



Universidade do Porto

Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação

Mestrado Integrado em Psicologia das Organizações, Social e do Trabalho

**Satisfação com o trabalho: Relações com variáveis
demográficas e psicológicas**

António Pedro Atanásio

2022



Universidade do Porto

Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação

**Satisfação com o trabalho: Relações com variáveis
demográficas e psicológicas**

António Pedro Gaspar de Carvalho Atanásio

Junho 2022

**Dissertação apresentada na Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação da
Universidade do Porto para obtenção do grau de Mestre em Psicologia, na área de
especialização em Organizações, Social e do Trabalho com a supervisão do
Professor Doutor Félix Neto**

AVISOS LEGAIS

O conteúdo desta dissertação reflete as perspetivas, o trabalho e as interpretações do autor no momento da sua entrega. Esta dissertação pode conter incorreções, tanto conceptuais como metodológicas, que podem ter sido identificadas em momento posterior ao da sua entrega. Por conseguinte, qualquer utilização dos seus conteúdos deve ser exercida com cautela.

Ao entregar esta dissertação, o autor declara que a mesma é resultante do seu próprio trabalho, contém contributos originais e são reconhecidas todas as fontes utilizadas, encontrando-se tais fontes devidamente citadas no corpo do texto e identificadas na secção de referências. O autor declara, ainda, que não divulga na presente dissertação quaisquer conteúdos cuja reprodução esteja vedada por direitos de autor ou de propriedade industrial.

Agradecimentos

Sem ninguém a dissertação teria sido, certamente, mais difícil. Aqui fica uma dedicatória a todos que me ajudaram a fazê-la.

Aos meus pais, um muito obrigado pelo ambiente motivador e apoio moral que me deram durante a sua redação.

À minha irmã pela incansável disponibilidade para ver e rever os meus textos.

Aos meus amigos mais chegados pelo apoio moral incondicional que me deram durante estes últimos dois anos de mestrado.

À Sarah, à Joana e à Vanessa pela ajuda singular na distribuição dos questionários.

Ao meu orientador, professor doutor Félix Neto pela ajuda e apoio que me deu. Aprendi muito consigo.

A todos vós um muito obrigado, sem vocês teria sido muito mais difícil.

Abreviaturas

BES - Bem-estar subjetivo

SWLS - Satisfaction with life scale

VdV - Vontade de Viver

WTLS - Escala de Vontade de Viver

Resumo

A satisfação com o trabalho é parte indispensável da vida do trabalhador. Ela tem ramificações na saúde e no desempenho da pessoa e na produtividade da empresa. É, assim, importante perceber as suas dinâmicas. Para esse efeito foi administrado a 188 participantes um questionário onde lhes foi pedido que indicassem o seu género, idade, estado civil, escolaridade e rendimento mensal bruto e também escalas referentes às variáveis psicológicas (satisfação com a vida, solidão e vontade de viver). Por fim, questionários para avaliar a satisfação com o trabalho e o bem-estar afetivo no trabalho foram igualmente aplicados. Os resultados mostraram que os homens estão mais satisfeitos que as mulheres e que a satisfação com o trabalho aumenta com o rendimento. Ficou parcialmente confirmado que a satisfação com o trabalho aumenta com a idade e que o estado civil está relacionado com a satisfação no trabalho. A escolaridade não se mostrou significativamente correlacionada com a satisfação com o trabalho. Já todas as variáveis psicológicas estão de alguma forma relacionadas com a satisfação no trabalho.

Estes dados oferecem-nos uma janela ao porquê da satisfação no trabalho ter o impacto na vida profissional e pessoal referido na literatura. Fortalecem, assim, a necessidade de perceber as dinâmicas que tem na vida do trabalhador, para se poder atender da melhor forma às suas necessidades, maximizando assim o seu desempenho.

Palavras-chave: Satisfação com o trabalho; Bem-estar afetivo; Satisfação com a vida; Vontade de viver; Solidão.

Abstract

Job satisfaction is an indispensable part of the worker's life, it has ramifications on the health and performance of the person and on the productivity of the company. Therefore, it is important to understand its dynamics.

For this purpose, a questionnaire was administered to 188 participants in which they were asked to indicate their gender, age, marital status, education and gross monthly income, as well as scales referring to psychological variables. Finally, questionnaires to assess job satisfaction and affective well-being at work were also applied.

The results showed that men are more satisfied than women and that job satisfaction increases with income. It was partially confirmed that job satisfaction increases with age and that marital status is related to job satisfaction. Education was not significantly correlated with job satisfaction. All psychological variables are somehow related to job satisfaction.

These data offer a window into why job satisfaction has the impact on professional and personal life referred to in the literature. Thus, strengthening the need to understand the dynamics that have in the worker's life, in order to best meet their needs, thus maximizing their performance.

Key-words: Job satisfaction; Affective well-being; Life satisfaction; Will to live; Loneliness.

Résumé

La satisfaction au travail est un élément indispensable de la vie du travailleur, elle a des ramifications sur la santé et la performance de la personne et sur la productivité de l'entreprise. Il est donc important de comprendre sa dynamique.

À cette fin, un questionnaire a été administré à 188 participants dans lequel il leur était demandé d'indiquer leur sexe, leur âge, leur état civil, leur éducation et leur revenu mensuel brut, ainsi que des échelles faisant référence à des variables psychologiques. Enfin, des questionnaires d'évaluation de la satisfaction au travail et du bien-être affectif au travail ont également été appliqués.

Les résultats ont montré que les hommes sont plus satisfaits que les femmes et que la satisfaction au travail augmente avec le revenu. Il a été partiellement confirmé que la satisfaction au travail augmente avec l'âge et que l'état matrimonial est lié à la satisfaction au travail. L'éducation n'était pas significativement corrélée avec la satisfaction au travail. Toutes les variables psychologiques sont en quelque sorte liées à la satisfaction au travail.

Ces données offrent une fenêtre sur les raisons pour lesquelles la satisfaction au travail a l'impact sur la vie professionnelle et personnelle mentionnée dans la littérature. Ainsi, renforcer la nécessité de comprendre la dynamique qui a dans la vie du travailleur, afin de répondre au mieux à ses besoins, maximisant ainsi sa performance.

Mots-clés : Satisfaction au travail ; Bien-être affectif ; Satisfaction à l'égard de la vie ; Volonté de vivre ; Solitude.

Índice

Introdução	9
Satisfação no trabalho	10
Satisfação no trabalho e variáveis demográficas	12
Género	12
Idade	14
Rendimento	16
Escolaridade	17
Estado civil	20
Satisfação no trabalho e variáveis psicológicas	20
Satisfação com a vida	20
Vontade de viver	21
Solidão	22
Método	25
Amostra	25
Instrumentos	27
Satisfação com a vida de trabalho.	27
Satisfação com o trabalho.	27
Bem-estar afetivo no trabalho.	27
Satisfação com a vida.	28
Vontade de viver	28
Solidão	29
Informação demográfica.	29
Procedimento	29
Resultados	30
Discussão	36
Referências	40

1 Introdução

O trabalho tem um significado social (ver England, 1991; Meaning of Work–International Research Team, 1987; Warr, 1987). Particularmente, dá à pessoa a oportunidade de interagir socialmente com os seus colegas de trabalho, supervisores, clientes e todos os outros intervenientes na sua vida profissional. O trabalho providencia também um estatuto e prestígio social. O primeiro está condicionado à opinião da sociedade em relação a sua utilidade para a mesma, tornando-se dessa forma uma fonte de auto-respeito, respeito e reconhecimento dos outros (Peiró et al., 2010).

Falar da satisfação com o trabalho é falar de saúde dos seres humanos, pois está fortemente relacionada com o bem-estar mental e físico dos trabalhadores. Como o trabalho é um aspeto importante para a vida das pessoas, e onde estas passam cerca de oito horas por dia, é importante entender quais os fatores relevantes para melhorar o bem-estar das pessoas (Oshagbemi, 2000).

