva, enquanto valores mais próximos de -1 refletem uma relação forte e negativa. A análise da multiplicação do coeficiente path (β) pelo correspondente coeficiente de correlação entre ambas as variáveis indica a percentagem de variação da variável dependente que é explicada pelas correspondentes variáveis latentes em análise. De acordo com os valores apresentados na tabela, verificamos que a força da predição dos caminhos é positiva em todos os casos, sendo a variância explicada de P. Extroversão -> Bem-estar Subjetivo é de 6%; Rede Colegas -> Bem-estar Subjetivo 6%; Rede Família -> Bem-estar Subjetivo 5%; Rede Vizinhos -> Bem-estar Subjetivo 3%, Rede Amigos -> Bem-estar Subjetivo de 1%.

Tabela 14 – Modelo SEM-PLS: Variância Explicada

	PLS	Bootstrapping	Variância Explicada
	Beta	Path Coefficient	
P. Extroversão -> Bem-estar Subjetivo	0,2452	0,2452	**6%**
Rede Amigos -> Bem-estar Subjetivo	0,1208	0,1208	**1%**
Rede Colegas -> Bem-estar Subjetivo	0,2479	0,2479	**6%**
Rede Família -> Bem-estar Subjetivo	0,2306	0,2306	**5%**
Rede Vizinhos -> Bem-estar Subjetivo	0,1764	0,1764	**3%**

Posteriormente, procedeu-se à análise da significância estatística dos caminhos, realizando-se este tipo de análise através da seleção dos valores críticos para a distribuição *t Student*. Quando as hipóteses não especificam a direção da relação (+/-), a distribuição *t Student* é de uma tale e n-1 graus de liberdade para n subamostras. Por sua vez, quando não é especificada a direção da relação, recorre-se a uma distribuição *t Student* duas tale e n-1 graus de liberdade para n subamostras.

Os valores de referência para n=5000 amostras, baseados na distribuição *t Student* duas tale com *p <.05; **p <.01; ***<.001 são:

t (0.1; 4999) = 1,645

t (0.05; 4999) = 1.960

t (0.01; 4999) = 2.557

t (0.001; 4999) = 3.292

Considerando que realizamos uma análise na distribuição *t Student* duas tale, n-1 graus de liberdade para 5000 subamostras, partindo dos resultados dos 224 casos analisados e tendo com referência t (0.05; 4999) = 1.960, apresentamos na tabela os valores obtidos. Como se observa, os valores são todos superiores ao valor mínimo, sendo o mais elevado **16,8432** (Rede Colegas Colaboração <- Rede Colegas).

Tabela 15 – Modelo SEM-PLS: *Outer Wheights Blootstrapping*

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	Standard Error (STERR)	T Statistics (|O/STERR|)
R. Amigos Tamanho <- Rede Amigos	0,645	0,6431	0,127	0,127	**5,0792**
R. Vizinhos Tamanho <- Rede Vizinhos	0,3082	0,3076	0,0806	0,0806	**3,8254**
Felicidade Pessoal <- Bem-estar Subjetivo	0,5686	0,5687	0,0518	0,0518	**10,972**
Satisfação Trabalho <- Bem-estar Subjetivo	0,5799	0,5792	0,0412	0,0412	**14,0918**
P. Extroversão Energia <- P. Extroversão	0,4018	0,4031	0,0678	0,0678	**5,9264**
P. Extroversão Entusiasmo <- P. Extroversão	0,4425	0,4428	0,052	0,052	**8,5163**
P. Extroversão Assertivo <- P. Extroversão	0,3765	0,3733	0,0642	0,0642	**5,8661**
R. Amigos Frequência <- Rede Amigos	0,5237	0,5129	0,1417	0,1417	**3,6966**
R. Colegas Colaboração <- Rede Colegas	0,5493	0,5504	0,0326	0,0326	**16,8432**
R. Colegas Confiança <- Rede Colegas	0,5047	0,504	0,0309	0,0309	**16,3506**
R. Família Colaboração <- Rede Família	0,4852	0,4786	0,0582	0,0582	**8,336**
R. Família Confiança <- Rede Família	0,5943	0,6007	0,0641	0,0641	**9,2683**

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	Standard Error (STERR)	T Statistics (|O/STERR|)
Rede Vizinhos Ajuda <- Rede Vizinhos	0,4452	0,444	0,0521	0,0521	**8,549**
Rede Vizinhos Confiança <- Rede Vizinhos	0,4372	0,4347	0,0479	0,0479	**9,1183**

Por sua vez, foram analisados os intervalos de confiança, tendo como referência Henseler et al (2009) que defendem que o intervalo de confiança para um coeficiente path estimado w não deve incluir o valor zero. Se o intervalo incluir o valor zero, a hipótese é eliminada pois é possível que a hipótese w ser igual a 0, logo nula. Após a aplicação da técnica de *bootstrapping* (5000 subamostras) e verificados os intervalos de confiança, observamos que não existe a possibilidade da hipótese w ser igual a zero, pois não existe mudança de sinal no intervalo de confiança. Como se observa na tabela 16, todos os valores são superiores a 0, não existindo mudança de sinal em nenhum caso. Os valores foram calculados de forma a ter um intervalo de confiança de 95%, obtido através da função percentil: limite inferior – percentil (intervalo; 0.025); limite superior – percentil (intervalo; 0.975).

Tabela 16 - Modelo SEM-PLS: Intervalos de Confiança

	P. Extroversão -> Bem-estar Subjetivo	R. Amigos -> Bem-estar Subjetivo	R. Colegas -> Bem-estar Subjetivo	R. Família -> Bem-estar Subjetivo	R. Vizinhos -> Bem-estar Subjetivo
LOWER	0,137595	0,02369	0,1177	0,110285	0,074995
UPPER	0,355905	0,229215	0,37161	0,338705	0,2743

Por fim, realizou-se um Teste de Stone-Geisser (Q^2), com o objetivo de medir a relevância preditiva dos constructos dependentes. O Teste de Stone-Geisser (Q^2), de acordo com Chin (1998), segue um procedimento *blindfolding*, procedimento este que se baseia na omissão de parte dos dados de determinado constructo durante a estimação de parâmetros, para em seguida tentar estimar os dados omitidos a partir dos parâmetros estimados. É possível estimar-se diferentes Q^2 de acordo com a forma de predição, existindo duas formas de predição, sendo a regra geral: se $Q^2 > 0$, existe relevância preditiva. Por sua vez, a distância de omissão varia entre 5 e 10, tendo sido aplicada a técnica de *blindfolding* com uma distância de omissão 9.

A primeira forma de calcular Q^2 é o *Cross-validated communality* Q^2, realizando-se a predição dos dados a partir das pontuações da variável latente subjacente. A segunda forma de calcular Q^2 é o *Cross-validated redundancy* Q^2 verificando-se se a predição é realizada pelas variáveis latentes que predizem a variável endógena em questão. A *Cross-validated redundancy* Q^2 é a forma mais adequada para examinar a relevância preditiva do modelo teórico ou estrutural.

Apresentamos em seguida *Cross-validated communality* Q^2 e *Cross-validated redundancy* Q^2 para os indicadores e para os constructos.

Tabela 17 –Modelo SEM-PLS: *Indicador Cross-validated communality*

	Total	SSO	SSE	1-SSE/SSO
Rede Amigos Tamanho	224	178,2213	0,2044	0,998853111
Rede Vizinhos Tamanho	224	191,5461	0,1449	0,999243524
Felicidade Pessoal	224	163,815	0,2687	0,998359735
Satisfação com Trabalho	224	163,1985	0,2714	0,998336995
P. Extroversão Energia	224	158,1129	0,2941	0,998139937
P. Extroversão Entusiasmo	224	133,0982	0,4058	0,996951123
P. Extroversão Assertivo	224	153,6203	0,3142	0,997954697
Rede Amigos Frequência	224	179,0278	0,2008	0,998878386
Rede Colegas Colaboração	224	98,6025	0,5598	0,994322659
Rede Colegas Confiança	224	94,3335	0,5789	0,993863262
Rede Família Colaboração	224	113,7948	0,492	0,995676428
Rede Família Confiança	224	125,2283	0,4409	0,99647923

	Total	SSO	SSE	1-SSE/SSO
Rede Vizinhos Ajuda	224	120,138	0,4637	0,996140272
Rede Vizinhos Confiança	224	92,6424	0,5864	0,993670285

Tabela 18 - Modelo SEM-PLS: Indicador *Cross-validated redundancy*

	Total	SSO	SSE	1-SSE/SSO
Rede Amigos Tamanho	224	178,2213	0,2044	0,998853111
Rede Vizinhos Tamanho	224	191,5461	0,1449	0,999243524
Felicidade Pessoal	224	181,8591	0,1881	0,998965683
Satisfação com Trabalho	224	171,5255	0,2343	0,998634022
P. Extroversão Energia	224	158,1129	0,2941	0,998139937
P. Extroversão Entusiasmo	224	133,0982	0,4058	0,996951123
P. Extroversão Assertivo	224	153,6203	0,3142	0,997954697
Rede Amigos Frequência	224	179,0278	0,2008	0,998878386
Rede Colegas Colaboração	224	98,6025	0,5598	0,994322659
Rede Colegas Confiança	224	94,3335	0,5789	0,993863262
Rede Família Colaboração	224	113,7948	0,492	0,995676428
Rede Família Confiança	224	125,2283	0,4409	0,99647923
Rede Vizinhos Ajuda	224	120,138	0,4637	0,996140272
Rede Vizinhos Confiança	224	92,6424	0,5864	0,993670285

Tabela 19 – Modelo SEM-PLS: *Construct Cross-validated communality*

	Total	SSO	SSE	1-SSE/SSO
Bem-estar Subjetivo	448	327,0135	0,2701	0,99917404
Personalidade Extroversão	672	444,8314	0,338	0,999240162
Rede Amigos	448	357,2491	0,2026	0,999432889
Rede Colegas	448	192,9361	0,5693	0,997049282
Rede Família	448	239,0231	0,4665	0,998048306
Rede Vizinhos	672	404,3264	0,3983	0,999014905

Tabela 20 - Modelo SEM-PLS: *Construct Cross-validated redundancy*

	Total	SSO	SSE	1-SSE/SSO
Bem-estar Subjetivo	448	353,3847	0,2112	0,999402351

Como se observa nas tabelas anteriores, o Q^2 foi sempre superior a zero, confirmando-se a relevância preditiva do modelo estrutural. Com esta análise conclui-se que o modelo estrutural proposto é válido.

6.4. VALIDAÇÃO DAS HIPÓTESES

A análise fatorial exploratória realizada às 44 variáveis relacionadas com a personalidade revelou, após a eliminação de alguns variáveis, a existência de cinco fatores. Atendendo às variáveis agrupadas por fatores, comprovou-se que correspondiam aos cinco fatores da teoria Big Five Factor, cujo questionário foi utlizado. Por sua vez, a análise fatorial exploratória das variáveis correspondentes às redes família, amigos, vizinhos e colegas de trabalho demonstrou a existência de quatro fatores que correspondiam a cada uma das redes analisadas. Realça-se que a variável Confiança manteve-se em todos os fatores. Por fim, a análise fatorial exploratória às variáveis relacionadas com a Confiança Pessoal e a Confiança Organizacional comprovaram a existência destes dois fatores.

A primeira hipótese desta investigação consiste na possibilidade das variáveis Felicidade Pessoal, Satisfação com a Vida e Satisfação com o Trabalho serem variáveis observáveis do constructo latente Bem-estar Subjetivo. Esta hipótese foi testada através dos resultados das distintas análises realizadas para verificar a validade do modelo de medida. A análise SEM-

PLS aos *loadings* – ou cargas fatoriais - das três variáveis revelou que as variáveis Felicidade Pessoal e Satisfação com o Trabalho tinham uma carga fatorial superior a 0.7. Atendendo que a variável Satisfação com a Vida apresentava uma carga fatorial inferior foi eliminada da análise. A análise das cargas com apenas duas variáveis demonstrou que a variável Felicidade Pessoal tem um *loading* de 0.879 e um peso de 0.5686 enquanto a variável Satisfação com o Trabalho apresenta um *loading* de 0.8734 e um peso de 0.5799.

Após a depuração dos itens, a avaliação da consistência interna dos constructos demonstrou que o constructo Bem-estar Subjetivo – medido através da variável Felicidade Pessoal e da variável Satisfação com o Trabalho – possuía validade convergente, com um AVE de 0.7581. Por sua vez, o constructo apresentou um valor de fiabilidade composta de 0.8624, superior a 0.7 conforme é preconizado, e um coeficiente Alpha de Cronbach de 0.6809 muito próximo do 0.7, valor de referência para uma etapa inicial da investigação. Adicionalmente, o teste de validade discriminante comprovou que o constructo de Bem-estar Subjetivo distinguia-se dos restantes, através do cálculo da raiz quadrada do AVE. Enquanto última análise da adequação do modelo de medida, os valores *crossloadings* revelaram que apenas a variável Felicidade Pessoal e a variável Satisfação com o Trabalho apresentaram valores mais elevados no constructo Bem-estar Subjetivo. Neste sentido, verificou-se que a H1 é parcialmente válida, na medida em que a Felicidade Pessoal e a Satisfação com o Trabalho são variáveis observáveis do constructo Bem-estar Subjetivo. Por sua vez, a variável Satisfação com a Vida não revelou cargas fatoriais significativas para o constructo Bem-estar Subjetivo, tendo sido eliminada do modelo SEM-PLS.

A H2 foi também testada através das análises realizadas para teste do modelo de medida. Esta hipótese pretendia verificar se a variável observável Confiança demonstrava ser importante na medição dos constructos Rede Família, Rede Amigos, Rede Colegas de Trabalho e Rede Vizinhos. Neste sentido, na delineação do modelo SEM-PLS incluíram-se as cinco variáveis associadas às questões colocadas em relação a cada uma das redes: Tamanho da rede, Frequência de contacto entre os membros da rede, Confiança sentida nos membros, Colaboração entre os membros e Sentido de Interajuda entre os membros. O teste de depuração dos itens demonstrou que as variáveis com cargas fatoriais e pesos mais representativas no constructo Rede Família e no constructo Rede Colegas de Trabalho foram as variáveis observáveis Confiança e Colaboração. Por sua vez, as variáveis Tamanho, Confiança e Sentido de Interajuda foram as que se destacaram com cargas superiores no constructo Rede Vizinhos, enquanto observou-se que a variável Tamanho e a variável Frequência são as variáveis com cargas fatoriais significativas no constructo latente Rede Amigos.

Realça-se que, nas três redes onde a variável Confiança revelou cargas fatoriais elevadas, as cargas fatoriais desta variável é superior às restantes dos constructos Rede Família e Rede Vizinhos. Em seguida, procedeu-se à avaliação da consistência interna dos constructos através do cálculo do AVE – validade convergente – da fiabilidade composta, do coeficiente de Alpha de Cronbach, e da raiz quadrada do AVE e valores crossloadings – validade discriminante. Assim, observou-se que os quatro constructos relacionados com as redes apresentaram valores

AVE superiores a 0.5, destacando-se os valores dos constructos latentes Rede Família (0.8554) e Rede Colegas de Trabalho (0.8999), sendo ambos medidos através das variáveis observáveis Confiança e Colaboração. De igual modo, estes dois constructos obtiveram valores mais elevados na fiabilidade composta e no coeficiente do Alpha de Cronbach. Apesar dos restantes constructos terem demonstrado valores superiores ao estabelecido cientificamente, realça-se um coeficiente de Alpha de Cronbach inferior no constructo Rede Amigos – 0.6287 – medido através das variáveis observáveis Tamanho e Frequência. Considerando que o valor mínimo aceitável é de 0.6, mantivemos o constructo no modelo (Nunnelly, 1978). Em seguida, o teste de validade discriminante através da raiz quadrada do AVE e dos valores *crossloadings*, confirmaram que o modelo de medida dos constructos era válido. Atendendo à validade do modelo de medida e aos resultados que originaram a sua validez, observou-se que a variável observável Confiança é de facto determinante na medição dos constructos latentes relacionados com as redes. Além desta variável ter revelado cargas fatoriais elevadas em três dos quatro constructos das redes, está presente, a par da variável Colaboração, nos constructos com maior validade convergente e discriminante, fiabilidade composta e coeficiente de Alpha de Cronbach – constructo Rede Família e constructo Rede Colegas de Trabalho. Atendendo a estas conclusões considerou-se que a Confiança é de facto uma variável observável importante na medição dos constructos relacionados com as redes pessoais e profissionais, validando-se assim a H2.

Por fim, a hipótese 3 pressupunha a validação das variáveis observáveis dos constructos relacionados com o Bem-estar Subjetivo, a Personalidade, as Redes, a Confiança Pessoal e a Confiança Organizacional. Como anteriormente foi exposto, o constructo Bem-estar Subjetivo foi validado enquanto constructo latente medido pelas variáveis observáveis Felicidade Pessoal e Satisfação com o Trabalho. Por sua vez, os constructos Rede Família e Rede Colegas de Trabalho foram validados através das variáveis Confiança e Colaboração, enquanto o constructo Rede Vizinhos foi considerado válido quando medido pelas variáveis Tamanho, Confiança e Sentido de Interajuda e o constructo Rede Amigos através das variáveis Tamanho e Frequência. No que concerne aos constructos relacionados com os cinco fatores de personalidade, apenas o constructo Personalidade Extroversão, referente ao fator extroversão, demonstrou estar relacionado com a variação do constructo Bem-estar Subjetivo.

As variáveis observáveis Energia, Entusiasmo e Assertivo foram as variáveis que demonstraram maior consistência nos testes relacionados com a avaliação do modelo de medida do constructo Personalidade Extroversão. Entre as três variáveis, a variável Entusiasmo foi a que apresentou maior carga fatorial no constructo – 0.8631 -, seguindo-se a variável Energia – 0.7978 – e a variável Assertivo - 0.7904 – com *loadings* muito próximos. A fiabilidade do constructo Personalidade Extroversão comprovou-se através de um AVE de 0.6687, uma fiabilidade composta de 0.8581 e um coeficiente de Alpha de Cronbach de 0.7518, tendo o teste da raiz quadrada do AVE e a comparação dos valores *crossloadings* comprovado também a validade discriminante do constructo. No que concerne às variáveis relacionadas com a Confiança Pessoal e a Confiança Organizacional, as análises para testar o modelo de medida dos constructos Confiança Pessoal e Confiança Organizacional revelaram que as variáveis estudadas não podem ser consideradas variáveis observáveis dos constructos propostos.

Após a validação do modelo de medida dos constructos Bem-estar Subjetivo, Personalidade Extroversão, Rede Família, Rede Amigos, Rede Vizinhos e Rede Colegas de Trabalho, iniciou-se à avaliação do modelo estrutural. Em primeiro lugar, verificou-se através do R^2, a quantidade de variância do constructo Bem-estar Subjetivo que é explicado pelos constructos independentes. O R^2 do modelo é de 0.3446, sendo considerado um valor moderado. Em seguida, procedeu-se à aplicação da técnica *bootstrapping*, com previsão para uma subamostra de 5000 inquéritos. Esta técnica revelou os valores t e intervalo de confiança do modelo, sendo o intervalo de confiança de 95%. Por sua vez, os valores *t statistics* mais elevados encontram-se na influência da variável Colaboração (16.84352) e na variável Confiança (16.3506) no constructo Rede Colegas de Trabalho. Destaca-se também o valor *t statistics* da variável Satisfação com o Trabalho (14.0918) e da variável Felicidade Pessoal (10.972) no constructo Bem-estar Subjetivo. Por fim, a análise da multiplicação do coeficiente *path* pelo coeficiente que corresponde à correlação entre os constructos, indicou que o constructo Personalidade Extroversão explica 6% da variação do constructo Bem-estar Subjetivo; o constructo Rede Colegas de Trabalho explica igualmente 6% da variação do constructo explicado, seguindo-se o constructo Rede Família, explicando 5% da variação. Por último, o constructo Rede Vizinhos explica 3% da variação e o constructo Rede Amigos explica apenas 1% da variação do constructo Bem-estar Subjetivo. Considerando os resultados alcançados verifica-se que a H3 é parcialmente valida, uma vez que os constructos Personalidade Extroversão, Rede Família, Rede Amigos, Rede Vizinhos e Redes Colegas de Trabalho estão relacionados com a variação do constructo Bem-estar Subjetivo.

6.5. CONCLUSÃO

As três hipóteses testadas neste capítulo estão relacionadas com a essência e relação dos constructos. A primeira hipótese – parcialmente validada – demonstrou que as variáveis observáveis Felicidade Pessoal e Satisfação com o Trabalho fazem parte de um constructo a que apelidamos Bem-estar Subjetivo. Apesar dos investigadores da área considerarem apenas a Felicidade Pessoal e a Satisfação com a Vida quando se referem ao Bem-estar Subjetivo, adicionamos ao constructo a variável Satisfação com o Trabalho, tendo-se verificado válida enquanto reflexo de satisfação. Atendendo que a Satisfação com a Vida não demonstrou carga fatorial significativa no constructo Bem-estar Subjetivo, foi eliminada da análise. Concluiu-se assim que o constructo de Bem-estar Subjetivo, validado pela análise SEM-PLS, é constituído pela satisfação pessoal – através da variável Felicidade Pessoal – e pela satisfação laboral – através da variável Satisfação com o Trabalho. Por sua vez, a segunda hipótese – validada – estava relacionada com a importância da Confiança na avaliação da relação entre os membros das redes pessoais e profissionais. A variável Confiança revelou cargas fatoriais significativas em três dos quatro constructos relacionados com as Redes – Família, Vizinhos e Colegas de Trabalho – apresentando os três constructos valores elevados nos testes de fiabilidade do constructo.

Por fim, a terceira hipótese pretendia testar a relação dos constructos independentes com a variação do constructo Bem-estar Subjetivo. Esta hipótese foi parcialmente validada, pois apenas os constructos Personalidade Extroversão, Rede Família, Rede Amigos, Rede Vizinhos e Rede Colegas de Trabalho revelaram influência na variação do constructo dependente. Deste modo, a análise SEM-PLS não comprovou a influência dos restantes constructos da Personalidade no constructo Bem-estar Subjetivo, medido pela Felicidade Pessoal e pela Satisfação com a Vida, nem comprovou a existência de um constructo que agrega as variáveis que considerou-se estarem relacionadas com a Confiança Pessoal e a Confiança Organizacional. No que concerne aos constructos validados por esta análise, os resultados revelaram que o constructo Personalidade Extroversão e o constructo Redes Colegas de Trabalho são os constructos que estão relacionados com maior variação do constructo Bem-estar Subjetivo, seguindo-se os constructos Rede Família, Rede Vizinhos e Rede Amigos.

USC UNIVERSIDADE DE SANTIAGO DE COMPOSTELA

7. Ordered Probit Regressions

USC
UNIVERSIDADE
DE SANTIAGO
DE COMPOSTELA

7.1. INTRODUÇÃO

O capítulo 7 consiste no último capítulo de análise estatística, sendo dedicado à análise dos resultados das Ordered Probit Regressions realizadas. Assim, a seção 7.2 apresenta a fundamentação científica das hipóteses 4, 5 e 6, enquanto hipóteses que têm como objetivo perceber a influência dos fatores de Personalidade, das Redes pessoais e profissionais, bem como da Confiança Pessoal e da Confiança Organizacional na probabilidade de sentir Felicidade Pessoal, Satisfação com a Vida e Satisfação com o Trabalho. Ao contrário do que acontece nas hipóteses 1, 2 e 3, as três hipóteses testadas neste capítulo analisam a Felicidade Pessoal, a Satisfação com a Vida e a Satisfação com o Trabalho de forma individual. Posteriormente, a secção 7.3 apresenta e analisa os resultados das Ordered Probit Regressions, correspondendo cada Ordered Probit Regressions a um modelo de um dos conceitos de Bem-estar Subjetivo abordado. Segue-se a análise e validação das hipóteses na secção seguinte. O capítulo encerra com as principais conclusões alcançadas pela análise estatística apresentada neste capítulo.

7.2. FUNDAMENTAÇÃO DAS HIPÓTESES H4, H5 E H6

O conceito de felicidade pessoal e satisfação com a vida são referidos por alguns autores como conceitos equivalentes ao bem-estar subjetivo (Diener et al., 2003; Kim-Prieto et al., 2005). No entanto, outros investigadores consideram que felicidade e satisfação com a vida são conceitos distintos, argumentando que cada um dos conceitos está relacionado com o período de tempo avaliado, bem como a carga afetiva e racional da avaliação (J. F. Helliwell & Putnam, 2004; McCann, 2011; Pittau et al., 2010). De acordo com J. F. Helliwell & Putnam (2004) a análise pode ter em atenção um curto período de tempo, próximo do momento atual, em que o indivíduo se encontra a viver, ou ter em atenção um longo período de tempo, onde se analisa a vida em retrospetiva. Esta última análise tem implícito um afastamento temporal das situações vividas, originando um julgamento racional, ao contrário da análise de curtos períodos de tempo próximos, sobre os quais a afetividade é mais influente. Pittau et al. (2010) também fazem referência à dicotomia emoção *vs* razão, onde se argumenta que a avaliação racional da satisfação com períodos longos da vida dá origem à satisfação com a vida, enquanto a avaliação emocional do momento atual ou próximo do atual resulta na felicidade. De acordo com esta dicotomia, o European Values Study (2008) questiona os indivíduos de vários países europeus sobre a felicidade pessoal e a satisfação com a vida, adicionando outro tipo de satisfação: a satisfação com o trabalho. Como anteriormente foi referido, este tipo de satisfação difere da satisfação com a vida, podendo assumir uma relação de *spillover*, segmentação ou compensação (Saari & Judge, 2004).

Neste sentido, ao contrário da H1 e da H3, as H4, H5 e H6 testam em análises independentes cada variável relacionada com o Bem-estar Subjetivo - Felicidade Pessoal,

Satisfação com a Vida e Satisfação com o Trabalho. Atendendo aos resultados de estudos prévios sobre a influência da personalidade – nomeadamente dos fatores extroversão e neuroticismo – na felicidade e na satisfação com a vida (Hafen et al., 2011; Joshanloo & Afshari, 2011; McCann, 2011), consideramos a inclusão dos fatores da personalidade no estudo destes dois conceitos de bem-estar. De acordo com Hayes & Joseph (2003) elevados níveis de extroversão aumentam a probabilidade de sentir felicidade, enquanto elevados níveis de neuroticismo baixam essa probabilidade. Por sua vez, a inclusão dos fatores de personalidade no estudo da satisfação com o trabalho também se revelou pertinente, uma vez que a personalidade e os julgamentos de bem-estar subjetivo demonstraram serem influenciados pela mesma componente genética (Diener et al., 2003). Adicionalmente, realçamos o estudo de Judge et al. (2002) onde se analisa a satisfação com o trabalho atráves da análise dos cinco fatores de personalidade da teoria do Big Five Factor. Os autores referem que elevados niveis de extroversão e baixos niveis de neuroticismo estão relacionados com a satisfação com o trabalho, acrescentando-se a importância do fator escrupulosidade para este tipo de satisfação.

Por outro lado, a investigação científica tem revelado resultados que relacionam o bem-estar subjetivo com a conexão social (Baumeister & Leary, 1995; Bruni & Stanca, 2008; Deci & Ryan, 1991). A agregação próxima e a agregação ampla, bem como a confiança sentida nas pessoas próximas e nas instituições, têm-se demonstrado importantes para o bem-estar e para a coesão social em momentos de crise (J. F. Helliwell et al., 2013; OECD, 2001). Neste sentido, Diener & Seligman (2002) observaram que as pessoas com níveis elevados de bem-estar subjetivo apresentavam relações sociais que caracterizaram como tendo elevada qualidade. Bruni & Stanca (2008) concluíram que o tempo passado com os pais, membros da família e amigos refletia-se em maior satisfação com a vida.

Num estudo sobre a felicidade dos europeus, Rodríguez-Pose & Berlepsch (2014) observaram que o contacto diário com amigos aumenta a probabilidade de sentir-se muito feliz, convergindo com os resultados alcançados por J. F. Helliwell & Putnam (2004) nos quais demonstraram que a frequência de contacto com os familiares e amigos está relacionada com a felicidade sentida. Além da frequência de contacto, propõe-se que a confiança sentida face ao outro pode influenciar o bem-estar subjetivo. A confiança, enquanto aceitação de vulnerabilidade e expectativa positiva face ao comportamento do outro, é crucial nas relações sociais, reduzindo a incerteza diária (Schaubroeck et al., 2013; Schoorman et al., 2007). J. F. Helliwell & Wang (2011) realçam a importância da confiança nos vizinhos para a satisfação com a vida, enquanto J. F. Helliwell (2005) faz referência à relevância da confiança sentida no local de trabalho. Neste sentido, equaciona-se se a relação com os membros das redes próximas do individuo – família, amigos e vizinhos, bem como da rede profissional está relacionada com a probabilidade de sentir maior felicidade, satisfação com a vida e/ou satisfação com o trabalho. Apesar da esfera laboral ser mais concreta, entende-se que a rede profissional, avaliada pela relação com os colegas de trabalho, pode estar relacionada com a felicidade pessoal e com a satisfação com a vida. De igual modo, pondera-se a hipótese de que a esfera pessoal poderá suportar a satisfação com o trabalho, isto é, uma relação familiar boa poderá ter efeitos na satisfação com o trabalho. Atendendo a esta interligação que se propõe, considera-se que a confiança sentida em relação a outra pessoa, bem como a

confiança na instituição onde se trabalha poderá influenciar a satisfação com o trabalho, bem como a felicidade pessoal e a satisfação com a vida.

Assim, foram delineadas mais três hipóteses de investigação que pretendem investigar a influência dos cinco fatores de personalidade, das redes pessoais e profissionais, da confiança pessoal e da confiança organizacional nos três componentes do bem-estar subjetivo:

H4: Personalidade, Redes Família, Amigos, Vizinhos e Colegas de Trabalho, Confiança Pessoal e Confiança Organizacional estão relacionadas com a probabilidade de sentir Felicidade Pessoal.

H5: Personalidade, Redes Família, Amigos, Vizinhos e Colegas de Trabalho, Confiança Pessoal e Confiança Organizacional estão relacionadas com a probabilidade de sentir Satisfação com a Vida.

H6: Personalidade, Redes Família, Amigos, Vizinhos e Colegas de Trabalho, Confiança Pessoal e Confiança Organizacional estão relacionadas com a probabilidade de sentir Satisfação com o Trabalho.

Adicionalmente, pretende-se investigar a influência das características sociodemográficas na probabilidade de sentir felicidade pessoal, satisfação com a vida e/ou satisfação com o trabalho. De acordo com o estudo de Tokuda et al. (2010) a pessoa feliz é mulher, está na faixa etária 20-29 ou 60-69 anos, é casada, tem um elevado salário e nível de escolaridade, considera ter boa saúde, é estudante/reformada/dona de casa, tem crença religiosa e elevada confiança social (Aslam & Corrado, 2012; Bjørnskov, 2014; Pittau et al., 2010; Portela et al., 2013; Rodríguez-Pose & von Berlepsch, 2014).

7.3. ANÁLISE ESTATÍSTICA: ORDERED PROBIT REGRESSIONS

Na Ordered Probit Regression, uma pontuação subjacente é estimada como função linear das variáveis independentes e do conjunto dos pontos de corte. A probabilidade de se observar resultados *i* corresponde à probabilidade de que a função linear estimada, mais o erro aleatório, encontra-se dentro da gama de pontos de corte estimados para o resultado, traduzindo-se:

$$\Pr(\text{outcome}_j = i) = \Pr(\kappa_{i-1} < \beta_1 x_{1j} + \beta_2 x_{2j} + \cdots + \beta_k x_{kj} + u_j \leq \kappa_i)$$

uj é assumido como estando distribuído normalmente. Em ambos os casos, estimamos os coeficientes β1, β2,..

βκ em conjunto com os pontos de corte κ1, κ2, …, κI-1, onde I é o número de possíveis resultados

κ0 é considerado como -∞ e κI como +∞

Considerando as hipóteses H4, H5 e H6, realizaram-se três Ordered Probit Regressions. A primeira ordered probit regression testou a H4, testando a Felicidade Pessoal como variável explicada pela Personalidade, pelas Redes Família, Amigos, Vizinhos e Colegas de Trabalho, pela Confiança Pessoal, pela Confiança Organizacional, e pelas variáveis sociodemográficas. Com as mesmas variáveis independentes, a segunda ordered probit regression testou a H5 cuja variável dependente era a Satisfação com a Vida, enquanto a terceira ordered probit regression testou a H5, referente à Satisfação com o Trabalho. Inicialmente realizaram-se as ordered probit regressions com todas as variáveis analisadas através do questionário: 44 variáveis sobre personalidade, cinco variáveis referentes a cada rede analisada, duas variáveis sobre confiança pessoal, cinco variáveis sobre confiança organizacional e 11 variáveis sociodemográficas. Atendendo à dimensão da amostra e aos resultados da análise fatorial exploratória, optou-se pela análise da Personalidade e das Redes através de fatores. No entanto, a Confiança Pessoal e a Confiança Organizacional foram analisadas através das suas variáveis, atendendo à especificidade de cada variável. Assim, a Personalidade foi analisada através dos cinco fatores de personalidade resultantes da análise fatorial exploratória, enquanto reflexo dos cinco fatores de personalidade da teoria Big Five Factor. De igual modo, as Redes Família, Amigos, Vizinhos e Colegas de Trabalho foram abordadas através dos quatro fatores resultantes da análise fatorial exploratória e que refletem as quatro redes existentes. A Confiança Pessoal foi analisada pelas variáveis Pessoas_Confiáveis e Confiança nos Outros e a Confiança Organizacional foi analisada pelas variáveis Pessoas N Interesseiras, Pessoas Justas, Confiança Superiores, Confiança na Empresa, Confiança Gestor. Por último, consideraram-se as variáveis de caracterização sociodemográfica: género, idade, estado civil, nível de escolaridade, nacionalidade, salário mensal líquido, estado de saúde, anos na empresa e cargo desempenhado.

As Ordered Probit Regressions realizadas com todas as variáveis permitiram testar a robustez das análises, revelando uma observação completamente determinada, motivo pelo qual o número total de observações foi de 223. As Ordered Probit Regressions realizadas com todas as variáveis podem ser consultadas no Apêndice 5.

Em seguida, apresenta-se na tabela 21 as Ordered Probit Regressions finais.

Tabela 21 – Resultados Ordered Probit Regressions – Modelos Finais

	Modelo 1	Modelo 2	Modelo 3
	Felicidade Pessoal	Satisfação com a Vida	Satisfação com o Trabalho
Personalidade			
Fator Personalidade Extroversão	0.140 (1.83)	0.118 (1.45)	0.0977 (1.30)
Fator Personalidade Amabilidade	0.111 (1.31)	0.144 (1.68)	0.108 (1.30)
Fator Personalidade Escrupulosidade	-0.0370 (-0.47)	0.0885 (1.07)	-0.0717 (-0.92)
Fator Personalidade Neuroticismo	**-0.234**** **(-3.00)**	-0.132 (-1.64)	-0.0548 (-0.71)
Fator Personalidade Abertura à Experiência	0.0455 (0.55)	0.103 (1.20)	-0.0688 (-0.84)
Redes			
Fator Rede Família	**0.230*** **(2.57)**	-0.0381 (-0.43)	0.150 (1.75)
Fator Rede Amigos	0.00218 (0.03)	**0.163*** **(2.06)**	-0.0762 (-1.02)
Fator Rede Vizinhos	**0.250**** **(3.07)**	-0.0310 (-0.37)	0.00819 (0.10)
Fator Rede Colegas de Trabalho	**0.188*** **(2.28)**	0.0185 (0.21)	**0.375***** **(4.50)**
Confiança Pessoal			
Confiança – Pessoas Confiáveis	0.00821 (1.05)	0.00846 (0.92)	0.00946 (1.16)
Confiança nos Outros	**0.0168*** **(1.98)**	**0.0837**** **(2.70)**	**0.0281**** **(3.00)**
Confiança Organizacional			
Confiança – Pessoas N Interesseiras	-0.00704 (-0.72)	0.00146 (0.13)	-0.0105 (-1.02)
Confiança – Pessoas Justas	-0.0148 (-1.69)	-0.0145 (-1.46)	-0.0135 (-1.51)
Confiança Superiores	-0.000575 (-0.21)	**0.00669*** **(2.20)**	0.00414 (1.50)
Confiança na Empresa	**0.141***** **(3.39)**	0.0289 (0.67)	**0.252***** **(5.99)**
Confiança Gestor	-0.00252 (-0.74)	-0.00336 (-0.93)	-0.00290 (-0.85)
Variáveis de controlo			
Género (Feminino)			
Género (Masculino)			**0.354*** **(2.09)**
Género	0.148 (0.88)	0.124 (0.71)	
Idade	-0.179 (-1.80)	**-0.232*** **(-2.22)**	0.0877 (0.92)
Estado Civil	-0.272 (-1.66)	0.0307 (0.18)	-0.285 (-1.76)
Escolaridade (Básico)			

	Modelo 1	Modelo 2	Modelo 3
	Felicidade Pessoal	Satisfação com a Vida	Satisfação com o Trabalho
Escolaridade (Secundário)	**-1.127** **(-3.01)**	-0.568 (-1.48)	
Escolaridade (Universitário)	**-1.597***** **(-4.06)**	**-1.060**** **(-2.65)**	
Escolaridade			**-0.381*** **(-2.39)**
Nacionalidade	-0.0433 (-0.29)	-0.304 (-1.81)	-0.0921 (-0.61)
Salário Mensal Líquido	0.0489 (0.77)	0.00573 (0.09)	0.0131 (0.21)
Saúde	**0.347***** **(3.70)**	0.0758 (0.80)	0.0828 (0.92)
Anos na Empresa	0.0529 (0.59)	-0.0245 (-0.26)	0.146 (1.75)
Cargo na Empresa	0.129 (0.57)	0.0260 (0.11)	-0.316 (-1.41)
Pseudo R^2	0.1483	0.0830	0.1479
Número de Observações	223	223	223

O modelo 1 da tabela 21 demonstra que a Confiança na Empresa e o Estado de Saúde aumentam positivamente a probabilidade de sentir Felicidade Pessoal, tendo esta probabilidade um nível de significância de 0.001. Por sua vez, o fator Rede Vizinhos contribui positivamente para a probabilidade de Felicidade Pessoal (nível de significância 0.01), enquanto o fator Rede Família, o fator Rede Colegas de Trabalho e a variável Confiança nos Outros estão positivamente relacionados, ao nível de significância de 0.05, com a probabilidade de sensação de Felicidade Pessoal. De forma oposta, o fator de Personalidade Neuroticismo contribui negativamente para a probabilidade de Felicidade Pessoal (nível de significância 0.01). Os níveis de escolaridade mais elevados estão relacionados negativamente com a probabilidade de Felicidade Pessoal (nível de significância 0.01 – Escolaridade Secundário – e nível de significância 0.001 – Escolaridade Universitário. O R^2 do modelo 1 é de 0.1483.

Os resultados da Ordered Probit Regression da Satisfação com a Vida (modelo 2) revelaram que a probabilidade de sentir este tipo de satisfação é influenciada positivamente pela variável Confiança nos Outros, nível de significância de 0.01, bem como pelo fator Rede Amigos e pela variável Confiança nos Superiores, nível de significância de 0.05. Relacionadas negativamente com a probabilidade de Satisfação com a Vida, a Idade revelou um nível de significância de 0.05 e o nível de Escolaridade Universitário com significância de 0.01. O modelo 2 demonstrou um R^2 de 0.0830.

A análise da terceira Ordered Probit Regression (modelo 3) demonstra que o fator Rede Colegas de Trabalho e a variável Confiança na Empresa relacionam-se positivamente, nível de significância de 0.001, com a probabilidade de sentir Satisfação com o Trabalho. À semelhança dos modelos anteriores, conclui-se que a variável Confiança nos Outros está relacionada positivamente com a probabilidade de observar a variável dependente, sendo a sua relação de probabilidade com a Satisfação com o Trabalho de um nível de significância de 0.01. Por fim, ser do sexo Masculino está relacionado positivamente, significância de 0.05, com a probabilidade de Satisfação com o Trabalho, enquanto o nível de Escolaridade relaciona-se negativamente com este tipo de satisfação, com nível de significância de 0.05. O R^2 do modelo 3 é de 0.1479.

7.4. VALIDAÇÃO DAS HIPÓTESES

Partindo das premissas fundamentadas na literatura científica, delinearam-se três hipóteses sobre a influência da Personalidade, das Redes Família, Amigos, Vizinhos e Colegas de Trabalho, da Confiança Pessoal e da Confiança Organizacional na probabilidade de sentir Felicidade Pessoal, Satisfação com a Vida, e Satisfação com o Trabalho, respetivamente. Considerando os diferentes tipos de análise – emocional e cognitivo – e os diferentes períodos temporais analisados – curtos ou longos - vários autores defenderam que, embora relacionados, Felicidade Pessoal e Satisfação com a Vida são conceitos distintos de Bem-estar Subjetivo. Neste sentido, propusemos a análise das variáveis independentes perante três variáveis dependentes: Felicidade Pessoal, Satisfação com a Vida e Satisfação com o Trabalho, colocando como hipótese que a Satisfação com a Vida e a Satisfação com o Trabalho são conceitos distintos, sendo Felicidade Pessoal e Satisfação com a Vida parte do conceito Satisfação Pessoal, enquanto a Satisfação com o Trabalho reflete a Satisfação Laboral. Definindo Satisfação Pessoal e Satisfação com o Trabalho o conceito de Bem-estar Subjetivo.

Assim, a H4 propunha testar a validade da seguinte relação:

H4: Personalidade, Redes Família, Amigos, Vizinhos e Colegas de Trabalho, Confiança Pessoal e Confiança Organizacional estão relacionadas com a probabilidade de sentir Felicidade Pessoal.

Esta hipótese foi testada através da Ordered Probit Regression apresentada na tabela 21 como modelo 1 e cujos resultados deram origem ao seguinte modelo:

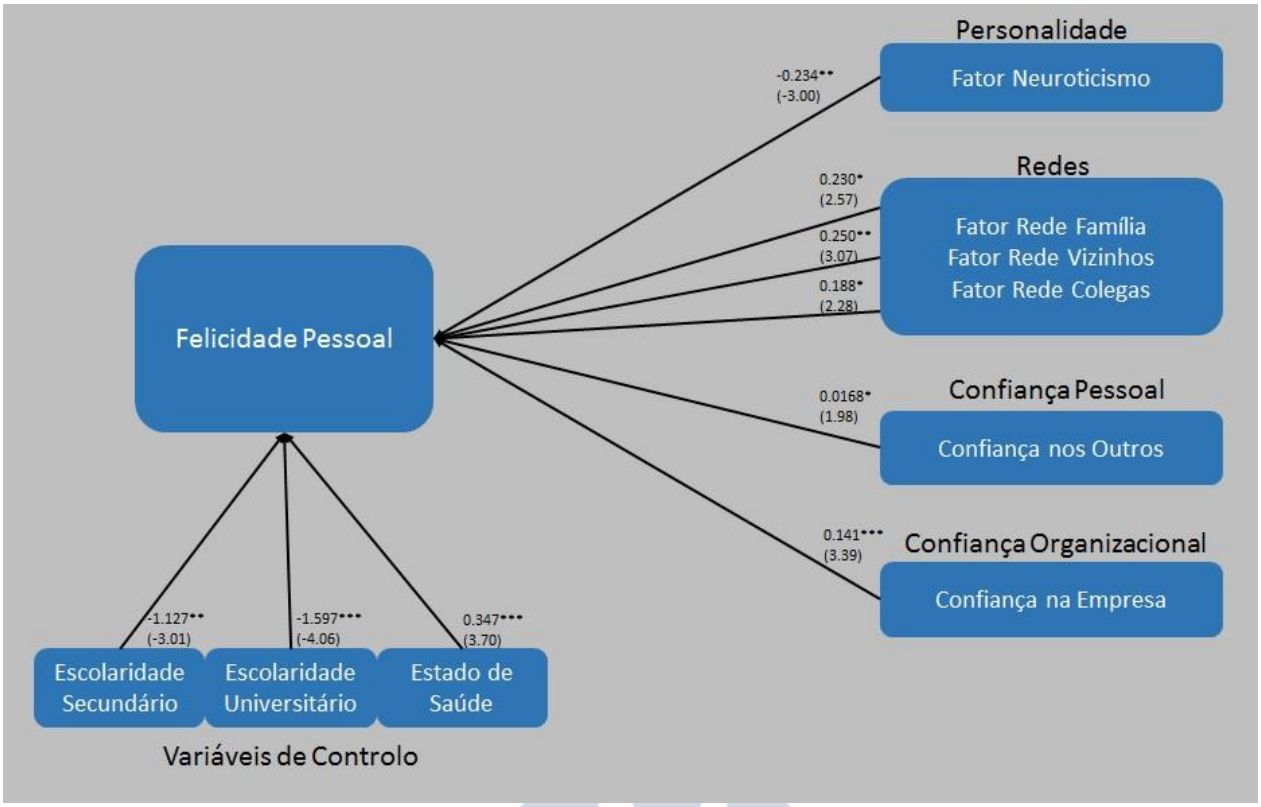


Figura 5- Modelo 1: Felicidade Pessoal

Os resultados da Ordered Probit Regression do modelo 1 são referentes à H4. Como se observa na figura anterior, entre os fatores de Personalidade apenas o fator Neuroticismo está relacionado com a probabilidade de sentir Felicidade Pessoal. Este fator, medido através das variáveis Stressado, Emocionalmente Instável, Não Calmo, revelou-se negativamente significativo (sig. 0.01) com a probabilidade de sentir Felicidade Pessoal. Por sua vez, à exceção do fator Rede Amigos, os restantes fatores das Redes analisadas demonstraram estar positivamente relacionados com a probabilidade de sentir Felicidade Pessoal. O fator Rede Vizinhos, medido através das variáveis Confiança e Sentido de Interajuda, revelou uma relação de probabilidade com a Felicidade Pessoal com maior nível de significância. Segue-se, o fator Rede Família e o fator Rede Colegas de Trabalho, ambos medidos pelas variáveis Confiança e Colaboração sentida nos membros das respetivas redes. Salienta-se a presença da variável Confiança em todos os fatores, enquanto variável significativa para a relação com os membros da rede e enquanto influente na probabilidade de sentir Felicidade Pessoal.

No que concerne às variáveis relacionadas com a Confiança Pessoal e a Confiança Organizacional, verificou-se que a variável Confiança nos Outros e a Confiança na Empresa estão positivamente relacionadas com a probabilidade de Felicidade Pessoal, destacando-se a significância de 0.001 da relação probabilística positiva entre Confiança na Empresa –> Felicidade Pessoal. Adicionalmente, as variáveis sociodemográficas relevantes nesta regressão foram o nível de Escolaridade e o estado de Saúde. Observamos que quanto maior o nível de Escolaridade maior a probabilidade de sentir menor Felicidade Pessoal. O estado de

Saúde revelou estar positivamente relacionado com a Felicidade Pessoal, com nível de significância de 0.001. Atendendo aos resultados alcançados, a H4 foi validada, uma vez que a Personalidade – fator Neuroticismo -, o fator Rede Família, o fator Rede Vizinhos, o fator Rede Colegas de Trabalho, a Confiança Pessoal – variável Confiança nos Outros – e a Confiança Organizacional – variável Confiança na Empresa – revelaram estar relacionados com a probabilidade de Felicidade Pessoal. O fator Rede Amigos não demonstrou ser significativo nesta análise probabilística.

Considera-se em seguida a análise dos resultados da Ordered Probit Regression do modelo 2, referente à H5:

H5: Personalidade, Redes Família, Amigos, Vizinhos e Colegas de Trabalho, Confiança Pessoal e Confiança Organizacional estão relacionadas com a probabilidade de sentir Satisfação com a Vida.

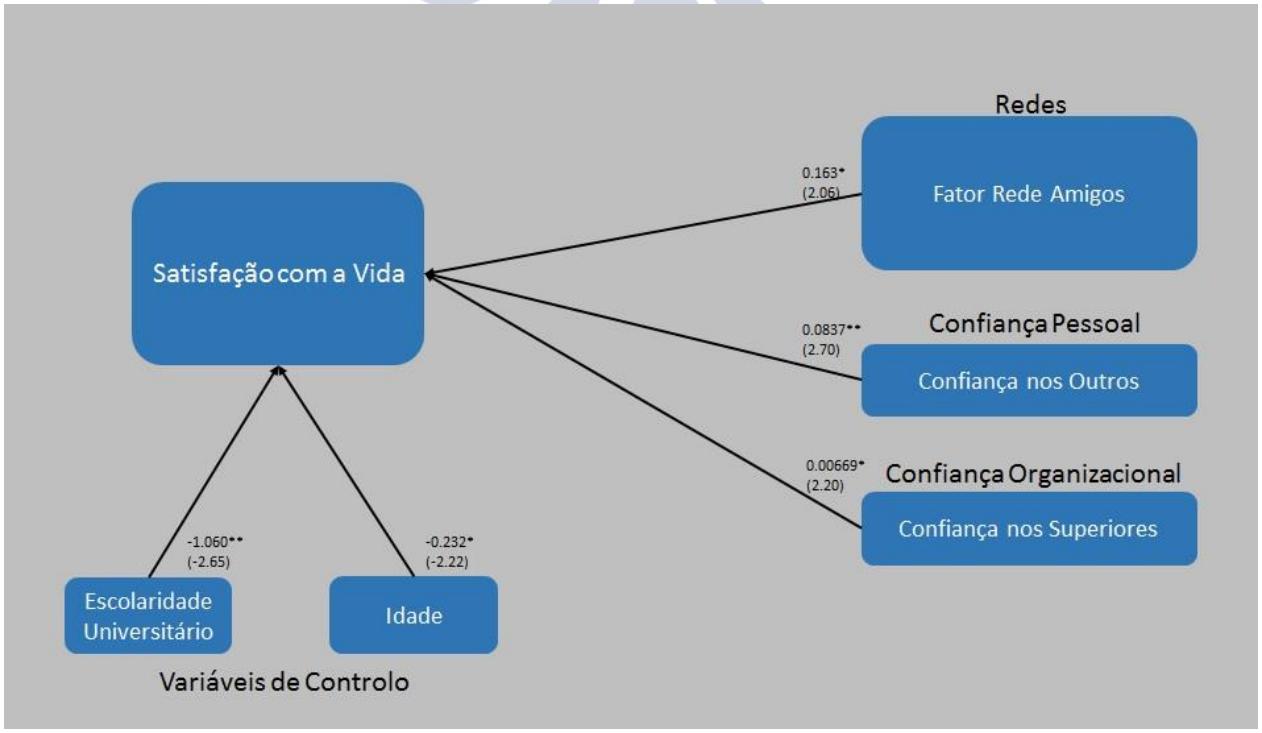


Figura 6 – Modelo 2: Satisfação com a Vida

A probabilidade de Satisfação com a Vida não se demonstrou relacionada com os fatores de Personalidade, não existindo fatores da Teoria do Big Five Factor significativos na

Ordered Probit Regression realizada. No que concerne as quatro redes abordadas, apenas o fator Rede Amigos demonstrou estar relacionado com a probabilidade de sentir maior Satisfação com a Vida (sig. 0.05). Este fator foi medido através das variáveis Confiança e Colaboração sentida pelos membros da rede, revelando-se novamente a importância da confiança na relação e na probabilidade de sentir satisfação. Por sua vez, a crença de que os outros são de confiança, enquanto variável da Confiança Pessoal, demonstrou-se importante para maior probabilidade de estar satisfeito com a vida (sig. 0.01). No âmbito da Confiança Organizacional, a variável Confiança nos Superiores hierárquicos revelou-se importante para este tipo de satisfação, destacando-se como positivamente significativa (0.05) na probabilidade de sentir Satisfação com a Vida. O nível de Escolaridade Universitário, por sua vez, revelou-se negativamente associado à Satisfação com a Vida. Esta relação é significativa ao nível de 0.01. Atendendo à não validação de fatores de Personalidade e de três das quatro Redes abordadas, enquanto significativos na probabilidade de sentir Satisfação com a Vida, a H5 foi validada apenas parcialmente.

Por fim, expõem-se os resultados do teste da H6, presentes no modelo 3.

H6: Personalidade, Redes Família, Amigos, Vizinhos e Colegas de Trabalho, Confiança Pessoal e Confiança Organizacional estão relacionadas com a probabilidade de sentir Satisfação com o Trabalho.

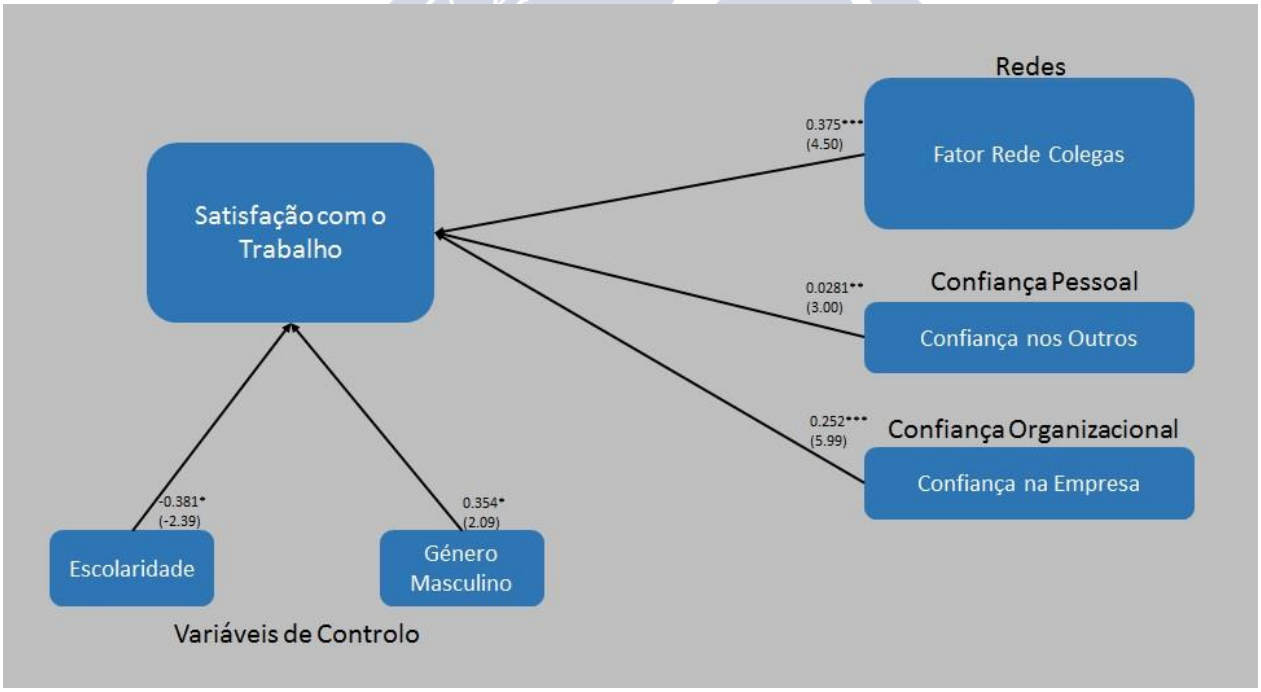


Figura 7 – Modelo 3: Satisfação com o Trabalho

Os resultados do teste da H6 indicaram que nem os fatores de Personalidade, nem as Redes Família, Amigos e Vizinhos são importantes para a probabilidade de sentir Satisfação com o Trabalho. No entanto, conforme colocado em hipótese, a Rede Colegas de Trabalho demonstrou estar relacionada de maneira muito significativa com a Satisfação com o Trabalho. Relembrando que este fator é medido pelas variáveis Confiança e Colaboração entre os colegas de trabalho, sem diferença hierárquica, esta rede revelou estar positivamente relacionada com a Satisfação com o Trabalho, a um nível de significância de 0.001. À semelhança do que acontece nos dois modelos anteriores, ser uma pessoa que confia nos outros, está relacionada com a probabilidade de sentir Satisfação com o Trabalho. Entre as variáveis referentes à Confiança Organizacional, o modelo 3 evidencia a influência da Confiança na Empresa na probabilidade de maior Satisfação com o Trabalho (sig. 0.001). A observação dos resultados das variáveis sociodemográficas nesta Ordered Probit Regression, revela que o género é significativo para este tipo de Satisfação. Como se observa na figura 3, ser homem está positivamente relacionado com a probabilidade de Satisfação com o Trabalho. Conclui-se deste modo que a H6 é valida apenas parcialmente.

7.5. CONCLUSÃO

Os resultados alcançados através das três Ordered Probit Regressions indicaram que a Felicidade Pessoal, a Satisfação com a Vida e a Satisfação com o Trabalho são influenciados de maneira distinta pelos fatores de Personalidade, pelos fatores relativos às Redes Família, Amigos, Vizinhos e Colegas de Trabalho, bem como pelas variáveis referentes à Confiança Pessoal, à Confiança Organizacional e às variáveis sociodemográficas. Assim, a probabilidade de sentir Felicidade Pessoal demonstrou estar relacionada positivamente com três das quatro redes analisadas. Neste sentido, Confiança e Colaboração nos membros das Redes Família e Colegas de Trabalho, e Confiança e Sentido de Interajuda nos membros da Rede Vizinhos, demonstraram estar relacionada positivamente com a probabilidade de Felicidade Pessoal. Além da Felicidade Pessoal estar fortemente relacionada com as redes e a confiança sentida nos seus membros, a Confiança na Empresa onde trabalha também está relacionada, com significância a 0.001, com a Felicidade Pessoal. Por outro lado, uma personalidade com elevado nível de Neuroticismo está relacionada negativamente com a probabilidade de sentir Felicidade Pessoal, enquanto ser uma pessoa que confia nos outros aumenta a probabilidade de Felicidade Pessoal, bem como de Satisfação com a Vida e de Satisfação com Trabalho.