É, igualmente, relevante saber melhor se e como a satisfação com o trabalho pode ser melhorada devido às suas ligações económicas (Oshagbemi, 2000). Ela está positivamente correlacionada com a lealdade do funcionário (Vanderberg & Lance, 1992), com o seu desempenho, com a ligação robusta que nos permite pré dizê-lo, a partir dos valores da satisfação no trabalho (Judge et al., 2001), com a taxa de rotatividade e, finalmente, com o absentismo (Saari & Judge, 2004) estando os mais insatisfeitos mais propensos a deixarem o seu emprego (Hackett & Guion, 1985; Hulin et al., 1985; Kohler & Mathieu, 1993).

Assim, esta dissertação, pretende expandir e melhorar o conhecimento no que aos efeitos da satisfação com o trabalho diz respeito, ou seja, perceber quais as relações que esta tem com o género, a idade, o nível educacional, o patamar salarial, o estado civil, com a vontade de viver, com a solidão e a satisfação com a vida. No futuro, os resultados poderão ser utilizados em investigações que pretendem a implementação, no local de trabalho, de medidas que maximizem não só o desempenho, como o bem-estar do trabalhador.

Satisfação no trabalho

Natureza da satisfação no trabalho

Diversas formas de definir a satisfação com o trabalho têm sido utilizadas na literatura. Uma das primeiras definições de satisfação com o trabalho é de Fisher e Hanna (1931). Estes definem-na como o produto de um estado emocional não regulado. As mais citadas, de Locke (1976), Davis e Lofguist (1984) e Porter et al. (1975). Locke (1976) definem satisfação com o trabalho como uma sensação prazerosa ou uma emoção positiva, como resultado de uma avaliação da experiência do trabalho. Porter et al. (1975) define-a como a reação de alguém contra a sua ocupação e/ou organização. Conclui-se que a satisfação com o trabalho, para estes autores, é uma reação afetiva, resultante da comparação dos resultados com aquilo que desejam ou desejavam (Oshagbemi, 2000). Porém existe, uma perspectiva diferente, a vertente cognitiva da satisfação com o trabalho. Davis & Lofguist (1984) definem a satisfação com o trabalho como sendo o resultado da avaliação do colaborador, sobre o grau onde o ambiente de trabalho atende às necessidades do indivíduo. Esta faceta é uma avaliação lógica e racional das condições de trabalho, das oportunidades e resultados, na sua medição não existe descrição de sentimentos. Essa avaliação é concretizada em termos comparativos, ou seja, é um conceito relativo e multidimensional. Nela mede-se se o trabalho, as condições de trabalho, as oportunidades de desenvolvimento, os resultados do trabalho, o nível de satisfação com a chefia, a remuneração, as promoções, a avaliação de desempenho, os colegas e a tarefa satisfazem as necessidades da pessoa (Cunha et al. 2016; Moorman, 1993; Robbins & Judge, 2013).

A satisfação com o trabalho, deve, assim, ser entendida como uma resposta a um conjunto de fatores percebidos pelos indivíduos como mais ou menos ajustados às expectativas. Nesse sentido, as causas da satisfação podem ser divididas em pessoais e organizacionais. As primeiras dividem-se entre os fatores demográficos, idade, género, raça e diferenças étnicas, por exemplo, e as diferenças individuais, tal como, *locus* de controlo ou a autoeficácia. As causas organizacionais para a satisfação do trabalho são múltiplas, o salário, o próprio emprego, a perspectiva de evolução na carreira, o estilo de chefia, as características dos colegas ou as condições do trabalho. Todas influenciam a satisfação dos trabalhadores com o trabalho (Cunha et al. 2016; Robbins & Judge, 2013). As consequências da satisfação dos colaboradores estendem-se desde o

desempenho ao abandono voluntário, sendo a satisfação que influencia a motivação para a presença no local de trabalho (Cunha et al. 2016; Robbins & Judge, 2013).

Embora os aspetos subjetivos da satisfação com o trabalho não possam ser indexados a uma escala cardinal, por não possuírem uma unidade de medição, é possível, ao invés, representá-los numa escala ordinal visto que a satisfação com o trabalho mantém-se latente como variável. Deste modo, respostas a perguntas subjetivas podem ser utilizadas como representantes para medir a variável (Bygren 2004; Ferrer-i-Carbonell & Frijters 2004). Embora a utilidade que uma pessoa obtém de um trabalho não seja diretamente observável, podemos obter informações úteis sobre ele através de respostas a perguntas sobre satisfação com o trabalho em geral, porque fornecem uma medida mais abrangente da utilidade dos trabalhadores (Clark & Oswald 1996; Groot & van den Brink 1999). De facto, questões de satisfação subjetiva dão-nos informações sobre os gostos e desgostos das pessoas que posteriormente ajudam a entender o seu comportamento, a avaliar e projetar políticas públicas, especialmente, políticas de trabalho voltadas para a satisfação com o trabalho (Bárcena-Martín et al. 2017; Dolan & Metcalfe 2012; Kahneman & Sugden 2005; Navarro & Sánchez 2018; Stutzer & Frey 2010; Stiglitz et al. 2011).

O construto Bem-Estar relacionado com o trabalho tende a estar inter-relacionado com a satisfação com o mesmo (Warr, 2007), embora se refira a elementos distintos de como os colaboradores se sentem no desempenho das suas funções. Enquanto o bem-estar relacionado com o trabalho é uma avaliação emocional da sua situação laboral, com base na experiência dos estados afetivos negativos e positivos, a satisfação com o mesmo é uma avaliação das condições e atributos que o constituem (Wilks & Neto, 2013).

A satisfação com o contexto laboral pode, ainda, ser estudada como a análise da avaliação de um trabalho na totalidade, com uma medida global, (por exemplo, “Geralmente, quão satisfeito está com o seu trabalho?”), ou com a soma de todas as facetas deste. Vários fatores organizacionais influenciam a satisfação laboral incluindo características pessoais e fatores organizacionais. No entanto, a satisfação global é melhor predita pela natureza do próprio trabalho, como o grau de autonomia, a variedade de tarefas ou o nível de desafio (Saari & Judge, 2004).

Embora possa parecer que o bem-estar e a satisfação com o trabalho se sobrepõem, a última é uma resposta cognitiva, em vez de uma resposta emocional. Baseia-se na avaliação, das condições de trabalho e nos seus elementos constituintes, enquanto o bem-estar envolve emoções sobre a situação desse contexto. Assim, ao avaliar o bem-estar relacionado com o trabalho e a satisfação com o mesmo, é presumível que se consiga ter uma ideia precisa de como os colaboradores se sentem (Neto et al., 2019).

Warr (1990, 2007) afasta-se da operacionalização do bem-estar relacionado com a satisfação do trabalho, definindo o construto como uma aproximação de quão bem os sujeitos se sentem enquanto desempenham as suas funções e como são influenciados por aspetos pessoais e ambientais. O bem-estar subjetivo relacionado com o trabalho inclui experiências relacionadas e multifacetadas, tais como, a satisfação com os seus colegas e com a sua remuneração. É, assim, um conceito multifacetado que compreende estados prazerosos e desagradáveis, de alta ou baixa excitação e é diferencialmente previsto por características de trabalho distintas (Warr, 1990, 2007).

A satisfação no contexto laboral, que as pessoas relatam com características intrínsecas e extrínsecas do trabalho (Warr et al., 1979), pode ser um julgamento avaliativo onde o afeto pode ser considerado como um antecedente (Kaplan et al., 2009). O bem-estar subjetivo e a satisfação podem, assim, agir independentemente. A satisfação com o trabalho pode ser avaliada globalmente como satisfação geral ou como um agregado de várias características específicas ao trabalho (Spector, 1997).

A satisfação com o trabalho está profundamente relacionada com as suas várias facetas e pode variar em diferentes momentos (Diener et al., 1999). Além disso, a satisfação referida pode ser observada e medida com base nos sentimentos e pensamentos em relação ao trabalho (Moorman, 1993; Thompson & Phua, 2012).