Com menor número de fatores e variáveis influentes, o modelo 2 - Satisfação com a Vida – revelou que a Confiança e a Colaboração sentida nos membros da Rede Amigos aumenta a probabilidade de estar satisfeito com a vida. Além deste alicerce pessoal, o ambiente laboral demonstrou-se também influente, uma vez que a Confiança nos Superiores da empresa contribui positivamente para a probabilidade de sentir Satisfação com a Vida. Por sua vez, a Satisfação com o Trabalho está significativamente relacionada com fatores e variáveis do ambiente laboral. Com significância de 0.001, a Confiança e a Colaboração entre os membros da Rede Colegas de Trabalho estão positivamente relacionadas com a probabilidade de Satisfação com o Trabalho. Além da confiança nos pares, a Confiança na Empresa é também importante nesta satisfação, sendo igualmente significativa ao nível de 0.001.

Entre as variáveis sociodemográficas, o nível de Escolaridade demonstrou estar negativamente relacionado com a probabilidade de sentir Felicidade Pessoal, Satisfação com a Vida e Satisfação com o Trabalho. Quanto maior o nível de escolaridade menor a Felicidade e a Satisfação com a Vida. Por outro lado, ser do sexo Masculino está relacionado positivamente com a probabilidade de sentir Satisfação com o Trabalho, enquanto um bom estado de saúde é positivamente significativo para a probabilidade de Felicidade Pessoal.

USC UNIVERSIDADE DE SANTIAGO DE COMPOSTELA

8. Discussão e Conclusões

USC
UNIVERSIDADE
DE SANTIAGO
DE COMPOSTELA

8.1. INTRODUÇÃO

O capítulo 8 encerra a tese e tem como principal objetivo a discussão dos resultados apresentados nos capítulos 6 e 7, referentes às hipóteses definidas no capítulo 5, que por sua vez estão fundamentadas na revisão de literatura resumida no capítulo 2, 3 e 4. Assim, a seção 8.2 debate os resultados e as validações de hipóteses referentes à essência dos constructos bem-estar subjetivo e redes pessoais e profissionais. Em seguida, na secção 8.3 são discutidos os resultados alcançados nas análises estatísticas desenvolvidas para testar as hipóteses com a relação probabilística entre fatores de personalidade, de redes pessoais e profissionais, confiança pessoal e confiança organizacional na felicidade pessoal, na satisfação com a vida e na satisfação com o trabalho. Após a discussão dos resultados, a secção 8.4 debate os principais resultados alcançados, seguindo a secção 8.5 com a apresentação das principais limitações do estudo e sugestão de linhas futuras de investigação.

8.2. DISCUSSÃO DAS HIPÓTESES H1, H2 E H3

A primeira hipótese equacionava a essência do Bem-estar Subjetivo enquanto constructo latente das variáveis Felicidade Pessoal, Satisfação com a Vida e Satisfação com o Trabalho. A fundamentação científica desta hipótese está relacionada com as definições de Diener et al. (2003) e Klein (2013). Estes autores abordam o bem-estar subjetivo enquanto conceito agregador de avaliações emocionais de pequenos períodos de tempo e avaliações racionais de longos momentos temporais. Além de testar na amostra desta tese o que estes autores defendem, considerou-se pertinente acrescentar ao constructo Bem-estar Subjetivo outro tipo de satisfação: Satisfação com o Trabalho. Este contributo deve-se à lacuna detetada na investigação, pois a satisfação com o trabalho é analisada em estudos específicos na área de gestão de recursos humanos, e encarada pelos investigadores do bem-estar subjetivo como parte integrante da satisfação com a vida. No entanto, esta perspetiva não tem em atenção a teoria de Saari & Judge (2004) onde estudam os três tipos de relação entre satisfação com a vida e satisfação com o trabalho - *spillover*, segmentação e compensação. Atendendo que a esfera laboral ocupa um elevado período de tempo diário na vida de cada indivíduo, entendeu-se pertinente incluir este tipo de satisfação no teste da essência do constructo Bem-estar Subjetivo.

Recorrendo-se a SEM-PLS para testar a H1, conclui-se através da validade do modelo de medida que a variável Felicidade Pessoal e a variável Satisfação com a Vida são variáveis observáveis de um constructo latente. A este constructo latente denominou-se de Bem-estar Subjetivo. Com cargas e pesos fatoriais semelhantes, estas duas variáveis mostraram ser preponderantes para o constructo Bem-estar Subjetivo que apresentou um Alpha de Cronbach

de 0.68. Todavia, a variável Satisfação com a Vida não revelou cargas fatoriais significativas para o constructo. Validada parcialmente, a H1 comprovou que a Felicidade Pessoal e a Satisfação com o Trabalho convergem num constructo no qual a Satisfação com a Vida não faz parte. Este resultado poderá estar relacionado com o período de momento analisado, uma vez que a Felicidade Pessoal tem implícito um julgamento emocional de momentos próximos, enquanto a Satisfação com o Trabalho incidirá emocional e racionalmente sobre momentos atuais e do passado recente, ao contrário da Satisfação com a Vida, que pondera todo o passado. Assim, o conceito de Bem-estar Subjetivo resultante da análise SEM-PLS reflete a avaliação do momento atual e passado recente ao nível da satisfação pessoal – através da Felicidade Pessoal – e ao nível da satisfação laboral – através da Satisfação com o Trabalho.

Por sua vez, a hipótese dois testou o que diversos autores do capital social defendem: a confiança é fundamental na relação com o outro (Bourdieu, 1986; Coleman, 1988; R. Putnam, 2000; R. D. Putnam, 1993). Neste sentido, pretedeu-se a validação da confiança enquanto variável observável das relações com os membros das redes estudadas. Inicialmente, a análise fatorial exploratória mostrou que as variáveis Confiança da cada rede abordada eram significativas nos fatores das respetivas redes. Posteriormente, a análise SEM-PLS dos dados demonstrou que as variáveis Confiança tinham cargas fatoriais relevantes na formação dos constructos relacionados com as redes. A variável Confiança nos membros da Rede Amigos não se revelou importante para o constructo Rede Amigos. Salienta-se que o constructo Rede Amigos, medido pelas variáveis Tamanho da rede e Frequência de contacto, apresentou um Alpha de Cronbach de 0.63. Todavia, a H2 foi considerada válida atentendo aos resultados da análise fatorial exploratória e à validação das variáveis Confiança enquanto variável observável de três dos quatro constructos relacionados com as redes.

Por fim, a hipótese três tinha como objetivo realizar uma abordagem inicial sobre a influência da Personalidade, das Redes Pessoais e Profissionais, da Confiança Pessoal e da Confiança Organizacional enquanto constructos relacionados com o constructo Bem-estar Subjetivo. A análise do modelo de medida não validou as variáveis relacionadas com a Confiança Pessoal e a Confiança Organizacional enquanto variáveis observáveis dos constructos latentes sugeridos. Em seguida, a análise ao modelo estrutural demonstrou que a Personalidade e as Redes pessoais e profissionais estão relacionadas com o constructo Bem-estar Subjetivo, validando assim a H3. A análise do modelo estrutural validou a relação entre a Personalidade e o Bem-estar Subjetivo atendendo à relação entre o constructo Personalidade Extroversão. Os resultados indicaram que 6% da variação do Bem-estar Subjetivo está relacionado com o constructo Personalidade Extroversão. Realça-se que este constructo foi medido através das variáveis Energia, Entusiasmo e Assertivo. A par da esfera psicológica, evidenciou-se uma relação da esfera social com o Bem-estar Subjetivo. A Confiança e a Colaboração, enquanto variáveis observáveis do constructo latente Rede Colegas de Trabalhos, estão relacionadas em 6% da variação do constructo Bem-estar Subjetivo. O constructo Rede Família, também medido pelas variáveis Confiança e Colaboração, apresentou-se relacionado em 5% da variação do constructo Bem-estar Subjetivo. Por último, a Rede Vizinhos e a Rede Amigos mostraram um impacto de 3% e 1%, respectivamente.

As três primeiras hipoteses confirmaram a importância da variável Confiança enquanto medida importante da relação entre os membros da rede e enquanto variável relacionada com o Bem-estar Subjetivo. De igual modo, os resultados validaram a importância da inclusão da Satisfação com o Trabalho enquanto medida relacionada com a Felicidade Pessoal na construção do Bem-estar Subjetivo. Por sua vez, conforme Hayes & Joseph (2003), Kim-Prieto et al. (2005) e Joshanloo & Afshari (2011) concluíram, o fator de Personalidade Extroversão está relacionado com o Bem-estar Subjetivo. De igual modo, como Helliwell (2005) referiu, o ambiente laboral influência o bem-estar, como se conclui através da relação entre a Rede Colegas de Trabalho e o Bem-estar Subjetivo. Este bem-estar revelou estar também relacionado com a Rede Familiar. Atendendo às variáveis observáveis dos constructos validados, conclui-se assim que uma personalidade extrovertida, com características de energia, entusiasmo e assertividade, e a confiança e colaboração sentida nos membros da rede colegas de trabalho e da rede família são as variáveis com maior relação com a felicidade pessoal e a satisfação com o trabalho.

8.3. DISCUSSÃO DAS HIPÓTESES H4, H5 E H6

As hipóteses 4, 5 e 6 tinham como objetivo estudar cada variável do Bem-estar Subjetivo. Assim, a H4 era referente à Felicidade Pessoal, a H5 à Satisfação com a Vida e a H6 à Satisfação com o Trabalho. À semelhança da H3, colocou-se em hipótese a influência da Personalidade, das Redes pessoais e profissionais, da Confiança Pessoal e da Confiança Organizacional na Felicidade Pessoal, na Satisfação com a Vida e na Satisfação com o Trabalho. Apesar de se considerar que as três variáveis são constituintes do Bem-estar Subjetivo, pretedeu-se aferir a influência das variáveis independentes em cada uma das variáveis do Bem-estar Subjetivo. Deste modo, os resultados alcançados por Hafen et al. (2011), Joshanloo & Afshari (2011) e McCann (2011) foram a base da premissa de que a personalidade, nomeadamente a extroversão e o neuroticismo, influenciam a felicidade pessoal e a satisfação com a vida. Acrescenta-se ainda o contributo de Judge et al. (2002) que observaram relação entre a extroversão, o neuroticismo e a escrupulosidade na satisfação com o trabalho. Por outro lado, a relação com os membros das quatro redes abordadas foi considerada na análise das três variáveis do bem-estar subjetivo com o objetivo de observar as suas diferentes relações com cada uma das variáveis dependentes. Hipotetizando que a Confiança Pessoal em relação ao outro poderá ser preponderante em toda a análise, bem a confiança sentida na organização onde o inquirido trabalha, também estas variáveis foram consideradas nas análises para teste das H4, H5 e H6. Por fim, foram consideradas as variáveis sociodemográficas.

Após a análise SEM-PLS que explorou os conceitos e relações entre os constructos, realizaram-se Ordered Probit Regressions com o objetivo de confirmar a relação probabilística entre os conceitos abordados. Neste sentido, e considerando os resultados da fase exploratória, as variáveis relacionadas com a personalidade foram analisadas através dos 5 fatores de personalidade resultantes da análise fatorial exploratóra e que confirmou a

existência dos 5 fatores de personalidade defendidos pela Teoria da personalidade Big Five Factor. Por sua vez, as quatro redes investigadas foram também analisadas através dos 4 fatores observados na análise fatorial exploratória. No que concerne às variáveis relativas à confiança pessoal e à confiança organizacional optou-se por incluir as variáveis referentes a cada um dos conceitos de forma individual e não por fatores. Tal opção está relacionada com a não valição das variáveis enquanto variáveis observaveis dos constructos referentes, bem como com a pretensão de indagar a sua influência específica nas três variáveis do bem-estar subjetivo.

A hipótese 4 foi validada pois alguns dos fatores e/ou variáveis da Personalidade, das Redes pessoais e profissionais, da Confiança Pessoal e da Confiança Organizacional mostraram estar relacionados com a probabilidade de sentir Felicidade Pessoal. Neste sentido, conforme a literatura científica sugeria, o fator Neuroticismo demonstrou estar negativamente relacionado com a probabilidade de sentir Felicidade Pessoal. No entanto, o fator Extroversão não apresentou influência nesta probabilidade, conforme seria expectavel. Neste sentido, sugere-se que a presença de uma personalidade com elevados niveis de neuroticismo é mais influente do que niveis medio-elevados de extroversão, já refletidos na relação estabelecida com os membros das quatro redes analisadas.

Por sua vez, entre os fatores referentes às Redes, realça-se a significância superior da relação probabilística entre o fator Rede Vizinhos e a Felicidade Pessoal, face às relações probabilistas com o fator Rede Família e Rede Colegas de Trabalho. Adicionalmente, a Rede Amigos não revelou influência na probabilidade estudada. A importância superior da Rede Vizinhos face às restantes redes poderá ser justificada pela crescente individualização da sociedade, a procura de espaço próprio e algum afastamento emocional face às raizes familiares. A valorização do local onde se habita enquanto local seguro e habitado por vizinhos de confiáveis contribui para a segurança pessoal no momento atual.

Apesar da Rede Colegas de Trabalho não demonstrar forte influência na probabilidade de Felicidade Pessoal, a esfera laboral demonstrou influência através da relação probabilistica positiva e elevada entre a Confiança na Empresa e a Felicidade Pessoal. Assim, a confiança sentida na empresa onde se trabalha contribui para a sensação de emoções positivas desencadiando uma autoavaliação positiva de felicidade. Por outro lado, ser uma pessoa que tende a confiar nos outros está relacionada positivamente com a sensação de Felicidade Pessoal.

No que concerne às variáveis de controlo, a saúde, conforme era expectável, demonstrou-se positivamente e fortemente relacionada com a probabilidade de sentir Felicidade Pessoal. A crença de que a doença corresponde a infelicidade torna o seu oposto válido, isto é, considerar que se tem boa saúde influência de forma positiva a sensação de felicidade. Todavia, os resultados da relação probabilística nivel de Escolaridade – Felicidade Pessoal mostraram que quanto maior o nivel de escolaridade, menor a probabilidade de Felicidade Pessoal. Diversos

autores defendem que a relação entre escolaridade e felicidade é instrumental uma vez que a escolaridade reflete-se indiretamente na felicidade através da sua influência na saúde, o salário e as relações sociais (Bukenya et al., 2003; Dolan et al., 2008; Gerdtham & Johannesson, 2001; J. F. Helliwell & Putnam, 2004). No entanto, a relação negativa que os resultados apresentaram poderá dever-se ao aumento de responsabilidade e pressão psicológica laboral associada a cargos empresariais superiores.

De maneira semelhante, os resultados da Ordered Probit Regression da Satisfação com a Vida indicaram que o nível de escolaridade – universitário – está negativamente relacionado com a probabilidade de sentir Satisfação com a Vida. Este resultado poderá ser explicado pela criação de expectativas aquando da formação superior não correspondidas ou não correspondidas na totalidade até agora. Realça-se que os inquiridos trabalham em empresas localizadas na Galiza e no Norte de Portugal, região afetada fortemente pela crise económica da última década, transmitindo-se em instabilidade financeira, profissional e social nesses países. A hipótese referente a esta análise, H5, foi parcialmente validada, pois nenhum dos fatores de personalidade demonstrou estar relacionado com a probabilidade de Satisfação com a Vida. Ao contrário do expectável, os fatores Neuroticismo e Extroversão não apresentaram relação com este tipo de satisfação. Tal resultado poderá ser justificado pelo tipo de avaliação realizado na análise da Satisfação com a Vida. Ao contrário da sensação de Felicidade pessoal, a Satisfação com a Vida implica uma análise de um longo período de tempo, onde a cognição é preponderante para o balanço final (J. F. Helliwell & Putnam, 2004; McCann, 2011; Pittau et al., 2010). Assim, apesar de personalidade ser a base da avaliação da satisfação, outros fatores contextuais interagem na criação da satisfação com a vida. No que se refere aos quatro fatores das redes abordadas, apenas o fator Rede Amigos apresentou resultados indicadores de relação positiva com a probabilidade de Satisfação com a Vida. Considerando o longo período temporal ponderado na Satisfação com a Vida, a relação de Confiança e Colaboração com os amigos demonstrou ser um dos suportes pessoais na construção dessa satisfação. O outro suporte encontra-se no ambiente laboral, uma vez que a Confiança nos Superiores hierárquicos da empresa onde trabalha revelou estar relacionada positivamente com a probabilidade de estar satisfeito com a vida. Por último, apesar os fatores de personalidade não demonstrarem influência na probabilidade de sentir satisfação com a vida, ser uma pessoa que se auto-caracteriza como alguém que confia nos outros está relacionado positivamente com a Satisfação com a Vida.

A influência positiva da variável Confiança nos Outros também mostrou influenciar positivamente a Satisfação com o Trabalho. À semelhança dos resultados da Ordered Probit Regression da Satisfação com a Vida, os fatores de Personalidade também não indicaram influência na probabilidade de estar satisfeito com o trabalho. Considerando novamente que a avaliação realizada é relativa a uma satisfação e não a uma sensação, a cognição é mais preponderante do que emoção na construção da satisfação, não sendo os fatores de personalidade tão influentes na resposta final. Como os resultados indicam, a probabilidade de Satisfação com o Trabalho está fortemente relacionada com o contexto laboral: fatores Rede Colegas de Trabalho e Confiança na Empresa. A existência de uma relação de confiança e colaboração entre pares está profundamente relacionada com a probabilidade de estar satisfeito com o trabalho. Conforme J. F. Helliwell (2005) sugere, a confiança sentida no local

de trabalho é muito importante, demonstrando os resultados apresentados que esta confiança é relevante quer ao nivel dos pares quer ao nivel da organização onde trabalha. Além do fator Rede Colegas de Trabalho apresentar resultados elevados na relação com a probabilidade de Satisfação com o Trabalho, a variável Confiança na Empresa apresentou resultados ainda mais elevados. A segurança e previsibilidade que a confiança face a outro ou a uma organização proporciona, impulsiona a Satisfação com o Trabalho. No que concerne às variáveis sociodemográficas, o nível de Escolaridade revelou-se negativamente relacionado com o Satisfação com o Trabalho, enquanto o sexo masculino demonstrou ter maior probabilidade de sentir Satisfação com o Trabalho. Este resultado sugere que existem diferenças entre homens e mulheres na ponderação da satisfação com o trabalho, podendo esta diferença estar relacionada com perspetivas profissionais distintas e/ou condições laborais discriminatórias.

8.4. DISCUSSÃO DOS RESULTADOS E CONCLUSÕES

A investigação apresentada nesta tese pretendeu aplicar conhecimentos validados científicamente em indivíduos de regiões ou países a uma novo contexto: a empresa. O conceito explicado foi o bem-estar subjetivo, enquanto constructo constituído pela felicidade pessoal – resultante da avaliação emocional do momento atual ou do passado recente – e pela satisfação com a vida – resultante da avaliação cognitiva de longos periodos de tempo. Apesar de alguns divergencias teoricas, é possivel identificar algum consenso entre os autores sobre esta definição de bem-estar subjetivo. No entanto, a satisfação com o trabalho como fundamental para o funcionamento de uma empresa, foi colocada em hipótese como variável do bem-estar subjetivo. Este tipo de satisfação é avaliado em contexto laboral e também em alguns questionários populacionais, não existindo contudo estudos que agreguem a satisfação com o trabalho ao construto bem-estar subjetivo.

Os resultados da análise estatística dos dados da amostra indiciam que a Felicidade Pessoal e a Satisfação com o Trabalho são variáveis observáveis de um constructo comum. Apesar da Satisfação com a Vida não ter-se revelado parte desse constructo, considerou-se que o constructo é referente ao Bem-estar Subjetivo, representado pela satisfação pessoal, através da variável Felicidade Pessoal, e pela satisfação laboral, através da variável Satisfação com o Trabalho. A inclusão da Satisfação com o Trabalho no conceito Bem-estar Subjetivo mostra-se pertinente, pois apesar da avaliação do bem-estar já incluir a avaliação de diferentes esferas da vida, a esfera laboral na europa ocidental ocupa muitas horas do dia-a-dia das populações e tem um peso preponderante nas suas decisões.

Por sua vez, o estudo do capital social, enquanto conceito onde estão incluidas as redes e a confiança, tem demonstrado influência no bem-estar subjetivo, sobrepondo-se em alguns estudos aos traços de personalidade. Os resultados desta investigação convergiram na conclusão de que a confiança enquanto medida da relação entre membros de uma rede e enquanto medida individual influência o bem-estar subjetivo. Numa primeira análise, a

confiança demonstrou-se fundamental na medição das relações, quer pessoais, quer com os colegas de trabalho, e como muito influente no bem-estar subjetivo. A personalidade também revelou indícios de ser importante para o bem-estar subjetivo, através da influência do fator extroversão.

O estudo individual de cada uma das variáveis associadas ao bem-estar subjetivo nesta investigação – felicidade pessoal, satisfação com a vida e satisfação com o trabalho – proporcionou uma análise dos fatores e das variáveis explicativos com maior exatidão. Este tipo de análise permitiu observar fatores que comumente influenciam as variáveis do bem-estar subjetivo. Assim, destaca-se que mais do que o perfil psicológico, a atitude e a relação com os membros das redes pessoais e profissionais são preponderantes para a felicidade pessoal, a satisfação com a vida e a satisfação com o trabalho. Ser uma pessoa que confia nos outros revelou-se positivamente influente na probabilidade de sentir quer felicidade pessoal, quer satisfação com a vida, quer satisfação com o trabalho. Este tipo de atitude perante o outro atua psicologicamente como um atenuante de insegurança, proporcionando a sensação de segurança e previsibilidade. Por outro lado, o nível de escolaridade resultou como significativo para a felicidade pessoal, para a satisfação com a vida e para a satisfação com o trabalho. Numa influência de relação probabilistica negativa, este resultados podem estar associados ao aumento de responsabilidades e pressão profissional que cargos hierarquicos superiores implicam.

As redes vizinhos, família e colegas de trabalham indicaram uma relação positiva com a felicidade pessoal, enquanto a rede amigos revelou-se preponderante numa análise à satisfação com a vida. Os fatores de personalidade manifestaram importância apenas na probabilidade de sentir felicidade pessoal, sendo apenas o fator neuroticismo, através da sua relação negativa, que demonstrou influência neste tipo de bem-estar.

No que concerne às relações associadas à empresa, observou-se que a relação com os pares, com os superiores e com a empresa influencia profundamente a satisfação com o trabalho e a felicidade pessoal. Neste sentido, a satisfação com o trabalho está intensamente relacionada com a confiança e a colaboração entre colegas de trabalho, sem diferença hierárquica, e a confiança sentida na empresa. A confiança nos pares e a confiança em relação à organização estão relacionadas positivamente, a um nivel de significancia 0.001, com a probabilidade de satisfação com trabalho. Além desta influência ao nivel de satisfação laboral, a relação com os colegas de trabalho e a confiança na empresa influenciam também positivamente a probabilidade de felicidade pessoal. Considerando os dados alcançados nesta investigação, conclui-se que a confiança nos pares e a confiança na empresa é preponderante para a satisfação com o trabalho nas empresa da euroregião Galiza-Norte de Portugal, mas é também bastante influente na sensação de felicidade pessoal, corroborando a hipótese de que a satisfação com o trabalho é preponderante no estudo do bem-estar subjetivo.

8.5. LIMITAÇÕES E LINHAS FUTURAS DE INVESTIGAÇÃO

Considera-se que o tamanho da amostra consiste na principal limitação da presente investigação. A amostra, constituída por 224 questionários válidos, poderá originar relações de multicolinariedade entre as variáveis e limitar a generalização das conclusões a outras realidades. Com o objetivo de atenuar esta limitação, utilizou-se SEM-PLS recomendado em amostras desta dimensão e realizaram-se inicialmente ordered probit regressions com todas as variáveis permitindo testar a robustez dos resultados finais. Assim, as conclusões alcançadas podem ser consideradas válidas para a amostra analisada. Por outro lado, o facto da maioria das respostas serem de pequenas e médias empresas do Norte de Portugal, e existirem apenas algumas de empresa da Galiza não se demonstrou limitativo uma vez que se pretende uma análise ao nivel empresarial, não tendo sido realizado análise comparativas entre regiões.

Como se referiu ao longo deste trabalho, o objetivo era testar uma nova abordagem ao bem-estar subjetivo e num contexto empresarial, através de uma analise estátistica exploratória e probabilística. Neste sentido, a pergunta de partida delineada projetava uma análise holística a diversos fatores com possibilidade de influência no bem-estar subjetivo. Os resultados das análises corroboram algumas conclusões científicas já existentes e indicam novos caminhos de investigação. A partilha de fatores explicativos entre a felicidade pessoal e a satisfação com o trabalho, sugere um estudo mais aprofundado destas duas variáveis do bem-estar subjetivo.

Por outro lado, as evidências alcançadas de que a confiança em colegas, superiores e na empresa está relacionada com a satisfação com o trabalho merece futuro interesse de investigação como fonte de vantagem competitiva das empresas. Adicionalmente, a comparação de resultados entre empresas de diferentes dimensões, setores e países, bem como a comparação entre colaborador/gestor podem constituir linhas de investigação pertinentes.

Apêndice 1 – Discusión y Conclusiones

USC
UNIVERSIDADE
DE SANTIAGO
DE COMPOSTELA

INTRODUCCIÓN

El capítulo 8 cierra la tesis y tiene como principal objetivo la discusión de los resultados presentados en los capítulos 6 y 7, relacionados con las hipótesis definidas en el capítulo 5, basadas en la revisión de la literatura presentada en capítulos previos. La sección 8.2 discute los resultados y la validación de las hipótesis en relación al constructo bienestar subjetivo, redes personales y profesionales. A continuación, en la sección 8.3 se analizan los resultados obtenidos en los análisis estadísticos diseñados para probar las hipótesis de la relación probabilística entre los factores de personalidad, redes personales y profesionales, la confianza personal y la confianza en la organización en relación con la felicidad personal, la satisfacción con la vida y la satisfacción en el trabajo. Después de la discusión de los resultados, en la sección 8.4 se analizan los principales resultados obtenidos siguiendo en el apartado 8.5 la presentación de las principales limitaciones del estudio y sugerencias para futuras líneas de investigación.

DISCUSIÓN DE LAS HIPÓTESIS H1, H2 Y H3

La primera hipótesis se relaciona con el Bienestar Subjetivo como un constructo latente de las variables Felicidad Personal, Satisfacción con la Vida y Satisfacción con el Trabajo. La base científica de esta hipótesis está relacionada con las definiciones de Diener et al. (2003) y Klein (2013). Estos autores discuten el bienestar subjetivo como concepto agregado de percepciones emocionales en períodos cortos de tiempo y las evaluaciones racionales en períodos de tiempo largos.

Además de comprobar en la muestra de esta tesis lo que estos autores argumentan, se consideró apropiado añadir al constructo de Bienestar Subjetivo otro tipo de satisfacción: la Satisfacción con el Trabajo. Esta contribución se debe a la brecha detectada en la investigación debido a que la satisfacción con el trabajo es analizada en estudios específicos de gestión de recursos humanos, y analizada por los investigadores de bienestar subjetivo como parte de la satisfacción con la vida. Sin embargo, este enfoque no tiene en cuenta la teoría de Saari & Judge (2004) donde estudian los tres tipos de relación entre la satisfacción con la vida y la satisfacción en el trabajo - *spillover*, segmentación y compensación. Teniendo en cuenta que el trabajo ocupa importante período de tiempo diario en la vida de cada individuo, se consideró apropiado incluir este tipo de satisfacción en el constructo Bienestar Subjetivo.

Empleando la metodología SEM-PLS para probar la H1, se confirma la validez del modelo de medida y se confirma la variable Felicidad Personal y la variable Satisfacción con

la Vida como variables observables de un constructo latente, denominado Bienestar Subjetivo. Con cargas y pesos de factores similares, estas dos variables demostraron ser preponderantes para el constructo de Bienestar Subjetivo con un Alfa de Cronbach de 0.68, sin embargo, la variable Satisfacción con la Vida no mostró pesos relevantes de los factores para el constructo. Validada parcialmente, la H1 demostró que la Felicidad Personal y la Satisfacción con el Trabajo convergen en un constructo del cual la Satisfacción con la Vida no forma parte. Este resultado puede estar relacionado con el período de tiempo analizado, ya que la Felicidad Personal tiene implícito un juicio emocional de momentos cercanos, mientras la Satisfacción con el Trabajo se centrará emocional y racionalmente en tiempos actuales y en el pasado reciente, a diferencia de la Satisfacción con la Vida, que considera períodos más largos. Por lo tanto, el concepto de Bienestar Subjetivo resultante del análisis SEM-PLS refleja la evaluación de la situación actual y pasado reciente en términos de satisfacción personal - a través de la Felicidad Personal - y el nivel de satisfacción laboral - a través de la Satisfacción con el Trabajo.

A su vez, la hipótesis dos ha venido a confirmar las teorías de diferentes autores de capital social: la confianza es fundamental en la relación con el otro (Bourdieu, 1986; Coleman, 1988; R. Putnam, 2000; R. D. Putnam, 1993). En este sentido, se buscó la validación de la confianza como variable observable de las relaciones con los miembros de las redes estudiadas. Inicialmente, el análisis factorial exploratorio mostró que las variables Confianza de cada rede estudiada fueron significativas en los factores de las respectivas redes.

Posteriormente, el análisis SEM-PLS mostró que las variables de Confianza tenían pesos factoriales relevantes en la formación de los constructos relacionados con las redes. La variable Confianza en los miembros de la Red Amigos no resultó significativa para el constructo Red Amigos. Se observó que el constructo Red Amigos, medido por las variables Tamaño de la Red y Frecuencia de contacto, presentó un Alpha de de Cronbach de 0.63. Sin embargo, la H2 se consideró válida teniendo en cuenta los resultados del análisis factorial exploratorio y la validación de las variables confianza, como variable observable de tres de los cuatro constructos relacionados con las redes.

Por último, la hipótesis tres tenía la intención de llevar a cabo una primera aproximación a la influencia de la Personalidad, de las Redes Personales y Profesionales, de la Confianza Personal y de la Confianza Organizacional como constructos relacionados con el Bienestar Subjetivo. El análisis del modelo de medición no validó las variables relacionadas con la Confianza Personal y la Confianza Organizacional como variables observables de los constructos latentes sugeridos. A continuación, el análisis del modelo de ecuaciones estructurales mostró que la Personalidad y las Redes Personales y Profesionales están relacionadas con el constructo Bienestar Subjetivo, validando así la H3. Este análisis validó la relación entre la Personalidad y el Bienestar Subjetivo teniendo en cuenta la relación entre el constructo Personalidad Extroversión.

Los resultados indicaron que 6% de la variación del Bienestar Subjetivo se relaciona con el constructo Personalidad Extroversión. Este constructo se midió utilizando las variables

energía, entusiasmo y ser asertivo. Junto al ámbito psicológico, se reveló una relación entre el ámbito social y el bienestar subjetivo. La Confianza y la Colaboración, como variables observables del constructo latente Red Compañeros de Trabajo, están relacionadas con 6% de la variación del constructo Bienestar Subjetivo. El constructo Red Familia, también medido por las variables Confianza y Colaboración, está relacionado con el 5% de la variación del constructo Bienestar Subjetivo. Finalmente, la Red de Vecinos y la Red Amigos mostraron un impacto de 3% y 1%, respectivamente.

Las tres primeras hipótesis confirmaron la importancia de la variable Confianza como una medida importante de la relación entre los miembros de la red y como una variable relacionada con el Bienestar Subjetivo. Del mismo modo, los resultados validan la importancia de la inclusión de la Satisfacción con el Trabajo como una medida relacionada con la Felicidad Personal en la construcción del Bienestar Subjetivo. A su vez, como Hayes & Joseph (2003), Kim-Prieto et al. (2005) y Joshanloo & Afshari (2011) llegaron a la conclusión, el factor de la Personalidad Extroversión está relacionado con el Bienestar Subjetivo. Del mismo modo, como señala Helliwell (2005), el entorno laboral influye en el bienestar, como se concluye en la relación entre la Red Compañeros de Trabajo y el Bienestar Subjetivo. Este bienestar está también relacionado con la Red Familia. Teniendo en cuenta las variables observables de los constructos validados, se concluye que una personalidad extrovertida, con características de energía, entusiasmo y asertividad, así como la confianza y colaboración entre miembros de la red compañeros de trabajo y de la red familia son las variables más relacionadas con la felicidad personal y la satisfacción en el trabajo.

DISCUSIÓN DE LAS HIPÓTESIS H4, H5 Y H6

Las hipótesis 4, 5 y 6 tenían como objetivo estudiar cada variable del Bienestar Subjetivo. Por lo tanto, la H4 se refería a la Felicidad Personal, la H5 a la Satisfacción con la Vida y la H6 a la Satisfacción con el Trabajo. Al igual que la H3, se puso a prueba la influencia de la Personalidad, las Redes Personales y Profesionales, la Confianza Personal y de la Confianza Organizacional en la Felicidad Personal, la Satisfacción con la Vida y la Satisfacción con el Trabajo. Aunque se considera que las tres variables constituyen el Bienestar Subjetivo si pretendió evaluar la influencia de las variables independientes en cada una de las variables del Bienestar Subjetivo. Por lo tanto, los resultados obtenidos por Hafen et al. (2011), Joshanloo & Afshari (2011) y McCann (2011) fueron la base de la suposición de que la personalidad, es decir, la extroversión y el neuroticismo, influyen en la felicidad personal y la satisfacción con la vida.

Se añade aún la contribución Judge et al. (2002) quienes observaron relación entre la extroversión, el neuroticismo y la escrupulosidad con la satisfacción en el trabajo. Por otro lado, la relación con los miembros de las cuatro redes abordados fue considerada en el análisis de las tres variables de bienestar subjetivo con el fin de observar sus diferentes relaciones con

cada una de las variables dependientes. Considerando como hipótesis que la Confianza Personal con respecto a otra persona puede ser importante en todo el análisis, así como la confianza sentida en la organización donde trabaja el cuestionado, también estas variables fueron consideradas en los análisis para probar la H4, H5 y H6. Por último, se consideraron las variables socio-demográficas.

Después del análisis SEM-PLS que exploró los conceptos y las relaciones entre los constructos, se llevaron a cabo Ordered Probit Regressions con el fin de confirmar la relación probabilística entre los conceptos tratados. En este sentido, y teniendo en cuenta los resultados de la fase exploratoria, las variables relacionadas con la personalidad se analizaron a través de los cinco factores de la personalidad resultantes de análisis factorial exploratorio y confirmaron la existencia de los cinco factores de la personalidad defendidos por la teoría de la personalidad Big Five Factor. A su vez, las cuatro redes investigadas fueron también analizadas por los 4 factores observados en el análisis factorial exploratorio. En cuanto a las variables relacionadas con la confianza personal y la confianza organizacional, se decidió incluir las variables para cada uno de los conceptos de forma individual y no por factores. Esta opción está relacionada con la no validación de las variables como variables observables de los constructos relacionados, así como con la intención de analizar su influencia específica en las tres variables de bienestar subjetivo.

La hipótesis 4 se validó dado que algunos de los factores y/o variables de la Personalidad, de las Redes personales y profesionales, la Confianza Personal y la Confianza Organizacional han demostrado que están relacionados con la probabilidad de sentir Felicidad Personal. En este sentido, de acuerdo con la literatura científica, el factor Neuroticismo probó estar relacionado negativamente con la probabilidad de sentir Felicidad Personal. Sin embargo, el factor Extroversión no influyó en esta probabilidad, como sería de esperar. En este sentido, se sugiere que la presencia de una personalidad con alto nivel de neuroticismo influye más que los niveles medio-altos de extroversión, ya reflejados en la relación establecida con los miembros de las cuatro redes analizadas.

A su vez, entre los factores relacionados con las Redes, se subraya la significatividad superior de la relación probabilística entre el factor Red Vecinos y la Felicidad Personal, teniendo en cuenta las relaciones probabilísticas con el factor Red Familia y Red Compañeros de Trabajo. Además, la Red Amigos no mostró influencia en la probabilidad estudiada. La importancia primordial de la Red Vecinos frente a las otras redes puede ser justificada por la creciente individualización de la sociedad, la demanda de espacio propio y la distancia emocional en relación a las raíces familiares. La apreciación del lugar donde se vive como seguro y habitado por vecinos fiables contribuye a la seguridad personal en el momento.

A pesar de la Red Compañeros de Trabajo no mostró fuerte influencia en la probabilidad de Felicidad Personal, el ámbito laboral mostró influencia a través de la relación probabilística positiva y alta entre la Confianza en la Empresa y la Felicidad Personal. Por lo

tanto, la confianza en la empresa que se trabaja contribuye a la sensación de emociones positivas desencadenando una auto-evaluación positiva de felicidad. Por otro lado, ser una persona que tiende a confiar en los demás está relacionado positivamente con el sentimiento de Felicidad Personal.

En cuanto a las variables de control, la salud, como se esperaba, demostró un efecto positivo y fuertemente relacionado con la probabilidad de sentir Felicidad Personal. La creencia de que la enfermedad representa infelicidad hace su opuesto válido, es decir, consideran que tener buena salud influencia de modo positivo la sensación de felicidad. Sin embargo, los resultados de la relación probabilística nivel de Educación - Felicidad Personal mostraron que cuanto mayor sea el nivel de educación, menos probable es la Felicidad Personal. Varios autores sostienen que la relación entre educación y felicidad es instrumental ya que la educación se refleja indirectamente en la felicidad a través de su influencia en la salud, el salario y las relaciones sociales (Bukenya et al., 2003; Dolan et al., 2008; Gerdtham & Johannesson, 2001; J. F. Helliwell & Putnam, 2004). Sin embargo, la relación negativa que los resultados han presentado puede ser debida a un aumento de la responsabilidad y de la presión psicológica laboral asociada a posiciones corporativas más altas.

Del mismo modo, los resultados de la Ordered Probit Regression de la Satisfacción con la Vida han indicado que el nivel de la educación - Universidad – está negativamente relacionado con la probabilidad de sentir Satisfacción con la Vida. Este resultado se puede explicar por la creación de expectativas laborales y de vida que no se cumplen o no se cumplen en absoluto hasta ahora. Es necesario subrayar que los encuestados trabajan en empresas situadas en Galicia y Norte de Portugal, una región muy afectada por la crisis económica de la última década, resultante en inestabilidad financiera, social y profesional. La hipótesis con respecto a este análisis, H5, fue validada en parte, porque ninguno de los factores de la personalidad ha demostrado estar relacionado con la probabilidad de Satisfacción con la Vida. A diferencia de lo esperado, los factores Neuroticismo y Extroversión no presentaran relación con este tipo de satisfacción. Este resultado se explica por el tipo de evaluación llevada a cabo en el análisis de la Satisfacción con la Vida. A diferencia de la sensación de Felicidad Personal, la Satisfacción con la Vida implica un análisis de un largo período de tiempo, donde la parte cognitiva es preponderante para el resultado final (J. F. Helliwell & Putnam, 2004; McCann, 2011; Pittau et al., 2010). Así, aunque de la personalidad es la base de la evaluación de la satisfacción, otros factores contextuales interactúan en la creación de satisfacción con la vida.

Con respecto a los cuatro factores de las redes tratadas, solamente el factor Red Amigos presentó relación positiva con la probabilidad de Satisfacción con la Vida. Teniendo en cuenta el largo período de tiempo considerado en la Satisfacción con la Vida, la relación de Confianza y Colaboración con los amigos demostró ser un apoyo personal en la construcción de esta satisfacción. El otro tipo de apoyo se encuentra en el ámbito laboral, ya que la Confianza en los Superiores Jerárquicos de la empresa donde trabaja resultó estar relacionada positivamente con la probabilidad de estar satisfecho con la vida. Por último, aunque los factores de personalidad no manifiestan influencia en la probabilidad de sentir satisfacción

con la vida, ser una persona que se auto-caracteriza como alguien que confía en los otros está relacionado positivamente con la Satisfacción con la Vida. La influencia positiva de la variable Confianza en los Otros también se mostró significativa en la Satisfacción con el Trabajo. Al igual que los resultados obtenidos en los Ordered Probit Regression de la Satisfacción con la Vida, los factores de Personalidad también no indicaron influencia sobre la probabilidad de estar satisfecho con el trabajo. Considerando de nuevo que la evaluación llevada a cabo es relativa a una satisfacción y no una sensación, la parte cognitiva es más importante que la emoción en la construcción de la satisfacción, no siendo los factores de personalidad tan influyentes en la respuesta final.

Como indican los resultados, la probabilidad de Satisfacción con el Trabajo está fuertemente relacionada con el contexto laboral: factores como Red Colegas del Trabajo y Confianza en la Empresa. La existencia de una relación de confianza y colaboración entre los compañeros está profundamente relacionada con la probabilidad de estar satisfecho con el trabajo. Como J. F. Helliwell (2005) sugiere, la confianza que se siente en el lugar de trabajo es muy importante, revelando los resultados presentados en esta tesis que este tipo de confianza es relevante tanto a nivel de pares como a nivel de la organización donde se trabaja. Además del factor Red Compañeros de Trabajo presentar resultados elevados, la variable Confianza en la Empresa presentó resultados aún más altos aún en la relación con la probabilidad de Satisfacción con el Trabajo. La seguridad y previsibilidad que la confianza en relación a otra persona u organización proporciona, aumenta la Satisfacción con el Trabajo. Respecto a las variables sociodemográficas, el nivel de Educación se ha demostrado negativamente relacionado con la Satisfacción con el Trabajo, mientras el sexo masculino mostró ser más propenso a sentir Satisfacción con el Trabajo. Este resultado sugiere que hay diferencias entre hombres y mujeres en el examen de la satisfacción con el trabajo y esta diferencia puede estar relacionada con diferentes perspectivas profesionales y / o condiciones de trabajo discriminatorias.

DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS Y CONCLUSIONES

La investigación presentada en esta tesis pretende aplicar los conocimientos científicamente validados en muestras de individuos de regiones o países a un nuevo contexto: la empresa. El concepto explicado fue el bienestar subjetivo, constructo constituido por la felicidad personal – resultado de la evaluación emocional del momento actual o del pasado reciente - y por la satisfacción con la vida - resultado de la evaluación cognitiva de largos períodos de tiempo. Aunque existen algunas divergencias teóricas, es posible identificar un consenso entre los autores en esta definición de bienestar subjetivo. Sin embargo, la satisfacción con el trabajo como variable fundamental para el funcionamiento de una empresa, fue analizada como variable del bienestar subjetivo. Este tipo de satisfacción se evalúa frecuentemente en el contexto de trabajo y en algunas encuestas poblacionales. Sin embargo, no hay estudios que analicen la satisfacción con en el trabajo como parte del constructo bienestar subjetivo. Los resultados del análisis estadístico de los datos de la muestra de esta

tesis indican que la Felicidad Personal y la Satisfacción con el Trabajo son variables observables de un constructo común. Aunque la Satisfacción con la Vida no ha revelado parte de este constructo, entendemos a este como parte del constructo que se refiere al Bienestar Subjetivo, representado por la satisfacción personal, a través de la variable Felicidad Personal, y por la satisfacción laboral, a través de la variable Satisfacción con el Trabajo. La inclusión de la Satisfacción con el Trabajo en el concepto de Bienestar Subjetivo es relevante porque a pesar de la evaluación del bienestar ya incluye la evaluación de los diferentes ámbitos de la vida, el ámbito laboral en Europa Occidental ocupa muchas horas del día-a-día de la población y tiene un peso preponderante en sus decisiones.

A su vez, el estudio del capital social como un concepto en el que se incluyen las redes y la confianza, ha demostrado ser influyente en el bienestar subjetivo, con más importancia que los rasgos de personalidad, en algunos estudios. Los resultados de esta investigación han derivado en la conclusión de que la confianza, como una medida de la relación entre los miembros de una red y como una medida individual, influye el bienestar subjetivo. A primera vista, la confianza se ha demostrado clave en la medición de las relaciones, personales o con los compañeros de trabajo, y muy influente en el bienestar subjetivo. La personalidad también reveló evidencias de ser relevante para el bienestar subjetivo, a través de la influencia del factor extroversión.

El estudio individual de cada una de las variables asociadas al bienestar subjetivo en esta investigación - felicidad personal, satisfacción con la vida y satisfacción con el trabajo – ha proporcionado un análisis de los factores y de las variables explicativas con mayor precisión. Este tipo de análisis permitió observar factores que influyen en común a las variables del bienestar subjetivo. De este modo, es importante destacar que más que el perfil psicológico, la actitud y la relación con los miembros de las redes personales y profesionales son cruciales para la felicidad personal, la satisfacción con la vida y la satisfacción con el trabajo. Se probó que ser una persona que confía en los demás influye positivamente en la probabilidad de sentir felicidad personal, satisfacción con la vida y satisfacción con el trabajo. Este tipo de actitud hacia el otro actúa psicológicamente como un atenuante de inseguridad y proporciona una sensación de seguridad y previsibilidad. Por otro lado, el nivel de educación resultó ser relevante para la felicidad personal, la satisfacción con la vida y la satisfacción en el trabajo. En una influencia de la relación probabilística negativa, estos resultados pueden estar asociados con un aumento de las responsabilidades y la presión profesional que implican los puestos jerárquicos superiores.

Las redes de vecinos, familia y compañeros de trabajo mostraron una relación positiva con la felicidad personal, mientras que la red amigos resultó importante en el análisis de la satisfacción con la vida. Los factores de personalidad expresan importancia sólo en la probabilidad de sentir felicidad personal. El factor neuroticismo, a través de su relación negativa, ha demostrado una influencia negativa en la probabilidad de este tipo de bienestar.

Con respecto a las relaciones con la empresa, se observó que la relación con los compañeros, con los superiores y la empresa influye profundamente la satisfacción con el

trabajo y la felicidad personal. En este sentido, la satisfacción con el trabajo está intensamente relacionada con la confianza y la colaboración entre compañeros de trabajo, sin diferencia jerárquica, y en la confianza sentida en la empresa. La confianza en los pares y la confianza en la organización están positivamente relacionadas, a un nivel de significación de 0.001, con la probabilidad de satisfacción con el trabajo. Además de esta influencia al nivel de satisfacción laboral, la relación con los compañeros de trabajo y la confianza en la empresa también influyen positivamente en la probabilidad de felicidad personal. Teniendo en cuenta los datos obtenidos en esta investigación, se concluye que la confianza en los compañeros y la confianza en la empresa es importante para la satisfacción con el trabajo en las empresas del Eurorregión Galicia-Norte de Portugal, pero también muy influyente en el sentido de la felicidad personal, apoyando la hipótesis de que la satisfacción con el trabajo es significativa en el estudio del bienestar subjetivo.

LIMITACIONES Y FUTURAS LÍNEAS DE INVESTIGACIÓN

Como principales limitaciones del trabajo, debemos señalar que el tamaño de la muestra es la principal limitación de esta investigación. La muestra, de 224 encuestas válidas, no proporciona resultados representativos para toda la Eurorregión y origina relaciones de multicolinealidad entre las variables. Para mitigar esta limitación se llevó a cabo inicialmente un ordered probit regressions con todas las variables para probar la robustez de los resultados finales. Se añade a las limitaciones, el hecho de que las respuestas son en su mayoría del norte de Portugal, de pequeñas y medianas empresas.

Sin embargo, como se ha señalado a lo largo de este estudio, el objetivo de esta tesis es poner a prueba un nuevo enfoque para el bienestar subjetivo en un contexto empresarial, a través de un análisis estadístico exploratorio y probabilístico. En este sentido, la pregunta inicial indicaba un análisis holístico de varios factores con la posibilidad de influencia en el bienestar subjetivo. Los resultados del análisis, corroboran algunas conclusiones científicas ya existentes y apuntan nuevas vías de investigación. Los factores explicativos comunes entre la felicidad personal y la satisfacción con el trabajo sugieren un estudio más profundo de estas dos variables del bienestar subjetivo. Por otro lado, las evidencias alcanzadas de que la confianza en colegas, superiores y en la empresa están relacionadas con la satisfacción con el trabajo merecen interés futuro en la construcción de ventaja competitiva de las empresas. Además, la comparación de resultados entre empresas de diferentes sectores y países y entre empleados / gestores pueden proporcionar líneas de investigación pertinentes.

Apêndice 2 – Questionário versão Portuguesa

USC
UNIVERSIDADE
DE SANTIAGO
DE COMPOSTELA

Satisfação laboral e Confiança empresarial no Norte de Portugal

O presente questionário tem como principal objetivo perceber a satisfação laboral e confiança empresarial sentida pelos gestores e colaboradores das empresas do norte de Portugal. O inquérito é anónimo e os dados serão utilizados apenas para análise científica. O preenchimento não demora mais do que 5 minutos e os resultados da investigação serão muito mais ricos com o seu contributo.
Muito obrigada.

*Obrigatório

1. **REDES INFORMAIS - Família - Tamanho ***
   Indique o número de familiares com quem contacta (pessoalmente ou através de telefone ou internet), no mínimo, uma vez por semana.

2. **REDES INFORMAIS - Família - Frequência ***
   Pensando nos familiares mais próximos, indique o número de vezes que contacta com eles ao longo de uma semana.
   Marcar apenas uma oval.
   - ◯ 7 a 5 vezes por semana
   - ◯ 4 a 3 vezes por semana
   - ◯ 2 a 1 vez por semana

3. **REDES INFORMAIS - Família - Relação ***
   Considerando os familiares com quem contacta semanalmente, assinale numa escala de 1 a 10 a sua concordância com as seguintes frases. 1 - Discordo totalmente 10 - Concordo totalmente
   Marcar apenas uma oval por linha.

	Discordo totalmente 1	2	3	4	5	6	7	8	9	Concordo totalmente 10
Entre mim e os meus familiares existe confiança.	◯	◯	◯	◯	◯	◯	◯	◯	◯	◯
Penso que eu e os meus familiares temos facilidade em colaborarmos.	◯	◯	◯	◯	◯	◯	◯	◯	◯	◯
Se um de nós precisar de ajuda, dificilmente pode contar com os familiares.	◯	◯	◯	◯	◯	◯	◯	◯	◯	◯

4. **REDES INFORMAIS - Amigos - Tamanho** *

Indique o número de amigos com quem contacta (pessoalmente ou através de telefone ou internet), no mínimo, uma vez por semana.

5. **REDES INFORMAIS - Amigos - Frequência** *

Pensando nos amigos mais próximos, indique o número de vezes que contacta com eles ao longo de uma semana.
Marcar apenas uma oval.

- ◯ 7 a 5 vezes por semana
- ◯ 4 a 3 vezes por semana
- ◯ 2 a 1 vez por semana

6. **REDES INFORMAIS - Amigos - Relação** *

Considerando os amigos com quem contacta semanalmente, assinale numa escala de 1 a 10 a sua concordância com as seguintes frases. 1 - Discordo totalmente 10 - Concordo totalmente
Marcar apenas uma oval por linha.

	Discordo totalmente 1	2	3	4	5	6	7	8	9	Concordo totalmente 10
Entre mim e os meus amigos não existe confiança.	◯	◯	◯	◯	◯	◯	◯	◯	◯	◯
Penso que eu e os meus amigos não temos facilidade em colaborarmos.	◯	◯	◯	◯	◯	◯	◯	◯	◯	◯
Se um de nós precisar de ajuda, pode contar com os amigos.	◯	◯	◯	◯	◯	◯	◯	◯	◯	◯

7. **REDES INFORMAIS - Vizinhos - Tamanho** *

Indique o número de vizinhos com quem contacta (pessoalmente ou através de telefone ou internet), no mínimo, uma vez por semana.

8. **REDES INFORMAIS - Vizinhos - Frequência** *

Pensando nos vizinhos mais próximos, indique o número de vezes que contacta com eles ao longo de uma semana.
Marcar apenas uma oval.

- ◯ 7 a 5 vezes por semana
- ◯ 4 a 3 vezes por semana
- ◯ 2 a 1 vez por semana

9. **REDES INFORMAIS - Vizinhos - Relação** *

Considerando os vizinhos com quem contacta semanalmente, assinale numa escala de 1 a 10 a sua concordância com as seguintes frases. 1 - Discordo totalmente 10 - Concordo totalmente
Marcar apenas uma oval por linha.

	Discordo totalmente 1	2	3	4	5	6	7	8	9	Concordo totalmente 10
Entre mim e os meus vizinhos existe confiança.	◯	◯	◯	◯	◯	◯	◯	◯	◯	◯
Penso que eu e os meus vizinhos não temos facilidade em colaborarmos.	◯	◯	◯	◯	◯	◯	◯	◯	◯	◯
Se um de nós precisar de ajuda, pode contar com os vizinhos.	◯	◯	◯	◯	◯	◯	◯	◯	◯	◯

10. **REDES PROFISSIONAIS - Colegas - Tamanho** *

Indique o número de colegas, sem diferença hierárquica, com quem contacta (pessoalmente ou através de telefone ou internet), no mínimo, uma vez por semana.

11. **REDES PROFISSIONAIS - Colegas - Frequência** *

Pensando nos colegas mais próximos (sem diferença hierárquica), indique o número de vezes que contacta com eles ao longo de uma semana.
Marcar apenas uma oval.

- ◯ 7 a 5 vezes por semana
- ◯ 4 a 3 vezes por semana
- ◯ 2 a 1 vez por semana

12. **REDES PROFISSIONAIS - Colegas - Relação ***

Considerando os colegas de trabalho (sem diferença hierárquica) com quem contacta semanalmente, assinale numa escala de 1 a 10 a sua concordância com as seguintes frases. 1 - Discordo totalmente 10 - Concordo totalmente
Marcar apenas uma oval por linha.

	Discordo totalmente 1	2	3	4	5	6	7	8	9	Concordo totalmente 10
Entre mim e os meus colegas de trabalho existe confiança.	◯	◯	◯	◯	◯	◯	◯	◯	◯	◯
Penso que eu e os meus colegas de trabalho temos facilidade em colaborarmos.	◯	◯	◯	◯	◯	◯	◯	◯	◯	◯
Se um de nós precisar de ajuda, dificilmente pode contar com os colegas de trabalho.	◯	◯	◯	◯	◯	◯	◯	◯	◯	◯

13. **FELICIDADE PESSOAL** *

Pensando na sua felicidade, assinale a sua concordância com as seguintes afirmações.
1 - Discordo totalmente 10 - Concordo totalmente
Marcar apenas uma oval por linha.

	Discordo totalmente 1	2	3	4	5	6	7	8	9	Concordo totalmente 10
Considerando todas as áreas da minha vida, diria que sou uma pessoa feliz.	◯	◯	◯	◯	◯	◯	◯	◯	◯	◯
No fim das contas, como um todo, diria que não estou satisfeito com a minha vida.	◯	◯	◯	◯	◯	◯	◯	◯	◯	◯
No geral, considero-me satisfeito com o meu trabalho.	◯	◯	◯	◯	◯	◯	◯	◯	◯	◯
Às vezes, considero que as minhas redes informais (família, amigos, vizinhos) não contribuem para a minha felicidade.	◯	◯	◯	◯	◯	◯	◯	◯	◯	◯
Penso que a minha rede profissional (colegas de trabalho sem diferença hierárquica) contribuem para a minha felicidade.	◯	◯	◯	◯	◯	◯	◯	◯	◯	◯

14. **Personalidade** *

As seguintes frases podem descrever a sua forma de ser com mais ou menos precisão. Por exemplo: acha que é uma pessoa que gosta de estar com os outros? Por favor, escolha um número para cada uma das seguintes frases, indicando assim até que ponto está de acordo em como as frases descrevem-no. Vejo-me como alguém que...
Marcar apenas uma oval por linha.