Satisfação no trabalho e variáveis demográficas

Género

Vários investigadores examinaram a relação entre a satisfação com o trabalho e o género (ver, por exemplo, Goh et al., 1991; Mason, 1995; Mottaz, 1986;). No entanto, os resultados dos muitos estudos sobre a relação entre a satisfação com o trabalho e o género dos funcionários têm sido contraditórios. Enquanto alguns estudos verificaram

que as mulheres estão mais satisfeitas do que os homens (Bartol & Wortman, 1975; Clark, 1996, 1997; Murray & Atkinson, 1981; Sloane & Williams, 1996; Ward-Warmedinger & Sloane, 1999), outros relatam que os homens estão mais satisfeitos do que as mulheres (Forgionne & Peeters, 1982; Hulin e Smith, 1964; Shapiro e Stern, 1975; Weaver, 1974). É importante reparar, no entanto, que a maioria dos estudos nessa área não reporta diferenças significativas entre os géneros em relação à satisfação com o trabalho, principalmente quando algumas variáveis são controladas estatisticamente (Brief et al., 1977; Golembiewski, 1977; Mottaz, 1986; Smith & Plant, 1982; Weaver, 1978). Uma explicação comum para essa diferença, entre os géneros, é atribuída à menor expectativa que as mulheres têm em relação ao seu trabalho (Campbell et al., 1976; Sousa-Poza & Sousa-Poza 2007). Mostrou-se que as carreiras eram fulcrais para os homens, mas não tão importantes para as mulheres (Kuhlen, 1963). A investigação de Donohue e Heywood (2004) sugere que homens e mulheres usam critérios qualitativamente diferentes na sua avaliação do trabalho, por exemplo, em relação ao grupo ocupacional, trabalho de carácter manual (colarinho azul) os homens relatam maior satisfação do que as mulheres. Todavia, as mulheres cujas funções não são de carácter manual (colarinho branco), reportam uma maior satisfação do que os homens do mesmo grupo ocupacional. Tal como, os benefícios que o emprego oferece pode influenciar a satisfação com o trabalho: as mulheres do grupo ocupacional de colarinho branco apresentam uma maior satisfação se existirem benefícios de apoio à família, como, por exemplo, creche. Contrariamente, os homens do mesmo grupo relatam uma maior satisfação com o trabalho se houver um plano de reforma disponível (Donohue & Heywood, 2004). Nessa perspetiva, a satisfação com o trabalho é vista como uma resposta emocional, resultante da interação das recompensas do emprego e dos valores do trabalho. Quanto maior a congruência percebida entre recompensas e valores, maior a satisfação com o trabalho; quanto maior a discrepância percebida entre elas, menor a satisfação (Oshagbemi, 2000).

Em contraste e em particular, as mulheres recentemente licenciadas apresentam valores próximos de satisfação com o trabalho em relação aos homens (Mora & Ferrer-i-Carbonell, 2009). Na mesma linha, investigações do princípio do milénio Kaiser, (2007) e Sousa-Poza & Sousa-Poza, (2003), indicam que as expectativas das mulheres aumentam com o seu posicionamento no mercado de trabalho. Começamos assim a ver que, em alguns países, a disparidade entre os géneros tem desaparecido por estas terem expectativas semelhantes às dos homens (Mora & Ferrer-i-Carbonell, 2009).

Igualmente, Navarro e Salverda (2018), chegaram à conclusão de que a educação básica, ensino médio e superior não afeta a satisfação profissional feminina nem a masculina. Os autores fazem notar, também, que entre mulheres que trabalham em ocupações elementares, ter um nível de escolaridade mais alto diminui a sua satisfação profissional, mas não a sua satisfação com a vida. Indicando, com efeito, que prefeririam trabalhar em ocupações mais adequadas às suas conquistas acadêmicas. Por sua vez, para homens na mesma situação, os níveis de escolaridade não afetam nem a satisfação com o trabalho, nem a satisfação com a vida. Assim sendo, postulo que os homens estarão mais satisfeitos com o trabalho do que as mulheres.

H1: Os homens estão mais satisfeitos com o trabalho que as mulheres.

Idade

O estado da arte mostra que os efeitos da idade na satisfação com o trabalho varia em forma de “U”, ou seja, diminuindo de um nível moderado nos primeiros anos de emprego aumentando, depois, de forma constante até à idade da reforma (Clark., 1997, 2001; Clark & Oswald, 1996; Navarro e Sánchez 2018; Pagán-Rodríguez 2015; Van Praag et al. 2003).

Os jovens trabalhadores tendem a estar menos satisfeitos com o trabalho no geral, mas mais especificamente com as suas características intrínsecas: a utilização de habilidades, o desafio de trabalho, a criatividade, a dependência, a responsabilidade e os ideais de variedade, enfatizados no ambiente educacional (Lee & Wilbur, 1985).

Os trabalhadores mais jovens, como recém-formados ou licenciados, tendem a ter expectativas dessas características no ambiente de trabalho e na sua ausência, estariam insatisfeitos com os seus empregos (Altimus & Tersine, 1973; Glenn et al., 1977). Adicionalmente, existe o fator do tempo e o esforço investido pelos jovens para preparar as suas carreiras que quanto maior for, maior será a sua expectativa criando assim um potencial grande para insatisfação, quando estes não forem cumpridos (Ginzberg, 1975).

Este declínio na satisfação com o trabalho deve-se, igualmente, às dinâmicas complexas do trabalho com as quais têm de aprender a lidar. Nomeadamente, perceber quais são as expectativas do seu desempenho, como se relacionar com os colegas e supervisores, determinar objetivos de trabalho, de carreira e gerir conflitos externos ao emprego (Pearson, 1982). Assim, a conclusão bem-sucedida ou não dessas tarefas,

combinada com a possível discrepância entre as características de trabalho desejadas contra aquelas que foram encontradas, pode influenciar fortemente a satisfação com o trabalho (Lee & Wilbur, 1985).

Com efeito, existem várias explicações possíveis para que a satisfação com o trabalho comece a aumentar, de forma moderada, nos trabalhadores com mais de cinquenta anos e em como estes se sentem geralmente com os componentes do seu contexto laboral. Primeiramente, com o aumento do tempo de trabalho, os colaboradores podem aprender a ajustar as suas expectativas em relação ao rendimento que o trabalho pode oferecer (Hulin & Smith, 1965). Em segundo lugar, os trabalhadores mais velhos parecem ganhar um apreço pelo tempo que passam no trabalho (Altimus & Tersine, 1973), contribuindo assim para os níveis de satisfação com as características intrínsecas ao contexto laboral. Os valores do trabalho, dos colaboradores mais velhos, podem contribuir para a diferença na satisfação com as características extrínsecas do mesmo, por exemplo, o estudo de Cherrington, Condie e England (1979), descreve que o capital humano mais velho demonstra dar maior importância ao valor moral do trabalho e menos ênfase ao dinheiro.

A satisfação com o trabalho não é uma chave determinante no momento em que uma pessoa se reforma (Beehr et al., 2000; Marshall, 2001), dado que muitas pessoas se reformam involuntariamente, e devido a outros fatores que não dependem delas, como a saúde, os despedimentos, para cuidar de outros familiares e afins. Nas condições de escolha livre, entre trabalhar e reformar-se, muitos escolhem permanecer no trabalho para além da idade da reforma ainda por motivo financeiro, sendo este o motivo mais citado. No entanto, alguns autores definem a satisfação no trabalho como um dos principais fatores de incentivo ao prolongamento da carreira profissional (von Bonsdorff, 2009) e fator de adiamento da reforma (Salvage et al., 2005). Isto porque um alto nível de satisfação com o trabalho está associado a uma menor probabilidade de pré-reforma, (Eckert & DeViney, 1993; McGoldrick & Cooper, 1990), enquanto o declínio da satisfação com o trabalho está incluído entre os fatores que incentivam a reforma (Irving et al., 2005; Klenke-Hamel & Mathieu, 1990).

A satisfação profissional dos trabalhadores mais velhos não é, portanto, um fator negligenciável quando se investem esforços no prolongamento da sua vida profissional.

Tal como a necessidade de realização pessoal através do trabalho (Humphrey et al., 2003). Este desejo, de prolongar a vida profissional, pode estar associado à afinidade ou à dedicação ao trabalho e ao significado que se atribui à sua vida profissional, onde a atitude de um indivíduo, em relação ao trabalho, é formada a partir da sua sensação geral de relação com o mesmo (Davies & Cartwright, 2011), da sua satisfação com o trabalho e com o sentimento de pertença à organização (Aristovnik & Jaklič, 2013). Considero assim que a satisfação com o trabalho aumenta com a idade.

H₂: A satisfação com o trabalho aumenta com a idade.