	Discordo totalmente 1	2	3	4	5	6	7	8	9	Concordo totalmente 10
é falador.	◯	◯	◯	◯	◯	◯	◯	◯	◯	◯
tende a encontrar os defeitos dos outros.	◯	◯	◯	◯	◯	◯	◯	◯	◯	◯
faz um trabalho exaustivo.	◯	◯	◯	◯	◯	◯	◯	◯	◯	◯
é deprimido,	◯	◯	◯	◯	◯	◯	◯	◯	◯	◯

triste.									
é original, tem sempre novas ideias.									
é reservado.									
é prestável e não inveja os outros.									
por vezes pode ser um pouco descuidado.									
é relaxado, lida bem o stress.									
tem curiosidade em relação a várias coisas.									
tem muita energia.									
inicia muitas disputas com os outros.									
é um trabalhador de confiança.									
pode ficar tenso.									
é engenhoso, um pensador profundo.									
gera muito entusiasmo.									
perdoa com facilidade.									
tende a ser desorganizado.									
preocupa-se muito.									
tem uma imaginação ativa.									
tende a ser sossegado.									
geralmente é de confiança.									
tende a ser preguiçoso.									
é emocionalmente estável, não se aborrece com facilidade.									
é inventivo.									
tem uma personalidade assertiva.									
pode ser frio e indiferente.									
é perseverante até a tarefa estar concluída.									
pode ter um humor instável.									
valoriza experiências artísticas, estéticas.									

por vezes é tímido, inibido.	◯	◯	◯	◯	◯	◯	◯	◯	◯
é atencioso e bondoso com quase toda a gente.	◯	◯	◯	◯	◯	◯	◯	◯	◯
faz as coisas de modo eficaz.	◯	◯	◯	◯	◯	◯	◯	◯	◯
permanece calmo em situações tensas.	◯	◯	◯	◯	◯	◯	◯	◯	◯
prefere o trabalho rotineiro.	◯	◯	◯	◯	◯	◯	◯	◯	◯
é sociável, amigável.	◯	◯	◯	◯	◯	◯	◯	◯	◯
por vezes é rude com os outros.	◯	◯	◯	◯	◯	◯	◯	◯	◯
faz planos e cumpre-os.	◯	◯	◯	◯	◯	◯	◯	◯	◯
fica nervoso facilmente.	◯	◯	◯	◯	◯	◯	◯	◯	◯
gosta de reflectir, brincar com as ideias.	◯	◯	◯	◯	◯	◯	◯	◯	◯
tem poucos interesses artísticos.	◯	◯	◯	◯	◯	◯	◯	◯	◯
gosta de cooperar com os outros.	◯	◯	◯	◯	◯	◯	◯	◯	◯
distrai-se com facilidade.	◯	◯	◯	◯	◯	◯	◯	◯	◯
é sofisticado na arte, música e literatura.	◯	◯	◯	◯	◯	◯	◯	◯	◯

15. **Confiança Organizacional** *

Assinale a sua concordância com as seguintes afirmações. 1 - Discordo totalmente 10 - Concordo totalmente
Marcar apenas uma oval por linha.

	Discordo totalmente 1	2	3	4	5	6	7	8	9	Concordo totalmente 10	Não se aplica (sou gestor da empresa)
Considero que a maioria das pessoas não é de confiança.	◯	◯	◯	◯	◯	◯	◯	◯	◯	◯	◯
Muitas vezes penso que maioria das pessoas procura ajudar o outro, não olhando só pelos seus interesses.	◯	◯	◯	◯	◯	◯	◯	◯	◯	◯	◯
Estou certo que a maioria das pessoas, no meu local de trabalho, é justa e não tenta ter vantagem desonesta em relação aos colegas.	◯	◯	◯	◯	◯	◯	◯	◯	◯	◯	◯
Penso que a minha relação com os colegas (sem diferença hierárquica) não contribuí para a confiança sentida no local de trabalho.	◯	◯	◯	◯	◯	◯	◯	◯	◯	◯	◯
Considero que os meus superiores são de confiança.	◯	◯	◯	◯	◯	◯	◯	◯	◯	◯	◯
Sou uma pessoa que não confia nos outros.	◯	◯	◯	◯	◯	◯	◯	◯	◯	◯	◯

16. **Confiança Empresa** *

Assinale o nível de confiança sentida em relação à empresa onde trabalha. 1 - Nada confiável. 10 - Totalmente confiável.
Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
Nada confiável	◯	◯	◯	◯	◯	◯	◯	◯	◯	◯	Totalmente confiável

17. **Confiança Gestores da Empresa** *

Assinale o nível de confiança sentida em relação aos gestores da empresa onde trabalha. 1 - Nada confiável. 10 - Totalmente confiável
Marcar apenas uma oval por linha.

	Nada confiável 1	2	3	4	5	6	7	8	9	Totalmente confiável 10	Não se aplica (sou gestor da empresa)
De 1 a 10, a confiança que sinto nos gestores da minha empresa é..	◯	◯	◯	◯	◯	◯	◯	◯	◯	◯	◯

18. **Empreendedorismo** *

Esteve envolvido em alguma ação empreendedora ao longo da sua vida?
Marcar tudo o que for aplicável.

- [ ] Não.
- [ ] Sim, projeto inovador
- [ ] Sim,criação de novo produto
- [ ] Sim, criação de empresa
- [ ] Outra: _____

19. **Inovação** *

Esteve envolvido na inovação de produto ao longo da sua vida?
Marcar apenas uma oval.

- ◯ Sim, nesta empresa.
- ◯ Sim, fora desta empresa.
- ◯ Não.

20. **Género** *

Marcar apenas uma oval.

- ◯ Masculino
- ◯ Feminino

21. **Idade** *

_____

22. **Estado Civil** *

Marcar apenas uma oval.

- ◯ Solteiro
- ◯ Casado
- ◯ Divorciado
- ◯ Viúvo

23. **Nível de Escolaridade** *
Marcar apenas uma oval.

- ◯ Básico
- ◯ Secundário
- ◯ Universitário

24. **Nacionalidade** *

.....

25. **Salário Mensal Líquido** *
Marcar apenas uma oval.

- ◯ Menos ou igual a 300€
- ◯ De 301 a 600€
- ◯ De 601 a 900€
- ◯ De 901 a 1.200€
- ◯ De 1.201 a 1.800€
- ◯ De 1.801 a 2.400€
- ◯ De 2.401 a 3.000€
- ◯ De 3.001 a 4.500€
- ◯ De 4.501 a 6.000€
- ◯ Mais que 6.000€

26. **Como consideraria o seu estado de saúde atual?** *
Marcar apenas uma oval.

- ◯ Muito mal
- ◯ Mal
- ◯ Normal
- ◯ Bom
- ◯ Muito bom

27. **Em que medida o seu estado de saúde atual interfere na sua felicidade? 1 - Nada. 10 - Tudo** *
Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
Nada.	◯	◯	◯	◯	◯	◯	◯	◯	◯	◯	Tudo.

28. **Anos na Empresa** *

.....

29. **Setor da empresa onde trabalha** *

.....

30. **Local onde se situa a empresa sobre a qual está a responder? ***
Marcar apenas uma oval.

- ◯ Galiza
- ◯ Norte de Portugal

31. **Posição na empresa ***
Marcar apenas uma oval.

- ◯ Gestor
- ◯ Colaborador

32. **Nome da empresa**
O nome da empresa não será divulgado em momento algum, sendo necessária esta informação para agrupamento de dados. Relembramos que o inquérito é anónimo.

Com tecnologia
Google Forms

USC
UNIVERSIDADE
DE SANTIAGO
DE COMPOSTELA

Apêndice 3 – Questionário versão Castelhana

USC
UNIVERSIDADE
DE SANTIAGO
DE COMPOSTELA

Satisfacción en trabajo y Confianza empresarial en Galicia

Esta encuesta busca entender la satisfacción en trabajo y la confianza empresarial sentida por gerentes e empleados de las empresas de Galicia.
La encuesta es anónima y los datos sólo se utilizarán para el análisis científico.
Solo tomamos 5 minutos de su tiempo y los resultados de la investigación serán mucho más ricos con su contribución.
Muchas gracias.

*Obrigatório

1. **REDES INFORMALES - Familia - Tamaño** *

   Indique el numero de personas de su familia con quien contacta (en persona o por teléfono o internet), por lo menos, una vez a la semana.

   .....

2. **REDES INFORMALES - Familia - Frecuencia** *

   Pensando en los familiares más cercanos, indique el número de veces que contacta con ellos a lo largo de la semana.
   Marcar apenas uma oval.

   - ◯ 7 a 5 veces a la semana
   - ◯ 4 a 3 veces a la semana
   - ◯ 2 a 1 veces a la semana

3. **REDES INFORMALES - Familia - Relación** *

   Teniendo en cuenta los miembros de familia con quien contacta a lo largo de la semana, escoja en una escala de 1 a 10 su acuerdo con las siguientes afirmaciones. 1 - Desacuerdo total 10 - Acuerdo total
   Marcar apenas uma oval por linha.

	Desacuerdo total 1	2	3	4	5	6	7	8	9	Acuerdo total 10
Entre mi familia y yo existe confianza.	◯	◯	◯	◯	◯	◯	◯	◯	◯	◯
Creo que mi familia y yo tenemos facilidad en colaborar.	◯	◯	◯	◯	◯	◯	◯	◯	◯	◯
Si uno de nosotros necesita ayuda, difícilmente puede contar con la familia.	◯	◯	◯	◯	◯	◯	◯	◯	◯	◯

4. **REDES INFORMALES - Amigos - Tamaño** *

Indique el numero de amigos con quien contacta (en persona o por teléfono o internet), por lo menos, una vez a la semana.

5. **REDES INFORMALES - Amigos - Frecuencia** *

Pensando en los amigos más cercanos, indique el número de veces que contacta con ellos a lo largo de la semana.
Marcar apenas uma oval.

- ◯ 7 a 5 veces a la semana
- ◯ 4 a 3 veces a la semana
- ◯ 2 a 1 veces a la semana

6. **REDES INFORMALES - Amigos - Relación** *

Teniendo en cuenta los amigos con quien contacta a lo largo de la semana, escoja en una escala de 1 a 10 su acuerdo con las siguientes afirmaciones. 1 - Desacuerdo total 10 - Acuerdo total.
Marcar apenas uma oval por linha.

	Desacuerdo total 1	2	3	4	5	6	7	8	9	Acuerdo total 10
Entre mis amigos y yo no hay confianza.	◯	◯	◯	◯	◯	◯	◯	◯	◯	◯
Creo que mis amigos y yo no tenemos facilidad en colaborar.	◯	◯	◯	◯	◯	◯	◯	◯	◯	◯
Si uno de nosotros necesita ayuda, puede contar con los amigos.	◯	◯	◯	◯	◯	◯	◯	◯	◯	◯

7. **REDES INFORMALES - Vecinos - Tamaño** *

Indique el numero de vecinos con quien contacta (en persona o por teléfono o internet), por lo menos, una vez a la semana.

8. **REDES INFORMALES - Vecinos - Frecuencia** *

Pensando en los vecinos más cercanos, indique el número de veces que contacta con ellos a lo largo de la semana.
Marcar apenas uma oval.

- ◯ 7 a 5 veces a la semana
- ◯ 4 a 3 veces a la semana
- ◯ 2 a 1 veces a la semana

9. **REDES INFORMALES - Vecinos - Relación** *

Teniendo en cuenta los vecinos con quien contacta a lo largo de la semana, escoja en una escala de 1 a 10 su acuerdo con las siguientes afirmaciones. 1 - Desacuerdo total 10 - Acuerdo total.
Marcar apenas uma oval por linha.

	Desacuerdo total 1	2	3	4	5	6	7	8	9	Acuerdo total 10
Entre mis vecinos y yo hay confianza.	◯	◯	◯	◯	◯	◯	◯	◯	◯	◯
Creo que mis vecinos y yo no tenemos facilidad en colaborar.	◯	◯	◯	◯	◯	◯	◯	◯	◯	◯
Si uno de nosotros necesita ayuda, puede contar con los vecinos.	◯	◯	◯	◯	◯	◯	◯	◯	◯	◯

10. **REDES PROFESIONALES - Compañeros-Tamaño** *

Indique el numero de compañeros, sin diferencia jerárquica, con quien contacta (en persona o por teléfono o internet), por lo menos, una vez a la semana.

11. **REDES PROFESIONALES - Compañeros - Frecuencia** *

Pensando en los compañeros más cercanos (sin diferencia jerárquica), indique el número de veces que contacta con ellos a lo largo de la semana.
Marcar apenas uma oval.

- ◯ 7 a 5 veces a la semana
- ◯ 4 a 3 veces a la semana
- ◯ 2 a 1 veces a la semana

12. **REDES PROFESIONALES - Compañeros - Relación** *

Teniendo en cuenta los compañeros (sin diferencia jerárquica) con quien contacta a lo largo de la semana, escoja en una escala de 1 a 10 su acuerdo con las siguientes afirmaciones. 1 - Desacuerdo total 10 - Acuerdo total.
Marcar apenas uma oval por linha.

	Desacuerdo total 1	2	3	4	5	6	7	8	9	Acuerdo total 10
Entre mis compañeros y yo hay confianza.	◯	◯	◯	◯	◯	◯	◯	◯	◯	◯
Creo que mis compañeros y yo tenemos facilidad en colaborar.	◯	◯	◯	◯	◯	◯	◯	◯	◯	◯
Si uno de nosotros necesita ayuda, difícilmente puede contar con los compañeros.	◯	◯	◯	◯	◯	◯	◯	◯	◯	◯

13. **FELICIDAD PERSONAL** *

Pensando en su felicidad,escoja su acuerdo con las siguientes afirmaciones. 1 - Desacuerdo total 10 - Acuerdo total
Marcar apenas uma oval por linha.

	Desacuerdo total 1	2	3	4	5	6	7	8	9	Acuerdo total 10
Teniendo en cuenta todas las áreas de mi vida, yo diría que soy una persona feliz.	◯	◯	◯	◯	◯	◯	◯	◯	◯	◯
Al final, en su conjunto, yo diría que no estoy satisfecho con mi vida.	◯	◯	◯	◯	◯	◯	◯	◯	◯	◯
En general, me considero satisfecho con mi trabajo.	◯	◯	◯	◯	◯	◯	◯	◯	◯	◯
A veces, siento que mis redes informales (familia, amigos, vecinos) no contribuyen a mi felicidad.	◯	◯	◯	◯	◯	◯	◯	◯	◯	◯
Creo que mi red profesional (compañeros con ninguna diferencia jerárquica) contribuye a mi felicidad.	◯	◯	◯	◯	◯	◯	◯	◯	◯	◯

14. **Personalidad** *

Las siguientes expresiones le describen a usted con más o menos precisión. Por ejemplo, ¿está de acuerdo en que usted es alguien que le gusta pasar tiempo con los demás? Por favor, escoja un número para cada una de las siguientes expresiones, indicando así hasta que punto está de acuerdo en como le describe a usted. Me veo a mí mismo como alguien que...
Marcar apenas uma oval por linha.

	Desacuerdo total 1	2	3	4	5	6	7	8	9	Acuerdo total 10
es hablador.	◯	◯	◯	◯	◯	◯	◯	◯	◯	◯
tiende a ser criticón.	◯	◯	◯	◯	◯	◯	◯	◯	◯	◯
es minucioso en el trabajo.	◯	◯	◯	◯	◯	◯	◯	◯	◯	◯
es depresivo, melancólico.	◯	◯	◯	◯	◯	◯	◯	◯	◯	◯
es original, se le ocurren ideas nuevas.	◯	◯	◯	◯	◯	◯	◯	◯	◯	◯
es reservado.	◯	◯	◯	◯	◯	◯	◯	◯	◯	◯
es generoso y ayuda a los demás.	◯	◯	◯	◯	◯	◯	◯	◯	◯	◯
puede a veces ser algo descuidado.	◯	◯	◯	◯	◯	◯	◯	◯	◯	◯
es calmado, controla bien el estrés.	◯	◯	◯	◯	◯	◯	◯	◯	◯	◯
tiene intereses muy diversos.	◯	◯	◯	◯	◯	◯	◯	◯	◯	◯
está lleno de energía.	◯	◯	◯	◯	◯	◯	◯	◯	◯	◯
inicia disputas con los demás.	◯	◯	◯	◯	◯	◯	◯	◯	◯	◯
es un trabajador cumplidor, digno de confianza.	◯	◯	◯	◯	◯	◯	◯	◯	◯	◯
con frecuencia se pone tenso.	◯	◯	◯	◯	◯	◯	◯	◯	◯	◯
es ingenioso, analítico.	◯	◯	◯	◯	◯	◯	◯	◯	◯	◯
irradia entusiasmo.	◯	◯	◯	◯	◯	◯	◯	◯	◯	◯
es indulgente, no le cuesta perdonar.	◯	◯	◯	◯	◯	◯	◯	◯	◯	◯
tiende a ser desorganizado.	◯	◯	◯	◯	◯	◯	◯	◯	◯	◯
se preocupa mucho por las cosas.	◯	◯	◯	◯	◯	◯	◯	◯	◯	◯
tiene una imaginación activa.	◯	◯	◯	◯	◯	◯	◯	◯	◯	◯
tiende a ser callado.	◯	◯	◯	◯	◯	◯	◯	◯	◯	◯
es generalmente confiado.	◯	◯	◯	◯	◯	◯	◯	◯	◯	◯
tiende a ser flojo, vago.	◯	◯	◯	◯	◯	◯	◯	◯	◯	◯
es										

emocionalmente estable, difícil de alterar.									
es inventivo.									
es asertivo, no teme expresar lo que quiere.									
es a veces frío y distante.									
persevera hasta terminar el trabajo.									
es temperamental, de humor cambiante.									
valora lo artístico, lo estético.									
es a veces tímido, inhibido.									
es considerado y amable con casi todo el mundo.									
hace las cosas de manera eficiente.									
mantiene la calma en situaciones difíciles.									
prefiere trabajos que son rutinarios.									
es extrovertido, sociable.									
es a veces maleducado con los demás.									
hace planes y los sigue cuidadosamente.									
se pone nervioso con facilidad.									
le gusta reflexionar, jugar con las ideas.									
tiene pocos intereses artísticos.									
le gusta cooperar con los demás.									
se distrae con facilidad.									
es educado en arte, música, o literatura.									

15. **Confianza Organizacional** *

Escoja su acuerdo con las siguientes afirmaciones. 1 - Desacuerdo total 10 - Acuerdo total

Marcar apenas uma oval por linha.

	Desacuerdo total 1	2	3	4	5	6	7	8	9	Acuerdo total 10	No aplicable (soy gerente de la empresa)
Creo que la mayoría de la gente no se puede confiar.	◯	◯	◯	◯	◯	◯	◯	◯	◯	◯	◯
A menudo pienso que la mayoría de la gente busca ayudar a los demás, no sólo cuidando de sus propios intereses.	◯	◯	◯	◯	◯	◯	◯	◯	◯	◯	◯
Estoy seguro que la mayoría de la gente en mi lugar de trabajo es justo y no trata de tomar ventaja injusta con respecto a sus compañeros.	◯	◯	◯	◯	◯	◯	◯	◯	◯	◯	◯
Creo que mi relación con los compañeros (sin diferencia jerárquica) no contribuye a la confianza que siento en el lugar de trabajo.	◯	◯	◯	◯	◯	◯	◯	◯	◯	◯	◯
Creo que mis superiores son fiables.	◯	◯	◯	◯	◯	◯	◯	◯	◯	◯	◯
Soy una persona que no confía en los demás.	◯	◯	◯	◯	◯	◯	◯	◯	◯	◯	◯

16. **Confianza en la Empresa** *

Escoja el nivel de confianza que siente en relación a la empresa donde trabaja. 1 - Nada fiable. 10 - Totalmente fiable.

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
Nada fiable	◯	◯	◯	◯	◯	◯	◯	◯	◯	◯	Totalmente fiable

17. **Confianza en los Gerentes de la Empresa** *
Escoja el nivel de confianza que siente en relación a los gerentes de la empresa donde trabaja. 1 - Nada fiable. 10 - Totalmente fiable.
Marcar apenas uma oval por linha.

	Nada fiable 1	2	3	4	5	6	7	8	9	Totalmente fiable 10	No aplicable (soy gerente de la empresa)
De 1 a 10, la confianza que siento en los gerentes de mi empresa es..	◯	◯	◯	◯	◯	◯	◯	◯	◯	◯	◯

18. **Emprendimiento** *
¿He estado involucrado en algún tipo de acción emprendedora a lo largo de su vida?
Marcar tudo o que for aplicável.

- ☐ No.
- ☐ Sí, proyecto innovador.
- ☐ Sí, creación de nuevos productos.
- ☐ Sí, creación de empresa.
- ☐ Outra: _____

19. **Innovación** *
¿He estado involucrado en la innovación de productos a lo largo de su vida?
Marcar apenas uma oval.

- ◯ Sí, en esta empresa.
- ◯ Sí, fuera de esta empresa.
- ◯ No.

20. **Género** *
Marcar apenas uma oval.

- ◯ Masculino
- ◯ Femenino

21. **Edad** *

_____

22. **Estado Civil** *
Marcar apenas uma oval.

- ◯ Soltero
- ◯ Casado
- ◯ Divorciado
- ◯ Viudo

23. **Educación** *
Marcar apenas uma oval.

- ◯ Básica
- ◯ Secundaria
- ◯ Univeristaria

24. **Nacionalidad** *

_____

25. **Salario Mensual Neto** *
Marcar apenas uma oval.

- ◯ Menos o igual a 300€
- ◯ De 301 a 600€
- ◯ De 601 a 900€
- ◯ De 901 a 1.200€
- ◯ De 1.201 a 1.800€
- ◯ De 1.801 a 2.400€
- ◯ De 2.401 a 3.000€
- ◯ De 3.001 a 4.500€
- ◯ De 4.501 a 6.000€
- ◯ Más que 6.000€

26. **¿Cómo consideraría su estado de salud actual?** *
Marcar apenas uma oval.

- ◯ Muy malo
- ◯ Malo
- ◯ Normal
- ◯ Bueno
- ◯ Muy bueno

27. **¿En qué medida su estado de salud actual interfiere con su felicidad? 1 - Nada. 10 - Todo.** *
Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
Nada	◯	◯	◯	◯	◯	◯	◯	◯	◯	◯	Todo

28. **Años en la empresa** *

_____

29. **Sector de la empresa donde trabaja** *

_____

30. **¿Dónde se encuentra la empresa en que usted está respondiendo?** *
Marcar apenas uma oval.

- ◯ Galicia
- ◯ Norte de Portugal

31. **Posición en la empresa** *
Marcar apenas uma oval.

- ◯ Gerente
- ◯ Empleado

32. **Nombre de la empresa**
Nombre de la empresa no se dará a conocer en algún momento. Se requiere esta información para agrupar los datos. Recordamos que la encuesta es anónima.

Com tecnologia
Google Forms

Apêndice 4 – Análise Descritiva

USC
UNIVERSIDADE
DE SANTIAGO
DE COMPOSTELA

Variáveis Sociodemográficas

Gráfico 1 - Género por percentagem

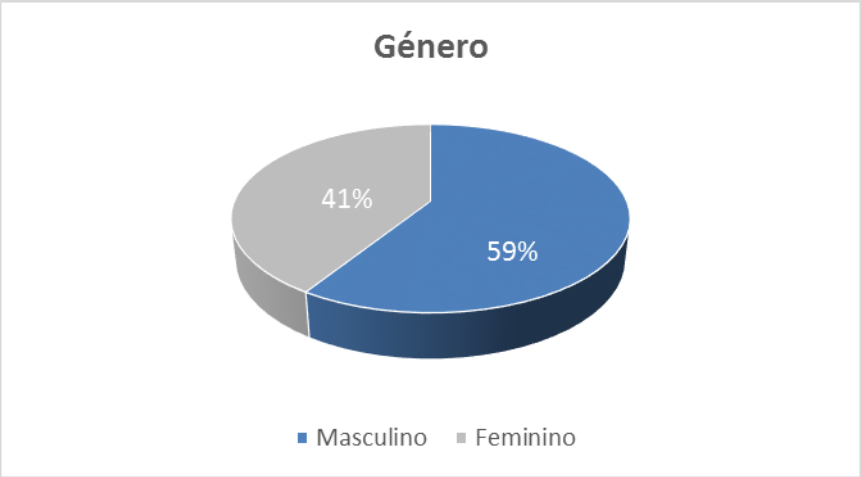


Tabela 22 - Idade: mínimo, máximo e média

	N	MINIMO	MÁXIMO	MÉDIA
Idade	224	16	67	38,13
N válido (segundo lista)	224			

Tabela 23 - Idade: frequência e percentagem por faixa etária

	FREQUÊNCIA	PERCENTAGEM
16-25	21	9.4%
26-35	77	34.4%
36-45	81	36.2%
46-55	30	13.4%
55-70	15	6.7%
TOTAL	224	100%

Gráfico 2 - Estado Civil por frequência

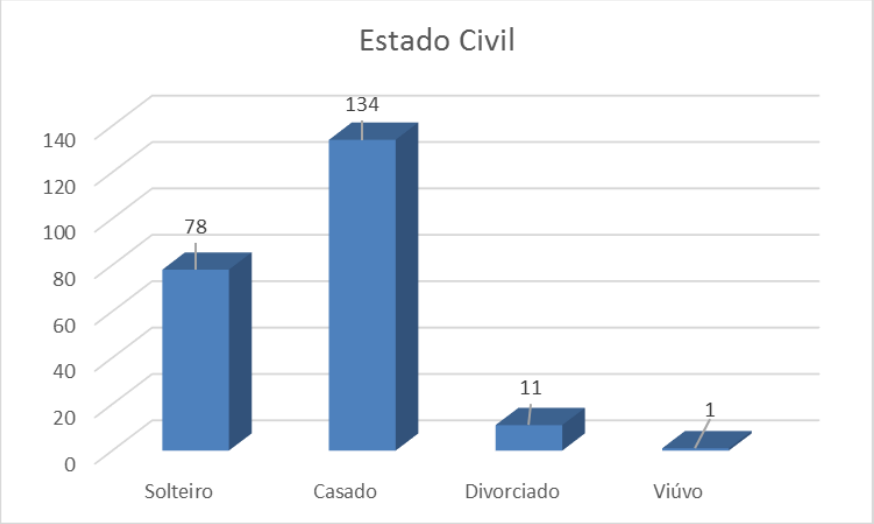


Tabela 24 - Estado Civil: frequência e percentagem

SOLTEIRO	CASADO	DIVORCIADO	VIÚVO	TOTAL
78	134	11	1	224
34,8%	59,8%	4,9%	0,4%	100%

Gráfico 3 - Nível de Escolaridade por frequência

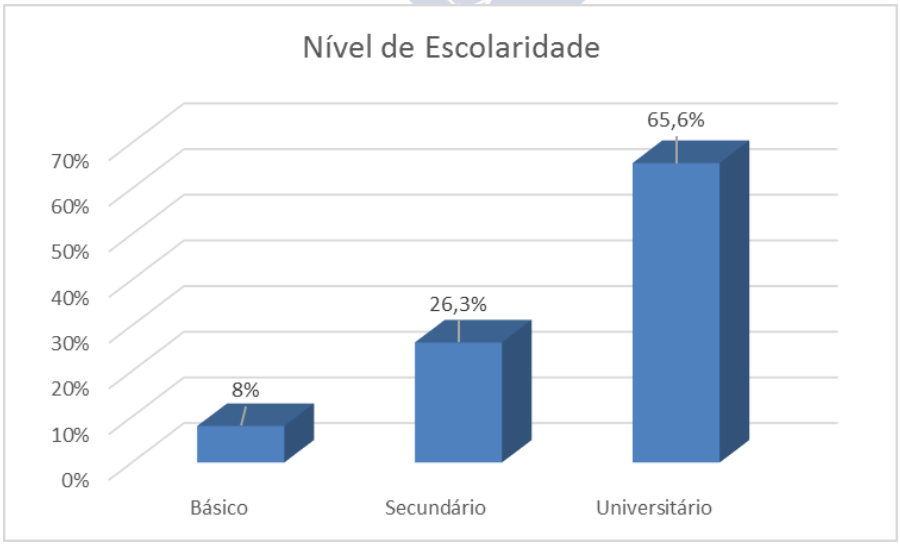


Gráfico 4 - Nacionalidade por percentagem



Gráfico 5 - Salário

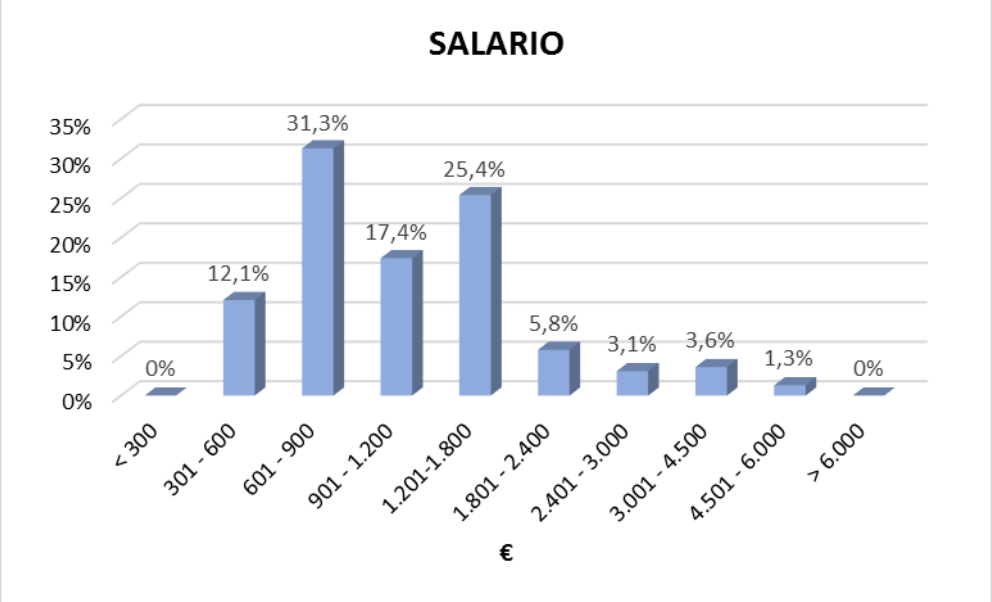


Tabela 25 – Estado de Saúdo por frequência e percentagem

		Frequência	Percentagem	Percentagem válida
Válidos	1 Muito mal	3	1,3	1,3
	2 Mal	15	6,7	6,7
	3 Normal	91	40,6	40,6
	4 Bom	77	34,4	34,4
	5 Muito bom	38	17,0	17,0
	Total	224	100,0	100,0