Rendimento

A remuneração é uma variável-chave, elementar, para atingir as metas e objetivos finais da organização, pois motiva os recursos humanos (Oshagbemi, 2000). O salário é um dos principais fatores no estudo da satisfação. Em particular, espera-se que os rendimentos sejam um aspeto relevante do trabalho para as pessoas, porque mostram como são avaliados pelo empregador e destacam o nível de estatuto de uma ocupação (van Praag & Ferrer-i-Carbonell 2008). A relação entre salário e satisfação ainda está em debate, como consequência do Paradoxo de Easterlin (1974), que afirma que as pessoas não são mais felizes apesar do aumento do salário, no decorrer do tempo. Vários autores explicam que a sua importância é dividida pelo rendimento próprio absoluto e pelo relativo, ou seja, a comparação que o indivíduo faz consigo mesmo no passado ou com os outros, comparações internas e externas, respetivamente (ver, para mais detalhes, por exemplo, Bárcena-Martín et al. 2017; Clark & Oswald 1996; Ferrer-i-Carbonell 2005; Navarro & Sánchez 2018). Muitos fatores são importantes para a satisfação com o trabalho, mas o salário é um elemento basilar. Ao existir insatisfação com a remuneração, por exemplo, algumas evidências propõem que essa possa fazer com que a satisfação com o trabalho diminua, reduza o interesse em trabalhar, minore o nível de motivação e de desempenho, aumente o absentismo, a rotatividade e gire mais queixas relacionadas com a remuneração. Também está amplamente estudado que a satisfação salarial influencia positivamente o contentamento geral com o trabalho, a motivação, atuação e desempenho levando a menos absentismo, abrandando, ainda, a taxa de rotatividade dos funcionários (Judge et al., 2000).

Os homens diferenciam-se das mulheres na sua relação com a espécie de ocupação. Estes em trabalhos mais básicos, ficam mais satisfeitos com o seu trabalho se este for a principal fonte de rendimentos da família. Já as mulheres não aparentam ter

nenhuma relação desse tipo, ficando mais satisfeitas com o seu trabalho, se contribuírem substancialmente para o rendimento total da família. No entanto, considerando os efeitos do trabalho e características socioeconômicas como jornada de trabalho e tempo gasto em tarefas domésticas, as mulheres preferem promover a sua carreira ao invés de manter o papel tradicional, com foco nos afazeres da casa (Navarro & Salverda, 2018). Voltando aos efeitos das características do trabalho, constatamos que embora ter uma ocupação simples ou um trabalho de tempo parcial não seja significativo para a satisfação feminina com o trabalho, os homens nessas categorias de emprego estão menos satisfeitos. Assim, de acordo com estudos anteriores (Blázquez-Cuesta & Moral-Carcedo, 2014; Connolly & Gregory, 2010; Masterson & Hoobler, 2015) a menor qualificação e piores condições de trabalho, como salários mais baixos, reduzem a satisfação no trabalho para os homens.

Como regra geral, as mulheres dão menos valor à remuneração. Clark (1997) mostra que as mulheres são significativamente menos propensas a identificar os ganhos como o aspecto mais importante de um trabalho. Além disso, ele mostra que aqueles trabalhadores que identificam o salário como o elemento mais significativo, têm menor satisfação geral com o trabalho. Por outro lado, o autor revela que as mulheres são significativamente mais propensas a identificar as relações sociais no trabalho como o fator mais essencial de um trabalho e que essa identificação se correlaciona com uma maior satisfação com o trabalho. Sloane e Williams (2000) para o Reino Unido e Donohue e Heywood (2004) para os EUA, indicam que os rendimentos mais altos acrescentam mais à satisfação com o trabalho dos homens do que a das mulheres. Adicionalmente, a discrepância de salários entre trabalhadores de igual estatuto reduz a satisfação profissional masculina, mais do que a satisfação profissional feminina. Uma possível explicação para a maior satisfação feminina no trabalho é a de Clark (1997) e outros, que argumentam que as mulheres têm expectativas mais baixas sobre os resultados do mercado de trabalho, portanto, ficam mais facilmente satisfeitas com a sua experiência. Grande parte da diferença de satisfação associada à segregação, resulta da exclusão dos determinantes da satisfação.

Finalmente, o aumento das horas de trabalho está frequentemente associado a uma menor satisfação profissional das mulheres, mas não dos homens. Konrad et al. (2000) realizam uma meta-análise de trinta e um estudos na área de comportamento organizacional, examinando a preferência relativa, por gênero, dos atributos do trabalho.

Os autores concluem que os homens consideram os ganhos e a responsabilidade mais importante do que as mulheres. Por outro lado, concluem que as mulheres consideram bons colegas de trabalho, bons supervisores e a importância da tarefa como mais crítica do que os homens.

É esperado, assim, que a satisfação com o trabalho aumente com o rendimento.

H₃: A satisfação com o trabalho aumenta com o rendimento.

Escolaridade

O papel da educação na sociedade é sintetizado por Taba em 1962 em três visões básicas, o clássico ou acadêmico, que infere que o objetivo dela é de perseverar e transmitir a herança cultural; o ponto de vista da mudança social, que sugere que a educação funciona como um instrumento de transformação cultural, ao contrário do anterior que apenas transmite; e o de desenvolvimento individual, que a responsabiliza como principal ferramenta para desenvolver o potencial criativo individual.

A visão clássica, acima mencionada, corrobora que a educação visa a transmissão da cultura e do desenvolvimento do intelecto (ver, por exemplo, Adler & Mayer, 1958; Hutchins, 1936; Report of the Harvard Committee, 1945) rejeitando que ela tenha algo que ver com o trabalho. Afirma sim, que a educação é para se viver bem e não para trabalhar bem (Fitzgerald, 1986). O segundo e o terceiro ponto de vista aceitam, implícita e explicitamente, que o objetivo da educação é preparar os estudantes para funcionar na sociedade com sucesso, ou seja, trabalhar (Barlow, 1976; Becker, 1982; Jenks, 1976; Swanson, 1982).

Tendo isto em mente, não surpreende que o valor da educação, na maioria das análises económicas, se foque na contribuição desta para o aumento salarial capacitado e uma melhor condição no mercado de trabalho (Vila & García-Mora, 2005). A escolaridade mais longa melhora as oportunidades de emprego (Iyigun & Owen, 1999; Rivera-Batiz, 1992) e reduz a duração do desemprego (Kettunen, 1997; Kiefer, 1985). Um dos efeitos adversos dessa reação é o de sobre-educação, isto é, pessoas cuja ocupação não corresponde ao seu nível de instrução, podendo prejudicar a produtividade das organizações tal como baixar o nível de satisfação com o trabalho, para os jovens no sector público (Jeong & Kim, 2004; Ueno & Krause, 2018). Assim, a percepção dos trabalhadores da correspondência entre a educação e emprego é relevante e um elemento determinante da satisfação com o trabalho (Vila & García-Mora, 2005). Quanto maior a congruência entre a área de trabalho principal e a subsequente de um

indivíduo, mais satisfeitos se deverão sentir com a sua experiência de trabalho (Wolniak & Pascarella, 2005).

Os efeitos que a educação tem na satisfação com o trabalho são pouco conclusivos, isto é, não se tem certeza de como esses anos de preparação influenciam a vida do trabalhador. Alguns estudos demonstram que as pessoas mais instruídas estão menos satisfeitas (Bárcena-Martín et al. 2017; Clark 1997; Pagán-Rodríguez 2015; Van Praag et al. 2003). Outros como Guzi e De Pedraza (2015) encontram um efeito positivo, ou seja, os mais escolarizados são mais felizes. Clark e Oswald (1996) descobriram que a satisfação geral no trabalho diminui com o nível de educação quando o salário é constante, e que o nível de satisfação depende inversamente do salário comparado entre os trabalhadores. Em suma, a evidência existente sobre os efeitos do nível de educação na satisfação com o trabalho é mista e bastante inconclusiva, alguns artigos relatam influências neutras ou negativas, enquanto os resultados de outros implicam efeitos positivos (Vila & García-Mora, 2005). Duas razões são apresentadas por Vila e Garcia-Mora (2005), pretendendo explicar esses resultados contra intuitivos. O primeiro reflete que as análises feitas não têm as outras variáveis relacionadas à educação, cingindo a sua investigação apenas pela duração e nível de instrução (ver, por exemplo, Battu et al., 1999; Belfield & Harris, 2002; Hersch, 1991). A segunda, apresentada pelos autores, é o facto de, na maioria dos estudos, ser medida a satisfação com o trabalho global, tida como uma medida sumária da utilidade do trabalho, esquecendo-se de estudar as dimensões específicas do emprego, pois os efeitos dela podem ser heterogêneos nas diversas facetas do trabalho.