Gráfico 6 - Estado de Saúde

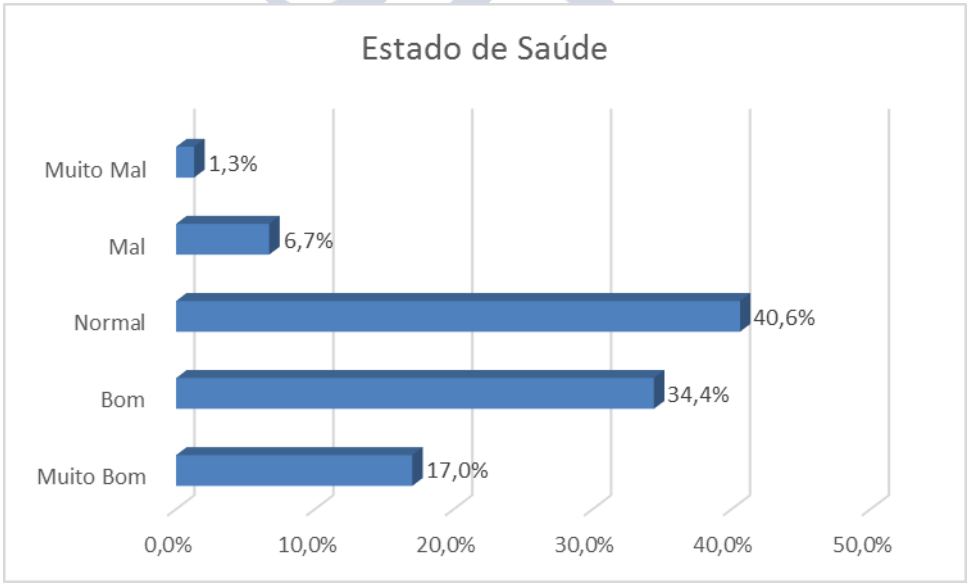


Tabela 26 - Anos na Empresa por frequência e percentagem

		Frequência	Percentagem	Percentagem válida	Percentagem acumulada
Válidos	1-5	86	38,4	38,4	38,4
	6-10	55	24,6	24,6	62,9
	11-15	37	16,5	16,5	79,5
	16-20	21	9,4	9,4	88,8
	21-25	6	2,7	2,7	91,5
	>25	19	8,5	8,5	100,0
	Total	224	100,0	100,0	

Gráfico 7 - Anos na Empresa

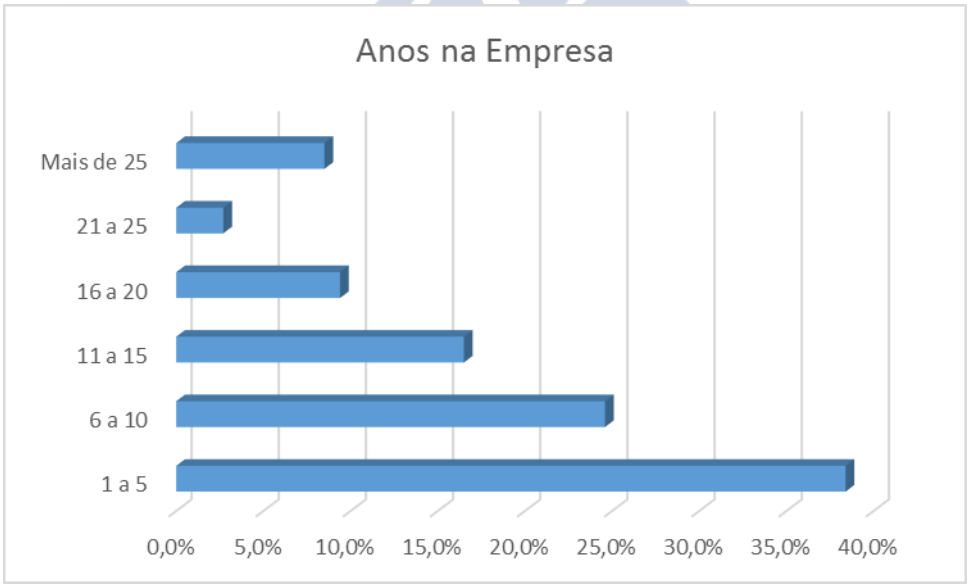


Gráfico 8 - Setor da Empresa

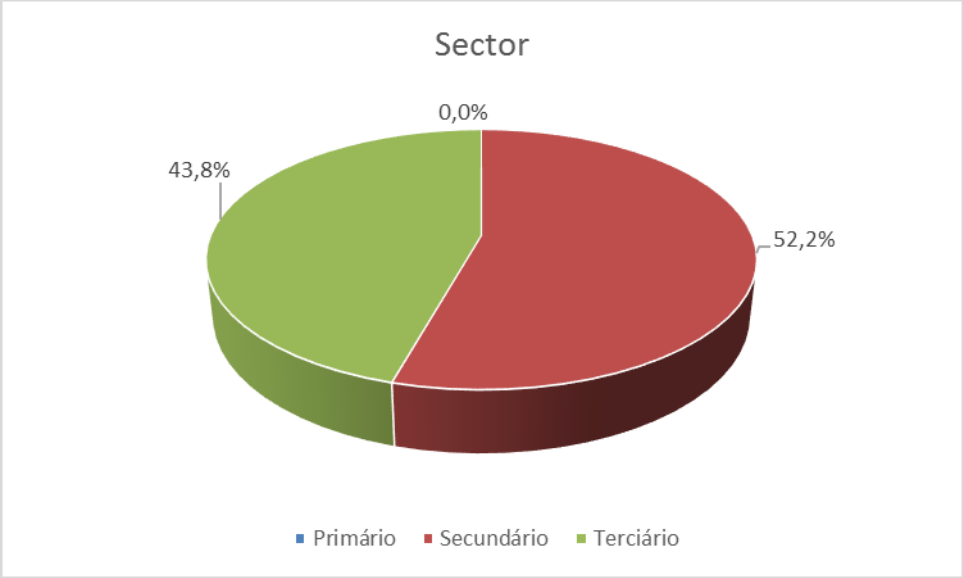


Gráfico 9 - Localização da empresa

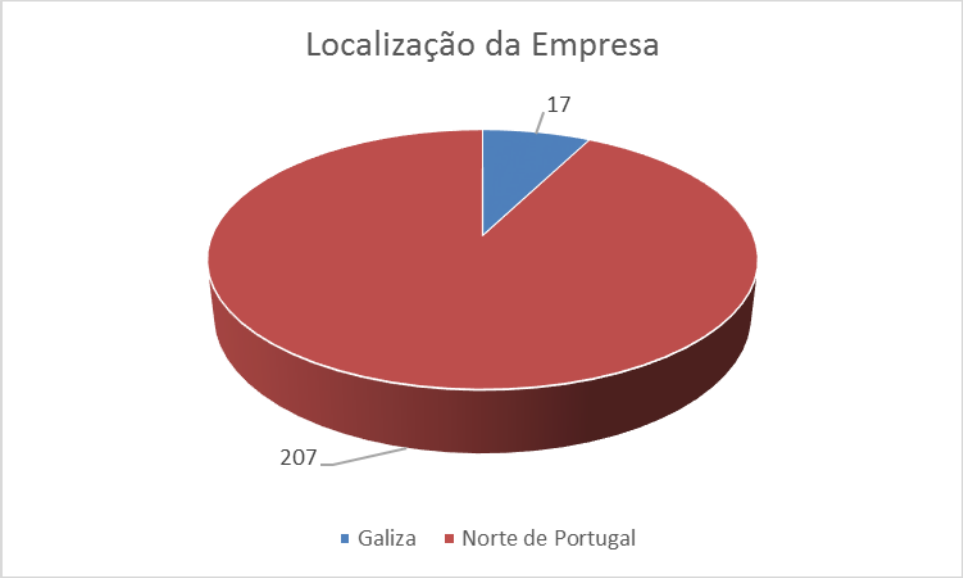
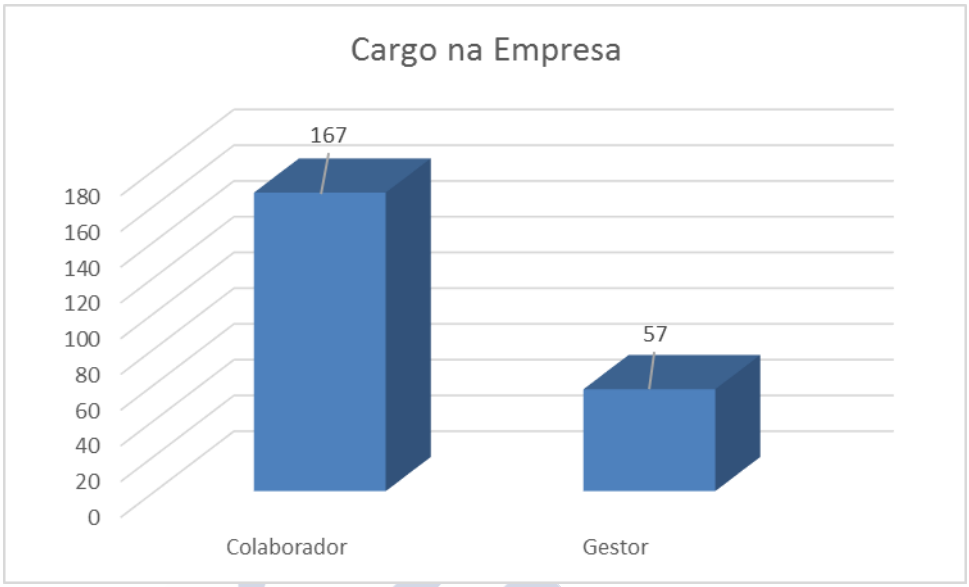


Gráfico 10 - Cargo na Empresa



Variáveis Independentes

Tabela 27 - Rede Família Tamanho: Mínimo, Máximo e Média

N	Válidos	224
	Perdidos	0
Media		6,04
Desv. típ.		4,144
Mínimo		1
Máximo		24

Tabela 28 - Rede Família Tamanho: frequência e percentagem

		Frequência	Percentagem	Percentagem válida	Percentagem acumulada
Válidos	1	12	5,4	5,4	5,4
	2	28	12,5	12,5	17,9
	3	16	7,1	7,1	25,0
	4	41	18,3	18,3	43,3
	5	32	14,3	14,3	57,6
	6	20	8,9	8,9	66,5
	7	15	6,7	6,7	73,2
	8	13	5,8	5,8	79,0
	9	2	,9	,9	79,9
	10	27	12,1	12,1	92,0
	11	1	,4	,4	92,4
	12	5	2,2	2,2	94,6
	15	4	1,8	1,8	96,4
	20	7	3,1	3,1	99,6
	24	1	,4	,4	100,0
	Total	224	100,0	100,0	

Tabela 29 - Rede Amigos Tamanho: Mínimo, Máximo e Média

N	Válidos	224
	Perdidos	0
Media		6,70
Desv. típ.		7,511
Mínimo		0
Máximo		50

Tabela 30 – Rede Amigos Tamanho: frequência e percentagem

		Frequência	Percentagem	Percentagem válida	Percentagem acumulada
Válidos	0	5	2,2	2,2	2,2
	1	23	10,3	10,3	12,5
	2	31	13,8	13,8	26,3
	3	30	13,4	13,4	39,7
	4	21	9,4	9,4	49,1
	5	30	13,4	13,4	62,5
	6	11	4,9	4,9	67,4
	7	10	4,5	4,5	71,9
	8	9	4,0	4,0	75,9
	9	1	,4	,4	76,3
	10	24	10,7	10,7	87,1
	12	1	,4	,4	87,5
	15	12	5,4	5,4	92,9
	18	1	,4	,4	93,3
	20	8	3,6	3,6	96,9
	25	1	,4	,4	97,3
	30	3	1,3	1,3	98,7
	50	3	1,3	1,3	100,0
	Total	224	100,0	100,0	

Tabela 31- Rede Vizinhos Tamanho: Mínimo, Máximo e Média

N	Válidos	224
	Perdidos	0
Media		2,09
Desv. típ.		2,229
Mínimo		0
Máximo		10

Tabela 32 – Rede Vizinhos Tamanho: frequência e percentagem

		Frequência	Percentagem	Percentagem válida	Percentagem acumulada
Válidos	0	58	25,9	25,9	25,9
	1	52	23,2	23,2	49,1
	2	48	21,4	21,4	70,5
	3	22	9,8	9,8	80,4
	4	16	7,1	7,1	87,5
	5	11	4,9	4,9	92,4
	6	4	1,8	1,8	94,2
	7	4	1,8	1,8	96,0
	8	3	1,3	1,3	97,3
	9	1	,4	,4	97,8
	10	5	2,2	2,2	100,0
	Total	224	100,0	100,0	

Tabela 33 - Rede Colegas Tamanho: Mínimo, Máximo e Média

N	Válidos	224
	Perdidos	0
Media		14,68
Desv. típ.		17,489
Mínimo		0
Máximo		150

Tabela 34 - Rede Colegas Tamanho: frequência e percentagem

		Frequência	Percentagem	Percentagem válida	Percentagem acumulada
Válidos	0	2	,9	,9	,9
	1	9	4,0	4,0	4,9
	2	16	7,1	7,1	12,1
	3	14	6,3	6,3	18,3
	4	5	2,2	2,2	20,5
	5	28	12,5	12,5	33,0
	6	12	5,4	5,4	38,4
	7	4	1,8	1,8	40,2
	8	4	1,8	1,8	42,0
	9	5	2,2	2,2	44,2
	10	30	13,4	13,4	57,6
	11	1	,4	,4	58,0
	12	10	4,5	4,5	62,5
	13	1	,4	,4	62,9
	14	5	2,2	2,2	65,2
	15	16	7,1	7,1	72,3
	16	2	,9	,9	73,2

	18	2	,9	,9	74,1
	20	22	9,8	9,8	83,9
	21	1	,4	,4	84,4
	23	1	,4	,4	84,8
	25	3	1,3	1,3	86,2
	30	9	4,0	4,0	90,2
	32	1	,4	,4	90,6
	36	1	,4	,4	91,1
	40	7	3,1	3,1	94,2
	50	8	3,6	3,6	97,8
	60	2	,9	,9	98,7
	80	1	,4	,4	99,1
	120	1	,4	,4	99,6
	150	1	,4	,4	100,0
	Total	224	100,0	100,0	

Tabela 35 - Rede Família Frequência: Mínimo, Máximo e Média

N	Válidos	224
	Perdidos	0
Media		2,46
Desv. típ.		,732
Mínimo		1
Máximo		3

Tabela 36 – Rede Família Frequência: frequência e percentagem

		Frequência	Percentagem	Percentagem válida	Percentagem acumulada
Válidos	2 a 1 vez por semana	32	14,3	14,3	14,3
	4 a 3 vezes por semana	58	25,9	25,9	40,2
	7 a 5 vezes por semana	134	59,8	59,8	100,0
	Total	224	100,0	100,0	

Tabela 37 - Rede Amigos Frequência: Mínimo, Máximo e Média

N	Válidos	224
	Perdidos	0
Media		1,83
Desv. típ.		,770
Mínimo		1
Máximo		3

Tabela 38 – Rede Amigos Frequência: frequência e percentagem

		Frequência	Percentagem	Percentagem válida	Percentagem acumulada
Válidos	2 a 1 vez por semana	89	39,7	39,7	39,7
	4 a 3 vezes por semana	85	37,9	37,9	77,7
	7 a 5 vezes por semana	50	22,3	22,3	100,0
	Total	224	100,0	100,0	

Tabela 39 - Rede Vizinhos Frequência: Mínimo, Máximo e Média

N	Válidos	224
	Perdidos	0
Media		1,26
Desv. típ.		,580
Mínimo		1
Máximo		3

Tabela 40 – Rede Vizinhos Frequência: frequência e percentagem

		Frequência	Percentagem	Percentagem válida	Percentagem acumulada
Válidos	2 a 1 vez por semana	182	81,3	81,3	81,3
	4 a 3 vezes por semana	26	11,6	11,6	92,9
	7 a 5 vezes por semana	16	7,1	7,1	100,0
	Total	224	100,0	100,0	

Tabela 41 - Rede Colegas Frequência: Mínimo, Máximo e Média

N	Válidos	224
	Perdidos	0
Media		2,49
Desv. típ.		,752
Mínimo		1
Máximo		3

Tabela 42 - Rede Colegas Frequência: frequência e percentagem

		Frequência	Percentagem	Percentagem válida	Percentagem acumulada
Válidos	2 a 1 vez por semana	35	15,6	15,6	15,6
	4 a 3 vezes por semana	45	20,1	20,1	35,7
	7 a 5 vezes por semana	144	64,3	64,3	100,0
	Total	224	100,0	100,0	

Tabela 43 - Redes Confiança, Colaboração e Sentido de Interajuda: Mínimo, Máximo e Média

	N	Mínimo	Máximo	Media	Desv. típ.
F_Confiança	224	3	10	9,0	1,4
F_Colaboração	224	2	10	8,6	1,6
F_Ajuda	224	1	10	8,4	2,7
A_Confiança	224	1	10	6,4	3,4
A_Colaboração	224	1	10	7,4	2,9
A_Ajuda	224	1	10	7,7	2,5
V_Confiança	224	1	10	5,1	2,7
V_Colaboração	224	1	10	6,5	2,6
V_Ajuda	224	1	10	5,6	2,6
C_Confiança	224	1	10	7,2	2,6
C_Colaboração	224	1	10	7,4	1,9
C_Ajuda	224	1	10	6,9	2,7
N válido (según lista)	224				

Variáveis dependentes

Tabela 44 – Variáveis Bem-estar Subjetivo: Mínimo, Máximo e Média

	N	Mínimo	Máximo	Media	Desv. típ.
FP F_Pessoal	224	1	10	7,90	1,923
FSV S_Vida	224	1	10	8,01	2,460
FST S_Trabalho	224	1	10	7,24	2,360
N válido (según lista)	224				

Tabela 45 - Felicidade Pessoal: frequência e percentagem

		Frequência	Percentagem	Percentagem válida	Percentagem acumulada
Válidos	1 Discordo totalmente	4	1,8	1,8	1,8
	2	1	,4	,4	2,2
	3	4	1,8	1,8	4,0
	4	4	1,8	1,8	5,8
	5	13	5,8	5,8	11,6
	6	11	4,9	4,9	16,5
	7	34	15,2	15,2	31,7
	8	58	25,9	25,9	57,6
	9	48	21,4	21,4	79,0
	10 Concordo totalmente	47	21,0	21,0	100,0
	Total	224	100,0	100,0	

Tabela 46 - Satisfação com a Vida: frequência e percentagem

		Frequência	Percentagem	Percentagem válida	Percentagem acumulada
Válidos	1 Discordo totalmente	4	1,8	1,8	1,8
	2	7	3,1	3,1	4,9
	3	10	4,5	4,5	9,4
	4	8	3,6	3,6	12,9
	5	8	3,6	3,6	16,5
	6	14	6,3	6,3	22,8
	7	10	4,5	4,5	27,2
	8	30	13,4	13,4	40,6
	9	49	21,9	21,9	62,5
	10 Concordo totalmente	84	37,5	37,5	100,0
	Total	224	100,0	100,0	

Tabela 47 - Satisfação com o Trabalho: frequência e percentagem

		Frequência	Percentagem	Percentagem válida	Percentagem acumulada
Válidos	1 Discordo totalmente	5	2,2	2,2	2,2
	2	6	2,7	2,7	4,9
	3	13	5,8	5,8	10,7
	4	7	3,1	3,1	13,8
	5	22	9,8	9,8	23,7
	6	13	5,8	5,8	29,5
	7	31	13,8	13,8	43,3
	8	50	22,3	22,3	65,6
	9	38	17,0	17,0	82,6
	10 Concordo totalmente	39	17,4	17,4	100,0
	Total	224	100,0	100,0	

Tabela 48 – Bem-estar Subjetivo e Variáveis Sociodemográficas

Variáveis Sociodemográficas	Categorização	Felicidade Pessoal (Média – 1 a 10)	Satisfação com a Vida (Média – 1 a 10)	Satisfação com o Trabalho (Média – 1 a 10)
Género	Masculino	8,07	8,11	7,61
	Feminino	7,65	7.87	6,7
Estado Civil	Solteiro	7,76	8.10	6,76
	Casado	8,11	7.94	7,44
	Divorciado	6,36	8,364	8,091
	Viúvo	5	6	7
Nível de Escolaridade	Básico	9,05	8.94	7,83
	Secundário	7,89	8.20	7,69
	Universitário	7,75	7,82	6,98
Salário Mensal Liquido (€)	300-600	7,74	8,48	7,03
	601-900	7,78	8,12	6,75
	901-1200	8,33	7,66	7,28
	1201-1800	7,84	7,94	7,54
	1801-2400	8	8,23	7,76
	2401-3000	7,71	7,85	8
	3001-4500	7,75	7,75	8
	4501-6000	7,76	7	7,66
Setor de Atividade	Secundário	8,07	8,11	7,40
	Terciário	7,81	7,92	7,23
Cargo na Empresa	Gestor	7,54	7,75	7,89
	Colaborador	8,01	8,10	7,01

Tabela 49 – Confiança nas Redes e Variáveis Sociodemográficas

Variáveis Sociodemográficas	Categorização	Redes Família (Média – 1 a 10)	Redes Amigos (Média – 1 a 10)	Rede Vizinhos (Média – 1 a 10)	Rede Colegas (Média – 1 a 10)
Género	Masculino	9,01	6,23	5,48	7,46
	Feminino	9,08	6,54	4,61	6,78
Estado Civil	Solteiro	8,97	6,76	4,61	6,79
	Casado	9,13	6,2	5,47	7,34
	Divorciado	8,18	5,18	4,09	8
	Viúvo	10	10	8	8
Nível de Escolaridade	Básico	8,44	6,16	6,66	6,44
	Secundário	8,76	6,79	5,16	7,24
	Universitário	9,21	6,21	4,91	7,25
Salário Mensal Liquido (€)	300-600	8,25	6,3	5,88	6,30
	601-900	9,07	5,99	4,77	6,91
	901-1200	9,12	7,33	5	7,44
	1201-1800	9,12	6,47	5,14	7,56
	1801-2400	9,84	5,54	5,84	7,15
	2401-3000	9	6	5	8,57
	3001-4500	9,37	7	5,12	7,38
	4501-6000	8	3,67	4,66	7,33
Setor de Atividade	Secundário	8,96	6,26	5,41	7,09
	Terciário	9,09	6,37	4,87	7,38
Cargo na Empresa	Gestor	8,98	6,29	5,28	7,79
	Colaborador	9,05	6,38	5,06	6,98

Tabela 50 – Colaboração nas Redes e Variáveis Sociodemográficas

Variáveis Sociodemográficas	Categorização	Redes Família (Média – 1 a 10)	Redes Amigos (Média – 1 a 10)	Rede Vizinhos (Média – 1 a 10)	Rede Colegas (Média – 1 a 10)
Género	Masculino	8,48	7,14	6,75	7,70
	Feminino	8,82	7,71	6,27	7,03
Estado Civil	Solteiro	8,57	7,52	6,33	7,22
	Casado	8,73	7,34	6,45	7,49
	Divorciado	7,27	6,36	7,9	7,91
	Viúvo	10	10	2	9
Nível de Escolaridade	Básico	8,5	7,5	6,83	7,39
	Secundário	8,08	7,35	6,72	7,64
	Universitário	8,84	7,36	6,31	7,34
Salário Mensal Liquido (€)	300-600	7,6	7,26	6,96	6,93
	601-900	8,8	7,07	6,41	7,39
	901-1200	8,7	7,51	5,66	7,46
	1201-1800	8,5	7,58	6,71	7,51
	1801-2400	9,3	7,46	6,61	7,31
	2401-3000	9	7	6,85	8,71
	3001-4500	9	8,5	6,37	7,75
	4501-6000	7,6	7	7,33	7,33
Setor de Atividade	Secundário	8,5	7,17	6,49	7,46
	Terciário	8,6	7,6	6,36	7,48
Cargo na Empresa	Gestor	8,54	7,63	6,66	7,79
	Colaborador	8,64	7,28	6,39	7,30

Tabela 51 – Sentido de Interajuda nas Redes e Variáveis Sociodemográficas

Variáveis Sociodemográficas	Categorização	Redes Família (Média – 1 a 10)	Redes Amigos (Média – 1 a 10)	Rede Vizinhos (Média – 1 a 10)	Rede Colegas (Média – 1 a 10)
Género	Masculino	8,52	7,61	5,62	7,03
	Feminino	8,43	7,86	5	6,79
Estado Civil	Solteiro	8,63	8,06	5,32	6,81
	Casado	8,31	7,58	5,78	6,90
	Divorciado	9,46	6,55	5,27	7,91
	Viúvo	10	10	9	10
Nível de Escolaridade	Básico	8,72	7,33	7	7,61
	Secundário	8,25	7,42	5,72	6,54
	Universitário	8,55	7,87	5,39	7,01
Salário Mensal Liquido (€)	300-600	8,52	7,07	6,4	7,26
	601-900	8,36	8,01	5,21	6,74
	901-1200	8,26	7,23	5,46	6,69
	1201-1800	8,75	7,78	5,77	7,12
	1801-2400	8,39	8	5,69	5,77
	2401-3000	8,57	8,14	5,42	8,14
	3001-4500	9,63	8,12	6,12	8,37
	4501-6000	6,33	7,66	5,33	6,33
Setor de Atividade	Secundário	8,47	7,63	5,59	7,03
	Terciário	8,44	7,82	5,71	6,83
Cargo na Empresa	Gestor	8,7	7,68	5,98	7,40
	Colaborador	8,41	7,71	5,48	6,77

USC
UNIVERSIDADE
DE SANTIAGO
DE COMPOSTELA

Apêndice 5 – Ordered Probit Regressions: todas as variáveis

USC
UNIVERSIDADE
DE SANTIAGO
DE COMPOSTELA

Tabela 52 – Resultados Ordered Probit Regressions – Todas as variáveis

	Modelo 1	Modelo 2	Modelo 3
	Felicidade Pessoal	Satisfação com a Vida	Satisfação com o Trabalho
Personalidade			
Extroversão -Falador	0.0906 (1.41)	-0.0256 (-0.39)	0.121 (1.91)
Extroversão -N_Reservado	0.0263 (0.52)	**0.109*** **(2.12)**	0.0374 (0.79)
Extroversão -Energia	-0.0502 (-0.73)	-0.00811 (-0.12)	0.0400 (0.60)
Extroversão -Entusiasmo	0.0482 (0.63)	0.00424 (0.05)	0.0622 (0.82)
Extroversão -N_Sosseg_Ativo	-0.0829 (-1.78)	-0.0659 (-1.32)	-0.0183 (-0.39)
Extroversão -Assertivo	-0.0880 (-1.24)	-0.116 (-1.57)	-0.0524 (-0.77)
Extroversão -N_Tímido	0.0526 (0.95)	0.102 (1.84)	-0.0890 (-1.68)
Extroversão -Socia_Amigavel	-0.00171 (-0.02)	-0.0499 (-0.57)	**-0.234**** **(-2.74)**
Amabilidade - N_Criticador	0.0118 (0.26)	-0.0198 (-0.41)	0.0000145 (0.00)
Amabilidade - Prestável	-0.0119 (-0.22)	-0.0471 (-0.87)	-0.0153 (-0.29)
Amabilidade - N_Disputas	-0.0117 (-0.25)	-0.0291 (-0.61)	**-0.119**** **(-2.61)**
Amabilidade - Perdoa	0.000376 (0.01)	-0.0136 (-0.32)	-0.00157 (-0.04)
Amabilidade - Ser_Confiança	-0.0702 (-0.80)	0.119 (1.30)	-0.175 (-1.68)
Amabilidade - Caloroso	-0.0216 (-0.53)	-0.0355 (-0.84)	0.0118 (0.30)
Amabilidade - Atencioso_Bondoso	0.0246 (0.33)	0.0681 (0.89)	0.0282 (0.39)
Amabilidade - N_Rude	-0.0606 (-1.17)	0.0767 (1.47)	-0.0180 (-0.36)
Amabilidade - Cooperativo	0.00884 (0.11)	0.0701 (0.89)	0.126 (1.71)
Escrupulosidade -Trab_Exaustivo	0.0181 (0.40)	0.00450 (0.10)	-0.0627 (-1.39)
Escrupulosidade - Cuidadoso	0.0451 (1.10)	0.0129 (0.31)	0.0201 (0.52)
Escrupulosidade - Trab_Confiança	-0.0768 (-0.71)	-0.107 (-0.97)	0.0377 (0.34)
Escrupulosidade -Organizado	-0.0328 (-0.79)	0.00212 (0.05)	**-0.114**** **(-2.83)**