A decisão de ingressar no ensino superior é principalmente governada pela crença de adquirir a capacidade para ganhar mais dinheiro e assim, conseguir um melhor emprego (Astin, 1993). Recentemente, no entanto, a vantagem de ter um diploma avançado passou a ser questionada. Em particular, as condições do mercado de trabalho mudam de maneira complexa, de modo que ter um diploma avançado não garante melhores perspectivas de emprego (Nilsson, 2010). Além disso, mais estudantes tendem a matricular-se em programas de pós-graduação durante crises financeiras e recessões, em momentos em que pessoas com graduação têm maior dificuldade em encontrar emprego (Gallagher, 2016). Dados da Coreia do Sul mostram-nos que a obtenção do mestrado está negativamente associada aos níveis salariais, mas positivamente associada à satisfação com o trabalho. Os efeitos, contudo, diferenciam-se por áreas de mestrado, as áreas mais difíceis, e.g. engenharias, estão

associadas a uma maior satisfação com o trabalho e as mais fáceis, e.g. humanidades, estão significativamente associados a salários mais baixos (Lee et al., 2020).

Geralmente espera-se que o nível de instrução tenha uma relação positiva com a satisfação com o trabalho, pois os empregos com mais autonomia, especialização e um maior salário exigem níveis mais altos de educação (Lee et al., 2020). O doutoramento e o mestrado estão significativamente relacionados com satisfação com o trabalho mantendo essa relação ao longo do tempo (Bae, 2008).

Outros fatores que podem afetar a satisfação profissional dos diplomados são o ambiente de trabalho, a segurança e o estatuto social (Irani e Scherler, 2002; Koilias et al., 2012). Koilias et al. (2012) constataram que a satisfação com o trabalho dos recém-licenciados é fortemente impactada por fatores extrínsecos, que de alguma forma representam as recompensas, ou condições tangíveis, que os funcionários encontram no trabalho. Além disso, Irani e Scherler (2002) encontraram indícios de maior satisfação com o trabalho entre os mestres do que entre os licenciados. De igual forma, um alto nível de satisfação com o trabalho, entre colegas com ensino superior, pode ser consequência de um alto grau de compreensão mútua e de apoio, mas também a consequência de um elevado grau de competências dos colegas de trabalho (o que é um item importante na avaliação da satisfação com o trabalho do colega de trabalho, que também está relacionado, em percentagem significativa, com o grau de escolaridade dos funcionários). A colaboração através do trabalho em equipa é mais característica nos colaboradores com formação superior e implica a necessidade de demonstrar tolerância às possíveis falhas de outros membros da equipa e de prestar ajuda no processo de resolução de tarefas empresariais. Os funcionários com nível superior mostrariam maior disposição em tolerar os erros dos colegas de trabalho com nível superior, pois os seus erros são, portanto, raros (Knežević et al., 2019).

H₄: A satisfação com o trabalho aumenta com o nível de escolaridade.

Estado civil

Outra variável demográfica, que pode ter influência na satisfação com o trabalho, é o estado civil dos trabalhadores. No entanto, a quantidade de estudos não é suficiente para tirar qualquer conclusão sobre o efeito do mesmo na satisfação no trabalho (Azim et al., 2013), mas as investigações que existem nesta área indicam que os trabalhadores casados estão mais satisfeitos com os seus empregos do que os seus colegas de trabalho solteiros (Austrom et al., 2009; Federico et al., 1976; Garrison &

Muchinsky 1977; Watson, 1981). A razão pode ser que o casamento impõe maiores responsabilidades e que estas, podem tornar um emprego estável, mais valioso e importante, e a satisfação com o trabalho é necessária para ter um emprego estável (Azim et al., 2013). Assim sendo, considero que o estado civil está relacionada com a satisfação no trabalho

H₅: O estado civil está relacionado com a satisfação no trabalho.

Satisfação no trabalho e variáveis psicológicas

Satisfação com a vida

A satisfação com a vida vai além da relação da pessoa com o trabalho, refere-se aos sentimentos dela com a vida tomando-a na totalidade (Diener 2009; Lucas & Brent 2007). Esta satisfação pode ser um agregado de diferentes aspetos da vida, chamados domínios, que dependem e podem ser explicados por eles, sendo a satisfação profissional tida como um dos seus principais determinantes (Rojas 2006; Van Praag et al. 2003; Van Praag & Ferrer-i-Carbonell 2008).

O estado da arte tem estabelecido ligações robustas entre satisfação com o trabalho e satisfação na vida (Mafini & Dlodlo, 2014). Uma área emergente de estudo é a interação entre a satisfação com o trabalho e a satisfação na vida. Os investigadores especulam que existem três formas possíveis de relação entre elas. A primeira, o transbordo, refere-se às experiências de trabalho que extravasam para a vida e vice-versa. O segundo, a segmentação, onde as experiências de trabalho e de vida são separadas e pouco têm que ver uma com a outra. A terceira e última é a compensação, que se refere à procura de um indivíduo em compensar um trabalho pouco satisfatório com a procura de realização e felicidade na sua vida não profissional, e vice-versa (Judge & Watanabe, 1994). Esta relação entre a vida e o trabalho é inevitável, visto que ele é uma parte significativa da vida das pessoas. Assim, é expectável que o trabalho transborde para a vida. Parece, até, ser possível que a relação de causalidade funcione para ambos os lados, ou seja, que a satisfação na vida influencie a satisfação no trabalho, e vice-versa (Judge & Watanabe, 1994). Considero, assim, que quanto maior é a satisfação com o trabalho, maior é a satisfação com a vida.

H₆: Quanto maior é a satisfação no trabalho, tanto maior é a satisfação com a vida.

Vontade de viver

A continuidade da existência é uma força motriz e um instinto básico de todos os seres vivos. Nos humanos, essa pulsão existencial tem uma faceta cognitivo-emocional influenciada pela personalidade e ambiente sociocultural de cada pessoa (Carmel, 2015).

A vontade de viver (VdV) é “a expressão psicológica da luta pela vida, incluindo fundamentos racionais e instintivos” (Carmel et al., 2007, p. 518). Cognitivamente, ela é o resultado de um processo de pensamento individual em que a experiência dessa pulsão é enquadrada no valor e significado da vida de cada um. Por exemplo, uma VdV mais alta estava associada a uma maior saúde mental e física (Carmel, 2017; Shrira et al., 2019).

A sua impotência deriva dos valores diagnósticos e prognósticos que apresenta. O valor diagnóstico emerge a partir das repetidas associações significativas e positivas encontradas entre a VdV e outros indicadores bem estabelecidos de bem-estar subjetivo (BES), como estado de saúde (físico e/ou mental), autoavaliação de saúde, autoestima, satisfação com a vida, felicidade, sensação de bem-estar e situação económica, bem como nas associações negativas como depressão, ansiedade, medo da morte, desesperança, isolamento social e perda da dignidade (Beadle et al., 2003; Carmel, 2001; 2011; Chochinov et al., 1999; 2005; Ellison, 1969; Hockley, 1993; Huohvanainen et al., 2012; Karppinen et al., 2012; Lawton et al., 1999). Igualmente, a vontade de viver é tida como um indicador relevante de bem-estar ao demonstrar que está significativa e positivamente associada a um conjunto de indicadores de bem-estar, incluindo a satisfação com a vida, felicidade e a autoestima, e é negativamente associada à depressão, ansiedade, sintomas psicossomáticos e solidão (Carmel, 2001, 2011, 2017; Carmel et al., 2013). Não obstante, essas associações entre vontade de viver e bem-estar subjetivo, apesar de serem estatisticamente significativas, não são muito elevadas, o que sugere que a VdV é um indicador próprio de BES e que nela reflete aspetos adicionais, únicos de BES, inexistentes noutros indicadores de bem-estar subjetivo (Carmel, 2015). Assim, propõe-se, como sétima hipótese, que quanto maior é a satisfação com o trabalho, maior é a vontade de viver.