	Modelo 1	Modelo 2	Modelo 3
	Felicidade Pessoal	Satisfação com a Vida	Satisfação com o Trabalho
Escrupulosidade - N_Preguiçoso	-0.0665 (-1.24)	0.0693 (1.29)	0.0431 (0.86)
Escrupulosidade - Perseverante	0.00179 (0.02)	0.0180 (0.25)	0.0920 (1.24)
Escrupulosidade -Eficaz	**0.193*** **(1.99)**	0.0359 (0.37)	**0.188*** **(2.02)**
Escrupulosidade -Cumpridor	-0.0539 (-0.95)	0.0513 (0.89)	0.0559 (1.01)
Escrupulosidade -N_Distraído	0.0247 (0.48)	-0.0320 (-0.62)	-0.0313 (-0.64)
Neuroticismo - Deprimido	**-0.369***** **(-6.13)**	**-0.163**** **(-2.76)**	**-0.188***** **(-3.31)**
Neuroticismo - Stressado	0.0254 (0.47)	-0.0686 (-1.24)	0.0973 (1.83)
Neuroticismo - Tenso	0.000340 (0.01)	0.0580 (1.12)	-0.0824 (-1.70)
Neuroticismo - Preocupado	0.0998 (1.82)	0.00552 (0.10)	-0.00189 (-0.04)
Neuroticismo - Emocio_Instável	-0.0415 (-0.85)	-0.00327 (-0.06)	0.0204 (0.41)
Neuroticismo - Humor_Instável	0.0193 (0.42)	-0.0245 (-0.52)	-0.0732 (-1.64)
Neuroticismo - N_Calmo	**0.198**** **(3.15)**	0.0410 (0.65)	-0.0121 (-0.20)
Neuroticismo - Nervoso	**-0.140**** **(-2.92)**	**0.118*** **(2.44)**	0.00603 (0.13)
Abertura à Experiencia - Original	0.0388 (0.54)	-0.0324 (-0.45)	-0.0168 (-0.24)
Abertura à Experiencia - Curiosidade	0.0937 (1.14)	0.0720 (0.89)	-0.0636 (-0.80)
Abertura à Experiencia - Pensador	0.0738 (1.27)	-0.0157 (-0.27)	-0.00890 (-0.16)
Abertura à Experiencia - Imaginativo	0.0106 (0.12)	0.0461 (0.52)	0.0646 (0.74)
Abertura à Experiencia - Inventivo	-0.0576 (-0.92)	-0.0272 (-0.42)	-0.0915 (-1.49)
Abertura à Experiencia - Valoriza_Exp_Arte	-0.0620 (-1.07)	-0.0313 (-0.52)	0.0410 (0.73)
Abertura à Experiencia - N_Trab_Rotineiro	-0.0450 (-1.04)	0.0184 (0.43)	-0.0265 (-0.64)
Abertura à Experiencia - Reflexivo	0.0672 (0.98)	-0.0107 (-0.14)	-0.0333 (-0.50)
Abertura à Experiencia - Interesses_Artes	**-0.105*** **(-2.17)**	0.0239 (0.49)	0.0227 (0.50)
Abertura à Experiencia - Sofisticado	**0.105*** **(2.25)**	0.0167 (0.34)	-0.0447 (-0.99)
Rede Família			
Tamanho	-0.0132 (-0.13)	0.0906 (0.90)	-0.158 (-1.62)
Frequência	0.153	-0.0750	-0.0848

	Modelo 1	Modelo 2	Modelo 3
	Felicidade Pessoal	Satisfação com a Vida	Satisfação com o Trabalho
	(1.12)	(-0.56)	(-0.64)
Confiança	**0.291****	-0.0350	**0.234***
	(2.62)	(-0.31)	**(2.26)**
Colaboração	-0.136	-0.0262	-0.0269
	(-1.50)	(-0.30)	(-0.33)
Interajuda	0.0306	0.0308	-0.0287
	(0.79)	(0.78)	(-0.77)
Rede Amigos			
Tamanho	-0.0620	-0.111	0.0622
	(-0.60)	(-1.03)	(0.61)
Frequência	0.132	**0.287***	0.158
	(0.95)	**(2.00)**	(1.14)
Confiança	-0.0434	-0.0309	-0.0217
	(-1.21)	(-0.88)	(-0.65)
Colaboração	0.0724	0.0800	0.0155
	(1.79)	(1.92)	(0.39)
Interajuda	0.0293	-0.0202	0.0131
	(0.64)	(-0.43)	(0.29)
Rede Vizinhos			
Tamanho	-0.168	-0.0837	0.0302
	(-1.11)	(-0.55)	(0.21)
Frequência	0.0286	0.243	0.121
	(0.13)	(1.09)	(0.59)
Confiança	0.0859	-0.0501	-0.0113
	(1.22)	(-0.70)	(-0.17)
Colaboração	-0.0499	-0.0357	-0.0275
	(-1.30)	(-0.88)	(-0.73)
Interajuda	0.0938	0.0665	-0.0378
	(1.43)	(0.98)	(-0.59)
Rede Colegas de Trabalho			
Tamanho	0.0436	0.0481	**0.191***
	(0.47)	(0.50)	**(2.10)**
Frequência	-0.00846	0.112	-0.246
	(-0.06)	(0.84)	(-1.93)
Confiança	-0.135	-0.0229	**0.169***
	(-1.57)	(-0.27)	**(2.24)**
Colaboração	**0.315*****	0.0747	0.129
	(3.37)	(0.83)	(1.60)
Interajuda	-0.0166	0.0341	0.0506
	(-0.42)	(0.86)	(1.32)
Confiança Pessoal			
Confiança – Pessoas Confiáveis	0.00353	0.0110	0.00814
	(0.37)	(1.00)	(0.86)
Confiança nos Outros	0.0146	**0.0565***	**0.0312***
	(1.22)	**(1.96)**	**(2.56)**
Confiança Organizacional			
Confiança – Pessoas N Interesseiras	-0.0146	0.00198	-0.0101
	(-1.13)	(0.13)	(-0.72)
Confiança – Pessoas Justas	-0.00822	-0.0123	-0.0118
	(-0.73)	(-1.00)	(-1.06)

	Modelo 1	Modelo 2	Modelo 3
	Felicidade Pessoal	Satisfação com a Vida	Satisfação com o Trabalho
Confiança Superiores	-0.000343 (-0.10)	**0.00875*** **(2.32)**	0.00313 (0.92)
Confiança na Empresa	**0.129*** **(2.31)**	-0.0237 (-0.41)	**0.266***** **(4.76)**
Confiança Gestor	-0.00214 (-0.51)	-0.00381 (-0.87)	0.00122 (0.30)
Variáveis de controlo			
Género	0.102 (0.41)	0.235 (0.93)	0.320 (1.32)
Idade	-0.208 (-1.62)	-0.0993 (-0.76)	0.148 (1.19)
Estado Civil	0.181 (0.80)	0.145 (0.64)	-0.250 (-1.14)
Escolaridade	**-0.681**** **(-3.06)**	-0.417 (-1.90)	-0.227 (-1.06)
Nacionalidade	-0.0416 (-0.19)	-0.261 (-1.08)	0.0377 (0.18)
Salário Mensal Líquido	0.0352 (0.46)	-0.00549 (-0.07)	0.00682 (0.09)
Saúde	0.178 (1.44)	0.0302 (0.24)	0.00308 (0.03)
Anos na Empresa	0.0435 (0.40)	-0.0687 (-0.63)	0.180 (1.70)
Setor	-0.00482 (-1.00)	0.00149 (0.31)	-0.00533 (-1.10)
Localização	**-1.241*** **(-2.23)**	-0.0144 (-0.03)	0.213 (0.39)
Cargo na Empresa	0.149 (0.48)	0.225 (0.73)	-0.0557 (-0.19)
Pseudo R^2	0.3004	0.1624	0.2621
Número de Observações	223	223	223

Modelo 2.

Note: 1 observation completely determined. Standard errors questionable.

Referências Bibliográficas

USC
UNIVERSIDADE
DE SANTIAGO
DE COMPOSTELA

Abrams, L. C., Cross, R., Lesser, E., & Levin, D. Z. (2003). Nurturing interpersonal trust in knowledge-sharing networks. *Academy of Management Executive, 17*(4), 64–77.

Adler, P. S., & Kwon, S. W. (2002). Social Capital: Prospects for a New Concept. *Academy of Management Review, 27*(1), 17-40.

Akbarzadeh, F., Dehghani, H., Khoshfar, G., & Janalizadeh, H. (2013). The Impact of Three Types of Economic, Cultural and Social Capitals on Youth's Happiness. *Journal of Applied Sociology, 50*(2), 15-18.

Argyris, C. (1964). *Integrating the Individual and the Organization*. New York: John Wiley.

Arrow, K. J. (1974). *Limits of Economic Organization*. New York: Norton.

Asanuma, B. (1985). The organization of parts purchases in the Japanese automotive industry. *Japanese Economic Studies, III(Summer)*, 32 -78.

Aslam, A., & Corrado, L. (2012). The geography of well-being. *Journal of Economic Geography, 12*(3), 627.

Bacharach, S. B., Bamberger, P., & Conley, S. (1991). Workhome conflict among nurses and engineers: Mediating the impact of role stress on burnout and satisfaction at work. *Journal of Organizational Behavior, 12*, 39–53.

Bae, J., & Gargiulo, M. (2004). Partner substitutability, alliance network structure, and firm profitability in the telecommunications industry. *Academy of Management Journal, 47*(6), 843–859.

Baker, W. (1990). Market networks and corporate behavior *American Journal of Sociology, 96*, 589-625.

Barbaranelli, C., Caprara, G. V., Rabasca, A., & Pastorelli, C. (2003). A questionnaire for measuring the Big Five in late childhood. *Personality and Individual Differences, 34*(645-664).

Barber, B. (1983). *The logic and limits of trust*. New Brunswick, NJ: Rutgers University Press.

Barney, J. B. (1986). Organizational culture: Can it be a source of sustained competitive advantage? *Academy of Management Review, 11*, 656–665.

Barney, J. B., & Hansen, M. H. (1994). Trustworthiness as a source of competitive advantage. *Strategic Management Journal, 15*, 175-190.

Barrick, M. R., & Mount, M. K. (1991). The Big Five personality dimensions and job performance: a meta-analysis. *Personnel Psychology, 44*, 1–26.

Bartolini, S., Bilancini, E., & Pugno, M. (2008a). *American Declines in Social Capital and Happiness: Is There Any Linkage?* Siena, Mimeo.

Bartolini, S., Bilancini, E., & Pugno, M. (2008b). Did the decline in social capital depress Americans' happiness? *Quaderni del dipartimento di economia politica* (Vol. 540). University of Siena.

Bateman, T. S. (1983). Job Satisfaction and the Good Soldier: The Relationship Between Affect and Employee "Citizenship". *Academy of Management Journal, 26*(4), 587-595.

Bateman, T. S., & Organ, D. W. (1983). Job Satisfaction and the Good Soldier: The Relationship Between Affect and Employee "Citizenship". *Academy of Management Journal, 26*(4), 587-595.

Baulch, B. (1996). Neglected Trade-Offs in Poverty Measurement. *IDS Bulletin, 27*(1), 36-42.

Baum, J., Calabrese, T., & Silverman, B. (2000). Don't go it alone: Alliance network composition and startups' performance in Canadian biotechnology. *Strategic Management Journal, 21*, 267–294.

Baum, J., & Oliver, C. (1991). Institutional linkages and organizational mortality. *Administrative Science Quarterly, 36*, 187–218.

Baum, J. R., & Locke, E. A. (2004). The Relationship of Entrepreneurial Traits, Skill and Motivation to Subsequent Venture Growth. *Journal of Applied Psychology, 89*(4), 587-598.

Baumeister, R. F., & Leary, M. R. (1995). The need to belong: desire for interpersonal attachments as a fundamental human motivation. *Psychological Bulletin, 117*, 497–529.

Becker, G. S. (1996). Preferences and values. In G. S. Becker (Ed.), *Accounting for tastes* (pp. 3–23). Cambridge: Harvard University Press.

Belliveau, M. A., O'Reilly, C. A., III, & Wade, J. B. (1996). Social capital at the top: Effects of social similarity and status on CEO compensation. *Academy of Management Journal, 39*, 1568-1159.

Benet-Martinéz, V., & John, O. P. (1998). Los Cinco Grandes Across Cultures and Ethnic Groups: Multitrait Multimethod Analyses of the Big Five in Spanish and English. *Journal of Personality and Social Psychology, 75*(3), 729-750.

Beugelsdijk, S. (2009). A Multilevel Approach to Social Capital. *International Studies of Management & Organization, 39*(2), 65-89.

Bidault, F., & Jarillo, C. J. (1997). Trust in economic transactions. In F. Bidault, P-Y. Gomez, & G. Marion (Eds.), *Trust: Firm and society*. Paris: Editions ESKA.

Bjørnskov, C. (2014). Do Economic Reforms Alleviate Subjective Well-Being Losses of Economic Crises? *Journal of Happiness Studies, 15*, 163–182. doi:10.1007/s10902-013-9442-y

Blanchflower, D. G., & Oswald, A. J. (2000). Well-being over time in Britain and the USA *NBER working papers* (pp. 7487). Cambridge, MA: National Bureau of Economic Research.

Blanchflower, D. G., & Oswald, A. J. (2004). Well-being over time in Britain and the USA. *Journal of Public Economics, 88*, 1359–1386.

Blomqvist, K. (2002). *Partnering in the Dynamic Environment: The Role of Trust in Asymmetric Technology Partnership Formation.*

Bourdieu, P. (1986). The forms of capital. In J. Richardson (Ed.), *Handbook of theory and research for the sociology of education* (pp. 241–258). Westport, Connecticut: Greenwood Press.

Bourdieu, P. (1993). *Sociology in question*. London: Sage.

Brass, D. J., & Burkhardt, M. E. (1993). Potential power and power use: an investigation of structure and behavior. *Academy of Management Journal, 34*(4), 441–470.

Brayfield, A. H., & Crockett, W. H. (1955). Employee attitudes and employee performance. *Psychological Bulletin, 52*, 396-424.

Brayfield, A. H., & Rothe, H. F. (1951). An index of job satisfaction. *Journal of Applied Psychology, 35*, 307–311.

Brown, S. L. (2000). The effect of union type on psychological well-being: Depression among cohabitors versus marrieds. *Journal of Health and Social Behaviour, 41*, 241–255.

Bruni, L., & Stanca, L. (2008). Watching alone: Relational goods, television and happiness. *Journal of Economic Behavior & Organization, 65*, 506–528.

Bukenya, J. O., Gebremedhin, T. G., & Schaeffer, P. V. (2003). Analysis of rural quality of life and health: A spatial approach. *Economic Development Quarterly, 17*(3), 280–293.

Bureau, U. S. C., & Statistics, U. S. B. o. L. (2012). *Current Population Survey*

Burt, R. S. (1992). *Structural Holes: The Social Structure of Competition* Cambridge, MA.: Harvard University Press.

Burt, R. S. (1997). The contingent value of social capital. *Administrative Science Quarterly, 42*, 339-365.

Burt, R. S. B. (2000). The Network Structure of Social Capital *Research in Organizational Behaviour, 22*, 345-423.

Cammann, C., Fichman, M., & Jenkins, D. (1979). *The Michigan Organizational Assessment Questionnaire*. Ann Arbor: University of Michigan.

Cattell, R. B. (1945). The principal trait clusters for describing personality. *Psychological Bulletin, 42*, 129-161.

Chandler, G. N., & Hanks, S. H. (1994). Founder competence, the environment, and venture performance. *Entrepreneurship: Theory & Practice*(Spring), 77-89.

Chin, W. W. (1998). Issues and opinion on structural equation modelling. *Management Information Systems Quarterly, 21*(1), 7-15.

Chin, W. W., & Newsted, P. R. (1999). Structural equation modeling analisys with small samples using partial least squares. In R. Hoyle (Ed.), *Statistical strategies for small samples research* (pp. 307-341). Thousand Oaks, CA: SAGE.

Chong, L., & Gibbons, P. (1997). Corporate entrepreneurship: The roles of ideology and social capital. *Group and Organization Management, 22*, 10-30.

Chua, R. Y. J., Ingram, P., & Morris, M. W. (2008). From the Head and the Heart: Locating Cognition- and Affect- based Trust in Managers' Professional Networks. *Academy of Management Journal, 51*(3), 436–452.

Cialdini, R. B., Trost, M. R., & Newson, J. T. (1995). Preference for consistency: The development of a valid measure and the discovery of surprising behavioral implications. *Journal of Personality and Social Psychology, 69*(318-328).

Ciavarella, M. A., Buchholtz, A. K., Riordan, C. M., Gatewood, R. D., & Stokes, G. S. (2004). The Big Five and venture survival: Is there a linkage? *Journal of Business Venturing, 19*, 465-483.

Clark, A., Diener, E., Georgellis, Y., & Lucas, R. E. (2003). Lags and leads in life satisfaction: A test of the baseline hypothesis *CNRS working paper*. Paris: DELTA.

Cohen, A. (2002). The importance of spirituality in well-being for Jews and Christians. *Journal of Happiness Studies, 3*, 287–310.

Coleman, J. (1988). Social Capital in the Creation of Human Capital. *American Journal of Sociology, 94*, S95-S120.

Coleman, J. (1990). *Foundations of social theory*. Cambridge and London: Belkamp Press of Harvard University Press.

Colquitt, J. A., LePine, J. A., Piccolo, R. F., Zapata, C. P., & Rich, B. L. (2012). Explaining the Justice–Performance Relationship: Trust as Exchange Deepener or Trust as Uncertainty Reducer? *Journal of Applied Psychology, 97*(1), 1–15.

Colquitt, J. A., Lepine, J. A., Zapata, C. P., & Wild, R. E. (2011). Trust in Typical and High-Reliability Contexts: Building and Reacting to Trust Among Firefighters. *Academy of Management Journal, 54*(5), 999–1015.

Cook, J., & Wall, T. (1980). New work attitude measures of trust, organizational commitment and personal need nonfulfillment. *Journal of Occupational Psychology, 53*, 39- 52.

Cooper, C. L., Sloan, S. J., & Williams, S. (1988). *Occupational stress indicator: management guide*. Windsor: NFER–Nelson.

Coote, L., Forrest, E. J., & Tam, T. W. (2003). An investigation into commitment in non-Western industrial marketing relationships. *Industrial Marketing Management, 32*(7), 595–604.

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*, 668–678.

Costa, P. T., & McCrae, R. R. (1985). *The NEO Personality Inventory manual*. Odessa: Psychological Assessment Resources.

Costa, P. T., & McCrae, R. R. (1992). *Revised NEO Personality Inventory (NEO-PI-R) and NEO Five-Factor Inventory (NEO-FFI) professional manual* (P. A. Resources Ed.). Odessa.

Coudouel, A., Hentschel, J., & Wodon, Q. (2001). Poverty Measurement and Analysis *PRSP Sourcebook*: World Bank.

Creed, W. E. D., & Miles, R. E. (1996). Trust in organisations: A conceptual framework linking organisational forms, managerial philosophies, and the opportunity costs of controls. In R. M. Kramer & T. R. Tyler (Eds.), *Trust in organisations: Frontiers of theory and research*. Thousand Oaks: SAGE Publications.

Csikszentmihalyi, M. (1990). *Flow: The Psychology of Optimal Experience*. New York: HarperCollins.

Danner, D. D., Snowdon, D. A., & Friesen, W. V. (2001). Positive Emotions in Early Life and Longevity: Findings from the Nun Study. *Journal of Personality and Social Psychology, 80*(5), 804-813.

Das, T. K., & Teng., B. S. (2001). Trust, Control and Risk in Strategic Alliances: An Integrated Framework. *Organization Studies, 22*, 251–283.

Dasgupta, P. (2001). *Human Well-Being and the Natural Environment*. Oxford: Oxford University Press.

Dasgupta, P. (2010). A matter of trust: Social capital and economic development *SCI Discussion Paper*. The University of Manchester.

Davis, J. H., Schoorman, F. D., Mayer, R. C., & Tan, H. H. (2000). The trusted general manager and business unit performance: Empirical evidence of a competitive advantage. *Strategic Management Journal*(21), 563–576.

Dayton-Johnson, J. (2003). Social capital, social cohesion, community: A microeconomic analysis. In L. & Osberg (Eds.), *The economic implications of social cohesion* (pp. 43–78). Toronto: University of Toronto Press.

De Jong, B. A., & Elfring, T. (2010). How Does Trust Affect the Performance of Ongoing Teams? The Mediationg Role of Reflexivity, Monitoring, and Effort. *Academy of Management Journal, 53*(3), 535–549.

De Neve, J., Christakis, N. A., Fowler, J. H., & Frey, B. S. (2012). Genes, Ecomomics and Happiness. *Journal of Neuroscience, Psychology and Economics, 5*(4), 193-211.

Deci, E. L., & Ryan, R. M. (1991). Amotivational approach to self: integration in personality. In R. Dienstbier (Ed.), *Nebraska Symposium on Motivation: Perspectives on Motivation* (pp. 237–288): University of Nebraska Press, Lincoln.

Demir, M. (2008). Sweetheart, you really make me happy: romantic relationship quality and personality as predictors of happiness among emerging adults. *Journal of Happiness Studies, 9*, 257–277. doi:10.1007/s10902-007-9051-8

DeNeve, K. M., & Cooper, H. (1998). The happy personality: A meta-analysis of 137 personality traits and subjective well-being. *Psychological Bulletin, 124*, 197–229.

Deutsch, M. (1973). *The resolution of conflict: constructive and destructive processes*. New Have: Yale University Press.

Di Tella, R., MacCulloch, R. J., & Oswald, A. J. (2003). The macroeconomics of happiness. *Review of Economics and Statistics, 85*, 809–827.

Diener, E. (1984). Subjective well-being. *Psychological Bulletin, 95*, 542–575.

Diener, E., & Biswas-Diener, R. (2002). Will money increase subjective wellbeing: A literature review and guide to needed research. *Social Indicators Research, 57*, 119–169.

Diener, E., & Lucas, R. E. (1999). Personality and subjective well-being. In Kahneman, E. Diener, & N. Schwarz (Eds.), *Well-Being: The Foundations of Hedonic Psychology* (pp. 213–229). New York: Russell Sage Foundation.

Diener, E., & Oishi, S. (2000). Money and happiness: income and subjective well-being across nations. In E. D. E. M. Suh (Ed.), *Culture and subjective well-being* (pp. 185–218). Cambridge, MA: MIT Press.

Diener, E., Oishi, S., & Lucas, R. E. (2003). Personality, culture and subjective well-being: Emotional and cognitive evaluations of life. *Annual Review of Psychology, 59*, 229–259.

Diener, E., & Seligman, M. E. P. (2002). Very Happy People. *Psychological Science, 13*(1), 81-85.

Diener, E., Suh, E. M., Lucas, R. E., & Smith, H. L. (1999). Subjective well-being: Three decades of progress. *Psychological Bulletin, 125*, 276–302.

Digman, J. M. (1990). Personality Structure: Emergence of The Five Factor Model. *Annual Review of Psychology, 41*, 417-440.

Digman, J. M., & Takemoto-Chock, N. K. (1981). Factors in the natural language of personality: Reanalysis and comparison of six major studies. *Multivariate Behavioral Research, 16*, 149-170.

Dirks, K. T., & Ferrin, D. L. (2002). Trust in Leadership: Meta-Analytic Findings and Implications for Research and Practice. *Journal of Applied Psychology, 87*.

Dirks, K. T., & Skarlicki, D. P. (2004). Trust in leaders: Existing research and emerging issues. In R. M. K. K. S. Cook (Ed.), *Trust and distrust across organizational contexts: Dilemmas and approaches* (pp. 21–41). New York: Russell Sage.

Dolan, P., Peasgood, T., & White, M. (2008). Do you really know what makes us happy? A review of the economic literature on the factors associeted with subjective well-being. *Journal of Economic Psychology, 29*, 94-122.

Doney, P. M., & Cannon, J. P. (1997). An examination of the nature of trust in buyer– seller relationships. *Journal of Marketing, 61*(April), 35–51.

Dore, R. (1983). Goodwill and the spirit of market capitalism. *British Journal of Sociology, 34*, 459-482.

Doyal, L., & Gough, I. (1991). *A Theory of Human Need*. London: Macmillan.

Dyer, J. H., & Singh, H. (1998). The Relational View: Cooperative Strategy and Sources of Inter-organizational Competitive Advantage. *Academy of Management Review, 23*, 660–679.

Easterlin, R. A. (1974). Does economic growth improve the human lot? Some empirical evidence. In P. A. D. M. W. Reder (Ed.), *Nations and households in economic growth* (pp. 89–125). New York: Academic.

Easterlin, R. A. (1995). Will raising the incomes of all increase the happiness of all? *Journal of Economic Behavior & Organization, 27*, 35–48.

Easterlin, R. A. (2003). *Do aspirations adjust to the level of achievement? A look at the financial and family domains.* Paper presented at the European Science Foundation Exploratory Workshop on Income, Interactions and Subjective Well-Being, Paris, France.

Emmons, R. A., & Diener, E. (1985). Personality correlates of subjective well-being. *Personality and Social Psychology Bulletin, 11*, 89–97.

Envick, B. R., & Langford, M. (2000). The Five-Factor Model of Personality: Assessing Entrepreneurs and Managers. *Academy of Entrepreneurship Journal, 6*(1), 6-17.

Erez, A., & Judge, T. A. (2001). Relationship of core self-evaluations to goal setting, motivation, and performance. *Journal of Applied Psychology, 86*, 80-92.

EVS. (2008). *European Values Study*. Retrieved from

Fahey, T., & Smyth, E. (2004). Do subjective indicators measure welfare? Evidence from 33 European societies. *European Societies, 6*(1), 5–27.

Faragher, E. B., Cass, M., & Cooper, C. L. (2005). The relationship between job satisfaction and health: a meta-analysis. *Occupational and Environmental Medicine, 62*, 105-112.

Farnham, A. (1989). The trust gap. *Fortune,* pp. 56–78.

Fernandez, R. M., Castilla, E. J., & Moore, P. (2000). Social capital at work: Networks and employment at a phone center. *American Journal of Sociology, 105*, 1288-1356.

Ferreira, J. (2003). *Study of the Growth and Performance of Small Firms: The Influence of the Entrepreneurial Strategic Orientation*. University of Beira Interior. Covilhã.

Ferrer-i-Carbonell, A., & Frijters, P. (2004). How important is methodology for the estimates of the determinants of happiness? *Economic Journal, 114*(497), 641–659.

Fiske, D. W. (1949). Consistency of the factorial structures of personality ratings from different sources. *Journal of Abnormal and Social Psychology, 44*, 329-344.

Fornell, C., & Larcker, D. F. (1981). Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. *Journal of Marketing Research, 18*, 39-50.

Frey, B. (2008). *Happiness.A revolution in economics*. Cambridge, Massachusetts, London, England: The MIT Press.

Frey, B. S., & Stutzer, A. (2000). Happiness, economy and institutions. *The Economic Journal, 110*, 918–938.

Frey, B. S., & Stutzer, A. (2002). What Can Economists Learn from Happiness Research? *Journal of Economic Literature, XL*, 402–435.

Fryxell, G. E., Dooley, R. S., & Vryza, M. (2002). After the ink dries: The interaction of trust and control in US-based international joint ventures. *Journal of Managerial Studies, 39*, 865–886.

Gabbay, S. M., & Zuckerman, E. W. (1998). Social capital and opportunity in corporate R&D: The contingent effect of contact density on mobility expectations *Social Science Research 27*, 189-217.

Galford, R., & Drapeau, A. S. (2003). The Enemies of Trust. *Harvard Business Review*.

Gambetta, D. G. (1988). Can we trust trust? In D. G. Gambetta (Ed.), *Trust: Making and breaking cooperative relations* (pp. 213–237). New York: Basil Blackwell.

Ganesan, S. (1994). Determinant of long-term orientation in buyer– seller relationships. *Journal of Marketing, 58*(April), 1 – 19.

García, C., Martínez, A., & Fernández, R. (2010). Características del emprendedor influyentes en el proceso de creación empresarial y en el éxtio esperado. *Revista Europea de Dirección y Economía de la Empresa, 19*(2), 31-48.

Gasper, D. (2004). Human Well-being:Concepts and Conceptualizations *WIDER Discussion Papers* (Vol. 2004/06): World Institute for Development Economics (UNU-WIDER),.

Gerdtham, U. G., & Johannesson, M. (2001). The relationship between happiness, health, and socio-economic factors: Results based on Swedish microdata. *Journal of Socio-Economics, 30*, 553–557.