H₇: Quanto maior é a satisfação no trabalho, tanto maior é a vontade de viver.

Solidão

As relações sociais estão no centro da vida humana, um sentimento de pertença e conexão com os outros é fundamental para o funcionamento e bem-estar (Maslow, 1954; Russell et al., 1980). Ascher e Paquette (2003, p. 75) definem a solidão como “a consciência cognitiva de uma deficiência nas relações sociais pessoais de alguém, e garantindo reações afetivas de tristeza, vazio ou saudade”. A importância da sua investigação não está apenas no potencial para esclarecer elementos básicos das relações sociais, mas também no facto de que a solidão é um problema comum e angustiante para muitas pessoas (Russell et al., 1980). Relaciona-se a várias características pessoais, incluindo baixa autoestima, timidez, sentimentos de alienação, locus de controlo externo e crença de que o mundo não é justo (Jones et al., 1981).

Weiss (1973) descreve a natureza multidimensional da solidão, distinguindo duas facetas. A solidão emocional, que consiste numa ausência de um relacionamento emocional próximo. Estes relacionamentos são encontrados em laços românticos e em elos cuidador-criança (Vaux, 1988). E a segunda, a solidão social consiste na falta de integração numa rede social (Weiss, 1973). Clinton e Anderson (1999) descreveram as afiliações como relações sociais. Isso inclui amigos e relacionamentos no local de trabalho. A falta dessas categorias de relacionamentos refletir-se-ia em sentimentos de solidão social.

Na sua análise, Neto (2014) documentou a relação de variáveis sociodemográficas, em que a solidão é maior nas faixas etárias mais avançadas, tal como Wenger e Burholt (2004). Van Tilburg et al. (2004) relataram que a solidão emocional, mas não social, aumentava com a idade. Constataram também, que o género das pessoas não impactou significativamente a solidão, sendo possível que a sua avaliação indireta não aflore diferenças (Borys & Perlman, 1985). Indivíduos divorciados, viúvos e nunca casados evidenciaram maior solidão do que os participantes casados, corroborando pesquisas anteriores (ver, por exemplo, Savikko et al., 2005; Theeke, 2009; Victor & Yang, 2012).

A relação entre a educação e a solidão não é consistente (Neto, 2014). Na sua análise, Neto (2014) verificou que existe um menor nível de solidão entre aqueles que concluíram o ensino médio. Por sua vez, outras análises demonstraram que a pontuação da solidão é menor entre os indivíduos com menor escolaridade (Savikko et al., 2005), no entanto, essa relação não é sem defeito havendo muitas exceções (Sundström et al., 2009). O ensino superior é tido como um factor de proteção contra a solidão por Victor

e Yang (2012). Independentemente, o rendimento tem uma relação maior com a solidão do que a educação (Pinquart & Sörensen, 2001).

A solidão está negativamente correlacionada com a felicidade (Booth et al., 1992; Rokach et al., 2002) e satisfação com a vida (Rokach et al., 2002).

A solidão é uma experiência indesejada e perturbadora para a maioria, resultante de não ter removido suficientemente a necessidade de estabelecer proximidade com os outros. É expressa no ambiente de trabalho como o permanecer sozinho, isolado e a sensação de estar só, oriunda de diversos ambientes sociais (Aytac, 2015).

Relativamente pouca atenção tem sido dedicada ao impacto dos relacionamentos negativos no local de trabalho (Lam & Lau, 2012). Contudo, essa relação é importante, pois o impacto de uma relação social insatisfatória ou insuficiente pode produzir uma variedade de efeitos nocivos, desde ansiedade, depressão, transtorno mental, insuficiência cardíaca e até suicídio (Cacioppo & Patrick, 2008; Heinrich & Gullone, 2006; Leary, 1990; Stravynski & Boyer, 2001).

Existem razões e evidências para acreditar que a probabilidade e a duração da solidão podem ser maiores no trabalho do que na vida pessoal (Dussault & Thibodeau 1997; Reinking & Bell 1991). Com o aumento do uso da Internet, equipas virtuais e arranjos alternativos de trabalho, os funcionários enfrentam menos oportunidades de interações sociais (Mann & Holdsworth, 2003; Mao 2006; Nie & Erbring, 2000; Ten Brummelhuis et al., 2010; Vega & Brennan, 2000). Também existem provas que mostram que a solidão no local de trabalho resulta de um ambiente laboral competitivo e não cooperativo (Wright, 2005).

Compreender os efeitos da solidão no local de trabalho é importante por várias razões. Sem relacionamentos sociais satisfatórios, os funcionários são mais propensos a perceberem baixo apoio social nas organizações. A percepção de um forte apoio organizacional, é propícia para que os funcionários tenham um desempenho eficaz no trabalho e retribuam com comportamentos que vão além do que foi prescrito (Aselage & Eisenberger, 2003; Fenlason & Beehr, 1994; Rhoades & Eisenberger, 2002). Pesquisas anteriores sugerem que os funcionários esperam obter uma afiliação e identificação com organizações (Ashforth & Mael 1989; Baumeister & Leary, 1995; Meyer, 2009). Quando os funcionários experienciam relacionamentos sociais nocivos, é menos provável que sintam que pertencem e se identifiquem com as organizações (Lam & Lau, 2012). Num outro aspeto, é comum, colegas de trabalho trocarem recursos críticos e informações no trabalho (Sherony & Green 2002), através de relacionamentos

informais ou formais. Sem essa troca suficiente de recursos, eles são menos propensos a realizar os seus trabalhos de forma eficaz (Lam & Lau, 2012). Estando assim, a solidão no local de trabalho negativamente correlacionada com a satisfação com o trabalho e com o afecto organizacional (Chan & Qiu, 2011; Wright, 2005). Esta é causada pelo stress percebido no trabalho (Wright, 2005), pela carga de trabalho, que está fortemente relacionada com o stress, com a depressão e ansiedade (Peplau & Perlman, 1982). Tendo tudo em consideração considero que quanto maior for a satisfação com o trabalho, menor é a solidão.

H₈: Quanto maior é a satisfação no trabalho, tanto menor é a solidão.

Em suma, neste trabalho vamos, pois, examinar a relação da satisfação com o trabalho com variáveis demográficas (género, idade, rendimento, escolaridade e estado civil) e psicológicas (satisfação com a vida, vontade de viver e solidão).

Tendo em conta a revisão da literatura apresentada avançamos as seguintes hipóteses:

H₁: Os homens estão mais satisfeitos com o trabalho que as mulheres.

H₂: A satisfação com o trabalho aumenta com a idade.

H₃: A satisfação com o trabalho aumenta com o rendimento.

H₄: A satisfação com o trabalho aumenta com o nível de escolaridade.

H₅: O estado civil está relacionado com a satisfação no trabalho.

H₆: Quanto maior é a satisfação no trabalho, tanto maior é a satisfação com a vida.

H₇: Quanto maior é a satisfação no trabalho, tanto maior é a vontade de viver.

H₈: Quanto maior é a satisfação no trabalho, tanto menor é a solidão.

2 Método

Amostra

A amostra foi constituída por 188 participantes, sendo 60,6% mulheres e 39,4% homens (Quadro 1). Todos os participantes trabalhavam a tempo completo, no momento do inquérito. A sua média de idades era 36,19 anos ($DP = 12,79$). Em termos de estado civil, 55% eram casados ou viviam em união de facto e 45% estavam noutra situação (solteiros, divorciados, viúvos). Em relação à sua escolaridade, 44% obtiveram o ensino secundário ou menos do ensino secundário e 56% frequentaram o ensino superior. Em termos de rendimento mensal, 8% declararam ganhar menos de 600 euros, 58% entre 600 euros e 1200 euros, 18,6% entre 1200 euros e 1800 euros, 10% entre 1800 euros e 2400 euros e 4,8% mais de 2400 euros.

Quadro 1

Características da amostra

Variáveis Demográficas da Amostra	Participantes N=188
Idade Média (DP)	36,19 (12,79)
Género	
Feminino	114 (60,6%)
Masculino	74 (39,4%)
Estado Civil	
Solteiro(a)	92 (48,9%)
União de Facto	23 (12,2%)
Casado	62 (33,0%)
Divorciado(a)	8 (4,3%)
Viúvo	1 (0,5%)
Outro	2 (1,1%)
Educação	
Básico 1.º, ciclo (4.º ano)	2 (1,1%)
Básico 2.º, ciclo (6.º ano)	2 (1,1%)
Básico 3.º, ciclo (9.º ano)	11 (5,9%)
Secundário (12.º ano)	38 (20,2%)
Curso profissional	26 (13,8%)
Licenciatura ou Bacharelato	64 (34,0%)
Mestrado	41 (21,8%)
Outro	4 (2,1%)
Rendimento Mensal	
Menos de 600 €	15 (8,0%)
Entre 600 € e 1200 €	109 (58,0%)
Entre 1200 € e 1800 €	35 (18,6%)
Entre 1800 € e 2400 €	20 (10,6%)
Mais de 2400 €	9 (4,8%)

Instrumentos

Satisfação com a vida e trabalho.

A Escala de Satisfação com a Vida e Trabalho foi desenvolvida por Neto e Fonseca (2018) para mensurar uma avaliação global e subjetiva da qualidade de vida e trabalho. A escala contém 5 itens, como ‘Estou satisfeito com a minha vida profissional’, para os quais as respostas dos participantes variaram de 1 (discordo totalmente) a 5 (concordo totalmente). Foi calculada uma pontuação média dos 5 itens, onde pontuações mais altas significam maior satisfação com o trabalho. Caycho-Rodriguez et al. (2020) encontraram suporte para a validade da Escala de Satisfação com a Vida e Trabalho e indicam que a versão em português é um instrumento breve e com boas características psicométricas para medir a satisfação no trabalho. Na amostra atual, a consistência interna para esta escala foi consideravelmente alta, 0,93.

Satisfação com o trabalho.

A satisfação com o trabalho foi avaliada com uma escala baseada numa medida de Warr, Cook e Wall (1979), adaptada à população portuguesa por Wilks e Neto (2013). Com 16 itens, a escala inclui as facetas do trabalho mais significativas e comumente utilizadas em estudos do construto, englobando variáveis intrínsecas e extrínsecas, como oportunidade de usar habilidades, exigências e pressão do trabalho, diversidade de tarefas, nível de remuneração, ambiente físico adequado, segurança do trabalho e perspectiva de carreira. A escala incluiu itens como “Quão satisfeito estou com o meu horário de trabalho”. Os participantes foram instruídos a avaliar o seu grau de satisfação com cada item, numa escala do tipo *Likert* de 5 pontos, variando de 1 (muito insatisfeito) a 5 (extremamente satisfeito). Nos 16 itens da escala foi calculado uma pontuação média, onde maiores pontuações indicam maior satisfação. Para a amostra atual, a escala apresentou um nível de consistência bastante alto, 0,95.

Bem-estar afetivo no trabalho.

O bem-estar afetivo com o trabalho foi avaliado com a escala de 12 itens de Warr (1990), adaptada para a população portuguesa por Wilks e Neto (2013). Os itens da escala foram compostos por seis sentimentos favoráveis, a saber, entusiasmado, satisfeito, otimista, confortável, interessado e relaxado, além de seis sentimentos

negativos, como tenso, ansioso, melancólico, deprimido, preocupado e infeliz. Nessa escala, os participantes foram solicitados a relatar como se sentem no trabalho, selecionando o grau em que sentiam cada um desses sentimentos numa escala do tipo Likert, de 1 (Absolutamente nada) a 5 (Muito). Conforme descrito por Warr (1990), os adjetivos negativos da escala foram invertidos e uma pontuação média dos 12 itens foi calculada, com pontuações mais altas mostrando maior bem-estar no trabalho. A escala do presente estudo apresentou um alto nível de consistência interna, 0,91.

Satisfação com a vida.

A SWLS é composta por 5 afirmações (Diener, Emmons, Larsen, & Griffin, 1995; Neto, 1993; Neto, Barros, e Barros, 1990). As respostas são avaliadas numa escala Likert de sete pontos de 1 (“Discordo totalmente”) a 7 (“Concordo totalmente”), com pontuações mais altas expressando maior satisfação com a vida. Esta escala foi adaptada para a população portuguesa por Neto, Barros e Barros (1990). O coeficiente alfa de Cronbach calculado neste estudo foi de 0,91.

Vontade de viver

Utilizou-se a Escala de Vontade de Viver (WTLS; Carmel, 2017) que inclui cinco afirmações. As respostas são avaliadas numa escala Likert de seis pontos. A WTLS mede a vontade de viver de um indivíduo no presente (por exemplo, “Na sua condição atual, gostaria de continuar a viver por muitos anos?”); o WTL comparado com outros indivíduos (por exemplo, “Em comparação com pessoas da sua idade, como avalia a sua vontade de viver?”); e modificações de vontade de viver ao longo do tempo (por exemplo, “Como avaliaria a sua vontade de viver hoje em comparação com o que era quando era mais jovem?”). Valores maiores indicam uma vontade de viver mais forte. Investigações anteriores demonstraram a confiabilidade e validade de construto do WTLS (Carmel, 2011; 2017; Shrira et al., 2019). Esta escala foi adaptada para a população portuguesa por Neto, Pinto, Neto e Carmel (2021). O coeficiente alfa de Cronbach calculado neste estudo foi de 0,87.

Solidão

Foi utilizada a versão breve em português da Escala de Solidão da UCLA Revista (Russell, Peplau, & Cutrona, 1980) (ULS-6; Neto, 1992, 2014). Essa escala de seis itens inclui afirmações como "Sinto-me isolado dos outros". Os participantes foram

solicitados a indicar a frequência com que sentiam cada afirmação numa escala de 1 (nunca) a 4 (frequentemente). Também foi calculado uma pontuação média dos 6 itens da escala, onde pontuações mais altas indicam maiores níveis de solidão. A escala utilizada neste estudo apresentou alta consistência interna (0,88).

Informação demográfica.

Pediu-se também aos participantes para indicarem o seu género, idade, estado civil, escolaridade e o rendimento bruto mensal.

Procedimento

O questionário foi transcrito para o *Google Forms* sendo, posteriormente, gerada uma ligação, partilhada diretamente ou por intermediários, a quem foi solicitado que o partilhassem com os seus colegas de trabalho. Essa partilha foi feita através de várias redes sociais nomeadamente, *Instagram*, *Facebook*, *WhatsApp* e o *Reddit*. O intervalo de recolha de amostra foi entre novembro de 2021 e fevereiro de 2022. Como muitos questionários foram distribuídos por colegas de trabalho, a taxa de resposta/adesão não pode ser precisamente determinada.

3 Resultados

1/ Estatísticas descritivas das medidas de satisfação com o trabalho

No Quadro 2 são apresentadas as estatísticas descritivas dos itens da escala de satisfação com a vida de trabalho.

Quadro 2

Estatísticas descritivas dos itens da escala de satisfação com a vida de trabalho

	Média	Desvio-padrão
1. Em muitos aspetos a minha vida de trabalho aproxima-se dos meus ideais.	2,96	1,26
2. As condições da minha vida de trabalho são excelentes.	2,85	1,18
3. Estou satisfeito(a) com a minha vida de trabalho.	2,98	1,26
4. Até agora consegui obter aquilo que era importante na vida de trabalho.	3,04	1,23
5. Se pudesse viver a minha vida de trabalho de novo, não mudaria quase nada.	2,69	1,30

As estatísticas descritivas dos itens da escala da satisfação com a vida de trabalho apresentados no Quadro 2, revelam que globalmente as respostas dos participantes encontram-se perto do ponto neutro da escala ($M= 2,98$, $DP= 1,26$). O máximo atingido é no item quatro ($M= 3,04$, $DP= 1,23$) onde, com a média indicada, os participantes não concordam nem discordam de terem obtido o que era importante na vida de trabalho. O mínimo atingido foi no item cinco ($M= 2,69$, $DP= 1,30$), mostrando assim abertura para mudar aspetos da sua vida de trabalho caso pudessem.