Gerlach, M. L. (1992). *Alliance capitalism: The social organization of Japanese business*. Berkeley: University of California Press.

Gerstner, C. R., & Day, D. V. (1997). Meta-analytic review of leader-member exchange theory: Correlates and construct issues. *Journal of Applied Psychology, 82*, 827–844.

Goldberg, L. R. (1981). Language and individual differences: The search for universals in personality lexicons. In L. Wheeler (Ed.), *Review of personality and social psychology* (Vol. 2, pp. 141-165). Beverly Hills: Sage.

Goldberg, L. R. (1992). The development of markers for the Big-Five factor structure. *Psychological Assessment, 4*, 26-42.

Goldberg, L. R., Johnson, J. A., Ebert, H. W., Hogan, R., Ashton, M. C., Cloninger, C. R., & Gough, H. G. (2006). The international personality item pool and the future of public-domain personality measures. *Journal of Research in Personality, 40*(1), 84-96.

Gong, Y., Kim, T., LEE, D., & ZHU, J. (2013). A Multilevel Model of Team Goal Orientation, Information Exchange, and Creativity. *Academy of Management Journal, 56*(3), 827–851.

Gosling, S. D., Rentfrow, P. J., & Swann Jr., W. B. (2003). A very brief measure of the Big-Five personality domains. *Journal of Research in Personality, 37*, 504-528.

Graham, C., & Pettinato, S. (2001). Happiness, markets and democracy: Latin America in comparative perspective. *Journal of Happiness Studies, 2*, 237–268.

Granovetter, M. S. (1973). The strength of weak ties. *American Journal of Sociology, 78*, 1360-1138.

Granovetter, M. S. (1992). Problems of explanation in economic sociology. In N. Nohria & R. G. Eccles (Eds.), *Networks and Organizations* (pp. 25–56). Boston, MA: Harvard Business School Press.

Granovetter, M. S. (1995). *Getting a job: A study of contacts and careers* (2nd ed. ed.). Chicago: University of Chicago Press.

Green, S. G., Anderson, S. E., & Shivers, S. L. (1996). Demographic and organizational influences on leader-member exchange and related work attitudes. *Organizational Behavior and Human Decision Processes, 66*, 203–214.

Gulati, R. (1998). Alliances and Networks. *Strategic Management Journal, 19*, 293–317.

Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1975). Development of the Job Diagnostic Survey. *Journal of Applied Physiology, 60*, 159–170.

Hafen, C., Singh, K., & Laursen, B. (2011). The Happy Personality in India: The Role of Emotional Intelligence *Journal of Happiness Studies, 12*, 807–817.

Hansen, M. T. (1998). Combining network centrality and related knowledge: Explaining effective knowledge sharing in multiunit firms. *Working paper, Harvard Business School*.

Hansen, M. T. (1999). The search-transfer problem: the role of weak ties in sharing knowledge across organizational subunits. *Administrative Science Quarterly, 44*(1), 82–111.

Hargadon, A., & Sutton, R. I. (1997). Technology brokering and innovation in a product development firm *Administrative Science Quarterly, 42*, 716-749.

Hayes, N., & Joseph, S. (2003). Big 5 correlates of three measures of well-being. *Personality and Individual Differences, 34*, 723–727.

Headey, B., & Wearing, A. J. (1992). *Understanding happiness: A theory of subjective well-being*: Longman Cheshire.

Helliwell, J. (2003). How's life? Combining individual and national variables to explain subjective well-being. *Economic Modelling, 20*(2), 331–360.

Helliwell, J. F. (2005). *Well-being, social capital and public policy: What's new?* Paper presented at the Annual Meetings of the Royal Economic Society, Nottingham, U.K.

Helliwell, J. F. (2006). Well-Being, Social Capital and Public Policy: What's New? *Economic Journal, 116*(510), C34-C45.

Helliwell, J. F., & Huang, H. (2005). How's the job? Well-being and social capital in the workplace *NBER Working Paper 11759*.

Helliwell, J. F., Huang, H., & Wang, S. (2013). Social Capital and Well-Being in Times of Crisis. *Journal of Happiness Studies*. doi:10.1007/s10902-013-9441-z

Helliwell, J. F., & Putnam, R. D. (2004). The social context of well-being. *Philosophical Transactions of the Royal Society, 359*, 1435–1446. doi:10.1098/rstb.2004.1522

Helliwell, J. F., & Wang, S. (2011). Trust and wellbeing. *International Journal of Wellbeing, 1*(1), 42-78.

Helper, S. (1990). Comparative supplier relations in the U.S. and Japanese auto industries: An exit voice approach. *Business Economic History, 19*, 153-162.

Hennart, J. (1988). A transaction cost theory of equity joint ventures. *Strategic Management Journal, 9*, 361–374.

Henseler, J., Ringle, C. M., & Sinkovics, R. R. (2009). The use of partial least squares path modeling in international marketing. *Advances in International Marketing, 20*, 277-320.

Hofstede, G., Neuijen, B., Ohayv, D. D., & Sanders, G. (1990). Measuring Organizational Cultures: A Qualitative and Quantitative Study Across Twenty Cases. *Administrative Science Quarterly, 35*(2), 286-316.

Holste, J. S., & Fields, D. (2005). The relationship of affect and cognition-based trust with sharing and use of tacit knowledge. *Academy of Management Best Papers Proceedings, B1–B6*.

Hosmer, L. T. (1995). Trust: The connecting link between organizational theory and philosophical ethics. *Academy of Management Review, 20*, 379–403.

Ironson, G. H., Smith, P. C., Brannick, M. T., Gibson, W. M., & Paul, K. B. (1989). Construction of the job in general scale: A comparison of global, composite, and specific measures. *Journal of Applied Psychology, 74*, 193-200.

Jackman, R. W., & Miller, R. A. (1998). Social capital and politics. *Annual Review of Political Science, 1*, 47-73.

Janssen, O., & Yperen, N. W. V. (2004). Employees' Goal Orientations, the Quality of Leader-Member Exchange, and the Outcomes of Job Performance and Job Satisfaction. *Academy of Management Journal, 47*(3), 368–384.

John, O. P., Donahue, E. M., & Kentle, R. L. (1991). *The Big Five Inventory - Versions 4a and 54*. Berkeley, CA: Institute of Personality and Social Research.

John, O. P., & Srivastava, S. (1999). The Big Five Trait Taxonomy: History, Measurement, and Theoretical Perspectives *Handbook of personality: Theory and research* (2 ed.). New York: Guilford.

Joshanloo, M., & Afshari, S. (2011). Big Five Personality Traits and Self-Esteem as Predictors of Life Satisfaction in Iranian Muslim University Students. *Journal of Happiness Studies, 12*, 105-113.

Joshanloo, M., & Weijers, D. (2014). Aversion to Happiness Across Cultures: A Review of Where and Why People are Averse to Happiness. *Journal of Happiness Studies, 15*, 717–735. doi:10.1007/s10902-013-9489-9

Judge, T. A., & Church, A. H. (2000). Job satisfaction: Research and practice. In C. L. C. & & E. A. Locke (Eds.), *Industrial and organizational psychology: Linking theory with practice* (pp. 166–198). Oxford, UK: Blackwell.

Judge, T. A., Heller, D., & Mount, M. K. (2002). Five-Factor Model of Personality and Job Satisfaction: A Meta-Analysis. *Journal of Applied Psychology, 87*(3), 530–541.

Judge, T. A., Thoresen, C. J., Bono, J. E., & Patton, G. K. (2001). The Job Satisfaction-Job Performance Relationship: A Qualitative and Quantitative Review. *Psychological Bulletin, 127*(3), 376-407.

Judge, T. A., & Watanabe, S. (1994). Individual differences in the nature of the relationship between job and life satisfaction. *Journal of Occupational and Organizational Psychology, 67*, 101–107.

Judge, T. A., & Zapata, C. P. (2014). The Person-Situation Debate Revisited: Effect of Situation Strength and Trait Activation on the Validity of The Big Five Personality Traits in Predicting Job Performance. *In Press, Academy of Management Journal*. doi:10.5465/amj.2010.0837

Kabeer, N. (1996). Agency, Well-Being and Inequality: Reflections on the Gender Dimensions of Poverty. *IDS Bulletin, 27*(1), 11-22.

Kasser, T., & Ryan, R. M. (1993). The dark side of the American dream: correlates of financial success as a central life aspiration. *Journal of Personality and Social Psychology, 65*, 410–422.

Katz, D., & Kahn, R. L. (1966). *Tne social psychology of organizations*. New York: Wiley.

Kee, H. W., & Knox, R. E. (1970). Conceptual and methodological considerations in the study of trust and suspicion. *Journal of Conflict Resolution, 14*, 357–366.

Kemper, J., Engelen, A., & Brettel, M. (2011). How Top Management's Social Capital Fosters the Development of Specialized Marketing Capabilities: A Cross-Cultural Comparison. *Journal of International Marketing, 19*(3), 87–112.

Kim-Prieto, C., Diener, E., Tamir, M., Scollon, C., & Diener, M. (2005). Integrating the Diverse Definitions of Happiness: a Time-Sequential Framework of Subjective Well-Being. *Journal of Happiness Studies, 6*, 261-300.

Kinicki, A. J., McKee-Ryan, F. M., & Schriesheim, C. A. (2002). Assessing the construct validity of the Job Descriptive Index: a review and meta-analysis. *Journal of Applied Psychology, 87*, 14–32.

Klein, C. (2013). Social Capital or Social Cohesion: What Matters For Subjective Well-Being? *Social Indicator Research, 110*, 891–911. doi:0.1007/s11205-011-9963-x

Kogut, B. (1988). Joint ventures: Theoretical and empirical perspectives. *Strategic Management Journal, 9*, 319–332.

Kraatz, M. S. (1998). Learning by association? Interorganiza-tional networks and adaptation to environmental change. *Academy of Management Journal, 41*, 621-643.

Krackhardt, D., & Hanson, J. R. (1993). Informal networks: The company behind the chart. *Harvard Business Review, 71*(4), 104-111.

Kroeck, K. G., Bullough, A. M., & Reynolds, P. D. (2010). Entrepreneurship and Differences in Locus of Control. *Journal of Applied Management and Entrepreneurship, 15*(1), 21-49.

Krueger, A. B., & Schkade, D. A. (2007). The reliability of subjective well-being measures. *NBER Workin Paper*, 13027.

Lawler, E. (1992). *The Ultimate Advantage: Creating the High-Involvement Organization*. San Francisco, CA: Jossey-Bass.

Layard, R. (2005). *Happiness*. London: Pengin.

Levin, D. Z., & Cross, R. (2004). The strength of weak ties you can trust: The mediating role of trust in effective knowledge transfer. *Management Science, 50*, 1477–1490.

Lewicki, R. J., & Bunker, B. B. (1995). Trust in relationships: A model of trust development and decline. In B. B. B. J. Z. Rubin (Ed.), *Conflict, cooperation and justice* (pp. 133–173). San Francisco: Jossey-Bass.

Lewicki, R. J., & Bunker, B. B. (1996). Developing and maintaining trust in work relationships. In R. M. Kramer & T. R. Tyler (Eds.), *Trust in organizations: Frontiers of theory and research* (pp. 114–139). Thousand Oaks, CA: Sage.

Lin, N., & Dumin, M. (1996). Access to occupations through social ties. *Social Networks, 8*, 365-385.

Lin, N., Ensel, W. M., & Vaughn, J. C. (1981). Social resources and strength of ties: Structural factors in occupational status attainment. *American Sociological Review, 46*, 393-405.

Lin, N., & Erickson, B. H. (2008). *Social capital. An international research program*. New York: Oxford University Press.

Locke, E. A. (1976). The nature and causes of job satisfaction. In M. D. Dunnette (Ed.), *Handbook of industrial and organizational psychology* (pp. 1297–1349). Chicago: Rand McNally.

Lorenz, E. H. (1988). Neither Friends nor Strangers: Informal Networks of Subcontracting in French Industry. In D. Gambetta (Ed.), *Trust: Making and Breaking Cooperative Relations*. Oxford: Basil Blackwell Ltd.

Lu, L., & Gilmour, R. (2004). Culture and Conceptions of Happiness: Individual Oriented and Social Oriented SWB. *Journal of Happiness Studies, 5*, 269–291.

Lucas, R. E. (2005). Time does not heal all wounds: A longitudinal study of reaction and adaptation to divorce. *Psychological Science, 16*, 945–950.

Lucas, R. E., Diener, E., & Suh, E. (1996). Discriminant validity of well-being measures. *Journal of Personality and Social Psychology, 71*, 616–628.

Luhmann, N. (1979). *Trust and power*. Oxford: John Wiley and Sons.

Luhmann, N. (1988). Familiarity, confidence and trust: problems and alternatives. In D. G. Gambetta (Ed.), *Trust: making and breaking cooperative relations* (pp. 94–107). New York: Blackwell.

Luhrnann, N. (1979). *Trust and power*. Chichester: Wiley.

Lyubomirsky, S., King, L., & Diener, E. (2005). The Benefits of Frequent Positive Affect: Does Happiness Lead to Success? *Psychological Bulletin, 131*(6), 803-855. doi:10.1037/0033-2909.131.6.803

Malik, F. (2003). *Managing, performing, living: Effective management for a new era*. Munich: Deutsche Verlags-Anstalt: Stuttgart.

Mayer, R. C., Davis, J. H., & Schoorman, F. D. (1995). An integrative model of organizational trust. *Academy of Management Review, 20*, 709–734.

McAllister, D. J. (1995). Affect- and cognition-based trust as foundations for interpersonal cooperation in organizations. *Academy of Management Journal, 38*(24–59).

McAllister, D. J., Lewicki, R. J., & Charturvedi, S. (2006). *Trust in developing relationships: From theory to measurement*: AOM Best Papers Proceedings.

McCann, S. J. H. (2011). Emotional Health and the Big Five Personality Factors at the American State Level. *Journal of Happiness Studies, 12*, 547–560.

Miles, R. E., Snow, C. C., & Miles, G. (2000). TheFuture.org. *Long Range Planning, 33*, 300– 321.

Milgrom, P., & Roberts, J. (1992). *Economics, Organization and Management*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.

Mollering, G. (2002). Perceived trustworthiness and inter-firm governance: Empirical evidence from the UK printing industry. *Cambridge Journal of Economics, 26*(2), 139– 160.

Moran, P. (2005). Structural vs. Relational Embeddedness: Social Capital and Managerial Performance. *Strategic Management Journal, 26*(12), 1129–1151.

Muris, P., Meesters, C., & Diederen, R. (2005). Psychometric properties of the Big Five Questionnaire for Children (BFQ-C) in a Dutch sample of young adolescents. *Personality and Individual Diferences, 38*, 1757-1769.

Nagy, M. S. (2002). Using a single-item approach to measure facet job satisfaction. *Journal of Occupational & Organizational Psychology, 75*(1), 77-86.

Nahapiet, J., & Ghoshal, S. (1998). Social Capital, Intellectual Capital and the Organizational Advantage. *Academy of Management Review, 23*, 242-266.

Ng, K. Y., & Chua, R. Y. J. (2006). Do I contribute more when I trust more? Differential effects of cognition- and affect-based trust. *Management and Organization Review, 2*, 43–66.

Nunnelly, J. C. (1978). *Psycometric Theory* (2nd Edition ed.). New York.

Nussbaum, M. (2000). *Women and Human Development*. Cambridge: Cambridge University Press.

Nussbaum, M., & Sen, A. (1993). *The Quality of Life*. Oxford: Clarendon Press.

OECD. (2001). *The well-being of nations: The role of human and social capital*. Retrieved from Paris:

Olson, M. (1982). *The Rise and Decline of Nations*. New Haven, CT: Yale University Press.

Orbell, J., & Dawes, R. M. (1991). A 'Cognitive Miser' theory of cooperators' advantage. *American Political Science Review, 85*, 515-528.

Organ, D. W. (1988). A restatement of the satisfaction-performance hypothesis. *Journal of Management, 14*, 547–557.

Oshagbemi, T. (1999). Overall job satisfaction: how good are single vs. multiple-item measures? *Journal of Managerial Psychology, 14*, 388–403.

Oswald, A. J. (1997). Happiness and economic performance. *Economic Journal, 107* 1815–1831.

Palma, M. T. (2012). *A Prossecução dos Estudos: O Papel da Personalidade na Tomada de Decisão.* (Mestre), Instituto Superior de Psicologia Aplicada, Lisboa, Portugal.

Pennings, J. M., Lee, K., & Van Witteloostuijn, A. (1998). Human capital, social capital, and firm dissolution. *Academy of Management Journal, 41*, 425-440.

Peterson, C., Park, N., & Seligman, M. E. P. (2005). Orientations to Happiness and Life Satisfaction: the Full Life versus the Empty Life. *Journal of Happiness Studies, 6*(25-41).

Petrou, S., & Kupek, E. (2007). Social capital and its relationship with measures of health status: Evidence from the Health Survey for England 2003. *Health Economics, 17*, 127–143.

Pittau, M. G., Zelli, R., & Gelman, A. (2010). Economic Disparities and Life Satisfaction in European Regions. *Social Indicator Research, 96*, 339–361. doi:10.1007/s11205-009-9481-2

Podolny, J. M., & Baron, J. N. (1997). Resources and relationships: social networks and mobility in the workplace. *American Sociological Review, 62*(5), 673–693.

Portela, M., Neira, I., & Salinas-Jiménez, M. M. (2013). Social Capital and Subjective Wellbeing in Europe: A New Approach on Social Capital. *Social Indicators Research, 114*(2), 493-511.

Porter, L. W., Lawler, E. E., & Hackman, J. R. (1975). *Behavior in organizations*. New York: McGraw-Hil.

Portes, A., & Sensenbrenner, J. (1993). Embeddedness and im-migration: Notes on the social determinants of economic action. *American Journal of Sociology, 98*, 1320-1350.

Putnam, R. (1993). *Making Democracy work - civic traditions in modern Italy*. Princeton: Princeton University Press.

Putnam, R. (2000). *Bowling alone. The collapse and revival of American community*. New York: Simon & Schuster.

Putnam, R. D. (1993). The prosperous community: Social capital and public life. *American Prospect, 13*, 35-42.

Putnam, R. D. (1995). Bowling alone: America's declining social capital. *Journal of Democracy, 6*(1), 65–78.

Rehdanz, K., & Maddison, D. (2005). Climate and happiness. *Ecological Economics, 52*(1), 111–125.

Reinartz, W., Haenlein, M., & Henseler, J. (2009). An empirical comparison of the efficacy of covariance-based and variance based SEM. *International Journal of Research in Marketing, 26*(332-344).

Ring, P. S., & Van de Ven, A. H. (1994). Developmental processes of cooperative interorganizational relationships. *Academy of Management Review, 19*, 90-118.

Rodríguez-Pose, A., & Berlepsch, V. v. (2012). Social Capital and Individual Happiness in Europe. *Bruges European Economic Research Papers*(25), 45.

Rodríguez-Pose, A., & von Berlepsch, V. (2014). Social Capital and Individual Happiness in Europe. *Journal of Happiness Studies, 15*, 357–386. doi:10.1007/s10902-013-9426-y

Romero, E., Villar, P., Gómez-Fraguela, J. A., & López-Romero, L. (2012). Measuring personality traits with ultra-short scales: A study of the Ten ItemPersonality Inventory (TIPI) in a Spanish sample *Personality and Individual Differences, 53*, 289-293.

Romo, F. P., & Schwartz, M. (1995). Structural embeddedness of business decisions: A sociological assessment of the migration behavior of plants in New York State between 1960 and 1985. *American Sociological Review, 60*, 874- 907.

Rosenthal, E. A. (1996). *Social networks and team performance*. Unpublished doctoral dissertation. University of Chicago

Rotter, J. B. (1967). A new scale for the measurement of interpersonal trust. *Journal of Personality, 35*, 651–665.

Rotter, J. B. (1980). Interpersonal trust, trustworthiness, and gullibility. *American Psychologist, 35*, 1–7.

Rousseau, D. M., Sitkin, S. B., Burt, R. S., & Camerer, C. (1998). Not so different after all: A cross-discipline view of trust. *Academy of Management Review, 23*, 393-404.

Rowley, T., Behrens, D., & Krackhardt, D. (2000). Redundant governance structures: an analysis of structural and relational embeddedness in the steel and semiconductor industries. *Strategic Management Journal, Special Issue 21*, 369–386.

Saari, L. M., & Judge, T. A. (2004). Employee Attitudes and Job Satisfaction. *Human Resource Management, 43*(4), 395–407.

Sako, M. (1994). Supplier relationship and innovation. In M. Dodgson & R.Rothwell (Eds.), *The handbook of industrial innovation* (pp. 242–268). Aldershot: Edward Elgar Publishing.

Sako, M., & Helper, S. (1998). Determinants of trust in supplier relations: Evidence from the automotive industry in Japan and the United States. *Journal of Economic Behavior and Organization, 34*(3), 387– 417.

Sarracino, F. (2010). Social capital and subjective well-being trends: Comparing 11 western European countries. *Journal of Socio-Economics, 39*(4), 482 - 517.

Saucier, G. (1994). Mini-Markers: A Brief Version of Goldberg's Unipolar Big-Five Markers. *Journal of Personality Assessment, 63*(3), 506-516.

Saucier, G., & Goldberg, L. R. (1998). What is beyond the Big Five? *Journal of Personality, 66*(4), 495-523.

Scarpello, V., & Campbell, J. P. (1983). Job satisfaction: Are all the parts there? *PersonnelPsychology, 36*, 577-600.

Schaubroeck, J. M., Peng, A. C., & Hannah, S. T. (2013). Developing Trust with Peers and Leaders: Impacts on Organizational Identification and Performance During Entry. *Academy of Management Journal, 56*(4), 1148–1168.

Schoorman, F. D., Mayer, R. C., & Davis, J. H. (2007). An Integrative Model of Organizational Trust: Past, Present, and Future. *Academy of Management Review, 32*(2).

Scott, C. L. (1980). Interpersonal trust: A comparison of attitudinal and situational factors. *Human Relations, 33*, 805–812.

Seibert, S. E., & Kraimer, M. L. (2001). The Five-Factor Model of Personality and Career Success. *Journal of Vocational Behaviour, 58*, 1-21.

Seligman, M. E. P. (2002). *Authentic Happiness*. New York: Free Press.

Sen, A. (2002). *Rationality and Freedom*. Cambridge, MA: Harvard University Press.

Seppanen, R., Blomqvist, K., & Sundqvist, S. (2007). Measuring inter-organizational trust—a critical review of the empirical research in 1990–2003. *Industrial Marketing Management, 36*, 249 – 265.

Shane, S., Locke, E. A., & Collins, C. J. (2003). Entrepreneurial Motivation. *Human Resource Management Review, 13*(2), 257-279.

Shapiro, D., Sheppard, B. H., & Cheraskin, L. (1992). Business on a handshake. *Negotiation Journal, 8*, 365-377.

Shapiro, S. P. (1990). Collaring the crime, not the criminal: Reconsidering the concept of whitecollar crime. *American Sociological Review, 55*, 346-365.

Sitkin, S. B., & Roth, N. L. (1993). Explaining the limited effectiveness of legalistic "remedies" for trust/distrust. *Organization Science, 4*, 367–392.

Smitka, M. (1991). *Competitive ties: Subcontracting in the Japanese automotive industry* New York: Columbia University Press.

Tait, M., Padgett, M. Y., & Baldwin, T. T. (1989). Job and life satisfaction: A reevaluation of the strength of the relationship and gender effects as a function of the date of the study. *Journal of Applied Psychology, 74*, 502–507.

Timmons, J. A. (2000). *New venture creation: Entrepreneurship 2000* (t. ed. Ed.). Homewood, IL: Irwin.

Tokar, D. M., Fischer, A. R., & Subich, L. M. (1998). Personality and vocational behavior: A selected review of the literature, 1993-1997. *Journal of Vocational Behavior, 53*, 115-153.

Tokuda, Y., Fujii, S., & Inoguchi, T. (2010). Individual and Country-Level Effects of Social Trust on Happiness: The Asia Barometer Survey. *Journal of Applied Social Psychology, 40*(10), 2574–2593.

Tsai, W., & Ghoshal, S. (1998). Social capital and value creation: The role of intrafirm networks. *Academy of Management Journal, 41*, 464-478.

Tupes, E. C., & Christal, R. C. (1961). *Recurrent personality factors based on trait ratings*. Lackland Air Force Base, TX: USAF.

Uzzi, B. (1996). The Sources and Consequences of Embeddedness for the Economic Performance of Organizations: The Network Effect. *American Sociological Review, 61*(4), 674-698.

Uzzi, B. (1997). Social structure and competition in interfirm networks: The paradox of embeddedness. *Administrative Science Quarterly, 42*, 35-67.

Van Oorschot, W., & Arts, W. (2005). The social capital of European welfare states: The crowding out hypothesis revisited. *Journal of European Social Policy, 15*, 5–26.

Veenhoven, R. (2000). The four qualities of life. *Journal of Happiness Studies, 1*, 1–39.

Venkatraman, N., & Lee, C. (2004). Preferential Linkage and Network Evolution: A Conceptual Model and Empirical Test in the U.S. Video Game Sector. *Academy of Management Journal, 47*(6), 876-892. doi:10.2307/20159628

Walker, G. (1998). Strategy and network formation. *Advances in Strategic Management, 15*, 149–165.

Walker, G., Kogut, B., & Shan, W. (1997). Social capital, structural holes and the formation of an industry network. *Organization Science, 8*(2), 109–125.

Wanous, J. P., Reichers, A. E., & Hudy, M. J. (1997). Overall job satisfaction: How good are single-item measures? *Journal of Applied Psychology, 82*, 247-252.

Warr, P. (1990). The measurement of well-being and other aspects of mental health. *Journal of Occupational and Organizational Psychology, 63*, 193–210.

Warr, P., Cook, J., & Wall, T. (1979). Scales for the measurement of some work attitudes and aspects of psychological well-being. *Journal of Occupational Psychology, 52*, 129–148.

Watson, D., Clark, L. A., & Harkness, A. R. (1994). Structures of personality and their relevance to psychopathology. *Journal of Abnormal Psychology, 103*, 18-31.

Webber, S. S., & Klimosky, R. J. (2004). Client-project manager engagements, trust and loyalty. *Journal of Organizational Behavior, 25*, 997–1013.

Weiss, A., Bates, T. C., & Luciano, M. (2008). Happiness is a personal(ity) thing. *Psychological Science, 19*, 205–210.

Weiss, D. J., Dawis, R. V., & England, G., W. (1967). Manual for the Minnesota Satisfaction Questionnaire. *Minnesota Studies in Vocational Rehabilitation*(22).

Werts, C. E., Linn, R. L., & Jõreskog, K. G. (1974). Interclass reliability estimates: testing structural assumptions. *Educational and Psychological Measurement, 34*, 25-33.

Williams, L., Vandenberg, R. J., & Edwards, R. J. (2009). Structural Equation Modeling in Management Research: A Guide for Improved Analysis. *The Academy of Management Annals, 3*(1), 543-604.

Williamson, O. E. (1975). *Markets and Hierarchies: Analysis and Antitrust Implications*. New York: Free Press.

Williamson, O. E. (1993). Calculativeness, trust, and economic organization. *The Journal of Law and Economics, 36*, 453– 486.

Wilson, J. M., Straus, S. G., & McEvily, B. (2006). All in due time: The development of trust in computer-mediated and face-to-face teams. *Organizational Behavior and Human Decision Processes, 99*, 16–33.

Wilson, W. (1967). Correlates of avowed happiness. *Psychological Bulletin, 67*, 294–306.

Winefield, A. H., Tiggemann, M., & Goldney, R. D. (1988). Psychological concomitants of satisfactory employment and unemployment in young people. *Social Psychiatry and Psychiatric Epidemiology, 23*, 149–157.

Woolcock, M. (1998). Social capital and economic development: Toward a theoretical synthesis and policy framework. *Theory and Society, 27*, 151-208.

Young-Ybarra, C., & Wiersema, M. F. (1999). Strategic flexibility in information technology alliances: The influence of transaction cost economics and social exchange theory. *Organization Science, 10*(4), 439– 459.

Zaheer, A., & Venkatraman, N. (1995). Relational governance as an interorganizational strategy: An empirical test of the role of trust in economic exchange. *Strategic Management Journal, 16*(5), 373–392.

Zhao, H., & Seibert, S. E. (2006). The Big Five Personality Dimensions and Entrepreneurial Status: A Meta-Analytical Review. *Journal of Applied Psychology, 9*(2), 259-271.

USC
UNIVERSIDADE
DE SANTIAGO
DE COMPOSTELA

USC
UNIVERSIDADE
DE SANTIAGO
DE COMPOSTELA

USC
UNIVERSIDADE
DE SANTIAGO
DE COMPOSTELA





USC
UNIVERSIDADE
DE SANTIAGO
DE COMPOSTELA