No Quadro 3 são apresentadas as estatísticas descritivas dos itens da escala de satisfação com o trabalho.

Quadro 3

Estatísticas descritivas dos itens da escala de satisfação com o trabalho.

	Média	Desvio-padrão
1. Condições físicas de trabalho.	3,63	1,08
2. Liberdade para escolher o modo como trabalho.	3,43	1,17
3. Os colegas de trabalho.	3,69	1,02
4. Reconhecimento pelo trabalho que faço.	3,15	1,28
5. O superior hierárquico imediato.	3,40	1,23
6. A responsabilidade que me é atribuída.	3,65	1,08
7. O vencimento e outras remunerações recebidas.	2,80	1,08
8. Oportunidades para usar os meus conhecimentos e competências.	3,32	1,24
9. Relações das chefias com os empregados da organização.	3,33	1,22
10. Possibilidades de ser promovido e de ter uma carreira na organização.	2,90	1,27
11. O modo como a organização é gerida.	2,91	1,23
12. A atenção dada às sugestões que faço.	3,12	1,21
13. Horário de trabalho.	3,38	1,21
14. Variedade de tarefas que fazem parte da minha função.	3,36	1,12
15. Segurança de emprego.	3,62	1,12
16. Stress no trabalho.	2,71	1,26

Estatísticas descritivas dos itens da escala de satisfação com o trabalho (Quadro 3), mostram que os participantes deste estudo ou não têm a certeza da sua condição de satisfação, ou estão insatisfeitos com algum aspeto do trabalho. O stress que ele provoca, o item dez “Stress no trabalho” é o mais baixo ($M = 2,71$, $DP = 1,26$). A satisfação com o rendimento, o item sete “O vencimento e outras remunerações

recebidas” é também baixa ($M= 2,80$, $DP=1,08$). O máximo é o terceiro item “Os colegas de trabalho”, ($M= 3,69$, $DP= 1,02$) sendo um sentimento neutro na escala.

No Quadro 4 são apresentadas as estatísticas descritivas dos itens da escala de bem-estar afetivo no trabalho.

Quadro 4

Estatísticas descritivas dos itens da escala de bem-estar afetivo no trabalho

	Média	Desvio-padrão
1. Entusiasmado	2,48	1,20
2. Satisfeito	2,52	1,14
3. Ansioso	3,73	1,17
4. Melancólico	4,18	0,90
5. Otimista	2,57	1,18
6. Confortável	2,69	1,10
7. Tenso	3,88	1,06
8. Deprimido	4,25	1,02
9. Interessado	2,89	1,21
10. Relaxado	2,26	1,11
11. Preocupado	3,81	0,95
12. Infeliz	4,23	0,95

As estatísticas descritivas dos itens da escala de bem-estar afetivo no trabalho (Quadro 4), revelam que os participantes, muito embora não estejam no zénite de felicidade em termos da situação laboral, não demonstram sentimentos negativos com frequência.

Os sentimentos positivos em relação ao trabalho, em que o item nove, “interessado”, tem o valor mais alto destes ($M= 2,89$, $DP= 1,21$), e que o mínimo é o “entusiasmado”

($M=2,48$, $DP=1,20$). O item um, mostra que existe algo que aflora alguns sentimentos positivos em relação ao trabalho.

Os itens negativos (três, “Ansioso”, quatro “Melancólico”, sete “Tenso”, oito “Deprimido”, onze “Preocupado” e o doze “Infeliz”) foram recodificados, isto é, estes valores, quanto mais altos, indicam impacto menos negativo. Transparece então, com os seus valores altos, que os participantes não se sentem com frequência nem melancólicos ($M= 4,18$, $DP= 0,90$), deprimidos ($M=4,25$, $DP= 1,02$) ou infelizes ($M= 4,23$, $DP= 0,95$), sendo este o máximo da escala, mas sim um pouco ansiosos ($M=3,73$, $DP=1,17$), tensos ($M=3,88$, $DP=1,06$) e preocupados ($M= 3,81$, $DP= 0,95$). Estes dados são congruentes com o mínimo da escala ($M=2,26$, $DP=1,11$) que corresponde ao décimo item “relaxado”.

2/ Relação das medidas de satisfação com o trabalho com variáveis demográficas

De seguida procurou-se saber as relações existentes entre as três medidas de satisfação com o trabalho e o género, a idade, o rendimento mensal, a escolaridade e o estado civil.

Para se saber o efeito do género nas variáveis de satisfação com o trabalho recorremos à análise de variância (Quadro 5). O efeito do género na satisfação com a vida de trabalho foi significativo, $F(1, 187) = 6,88$, $p < .001$, tendo os homens ($M = 3,17$; $DP = 1,05$) obtido um valor maior do que as mulheres ($M = 2,73$; $DP = 1,15$). O efeito do género na satisfação com o trabalho também foi significativo, $F(1, 187) = 6,48$, $p < .001$, tendo os homens ($M = 3,48$; $DP = 0,88$) obtido um valor maior do que as mulheres ($M = 3,15$; $DP = 0,87$). O efeito do género no bem-estar afetivo no trabalho foi igualmente significativo, $F(1, 187) = 6,59$, $p < .001$, tendo os homens ($M = 3,47$; $DP = 0,66$) obtido um valor maior do que as mulheres ($M = 3,18$; $DP = 0,81$). Por conseguinte, estes dados apoiam a nossa primeira hipótese, tendo os homens obtido valores significativamente mais elevados que as mulheres nas três variáveis consideradas de satisfação com o trabalho.

Quadro 5

Medidas de satisfação com o trabalho segundo o gênero

	Total		Homens		Mulheres		F	p
	M	DP	M	DP	M	DP		
Satisfação com a vida de trabalho	2,90	1,13	3,17	1,05	2,73	1,15	6,88	0,01
Satisfação com o trabalho	3,28	0,89	3,48	0,88	3,15	0,87	6,48	0,01
Bem-estar afetivo no trabalho	3,29	0,77	3,47	0,66	3,18	0,81	6,59	0,01

Para se examinar a relação da idade, do rendimento mensal, da escolaridade e do estado civil nas variáveis de satisfação com o trabalho recorremos a análises de correlação (tipo *Pearson*) (Quadro 6). Em consonância com a nossa segunda hipótese, a idade apareceu significativa e positivamente correlacionada com a satisfação com a vida de trabalho ($r = 0,24$, $p < 0,01$) e com o bem-estar afetivo no trabalho ($r = 0,16$, $p < 0,05$). Em relação à satisfação com o trabalho, muito embora a correlação vá no sentido esperado, o valor obtido não foi significativo ($r = 0,12$, $p > 0,05$). Por conseguinte, a nossa segunda hipótese foi parcialmente apoiada pelos nossos dados.

O rendimento apareceu significativa e positivamente correlacionado com a satisfação com a vida de trabalho ($r = 0,38$, $p < 0,001$), com a satisfação com o trabalho ($r = 0,23$, $p < 0,01$) e com o bem-estar afetivo no trabalho ($r = 0,26$, $p < 0,001$). Quanto maior é o rendimento declarado pelos participantes, maior é a satisfação no trabalho nas três medidas consideradas. Estes dados apoiam a nossa terceira hipótese.

O nível de escolaridade (frequência ou não do ensino superior) não apareceu significativamente correlacionado com nenhuma das três medidas de satisfação com o trabalho. Estes resultados não apoiam a quarta hipótese.

Em consonância com a nossa quinta hipótese o estado civil (casados e união de facto vs. outras situações) apareceu significativa e negativamente correlacionado com a satisfação com a vida de trabalho ($r = -0,22$, $p < 0,01$) e com o bem-estar afetivo no trabalho ($r = 0,17$, $p < 0,05$). Em relação à satisfação com o trabalho o valor obtido não

foi significativo ($r = -0,05$, $p > 0,05$). Por conseguinte, a nossa quinta hipótese foi parcialmente apoiada pelos nossos dados.

Quadro 6

Correlações das medidas de satisfação com o trabalho com outras medidas demográficas

	Idade	Rendimento	Escolaridade	Estado civil
Satisfação com a vida de trabalho	0,24**	0,38***	0,01	-0,22**
Satisfação com o trabalho	0,12	0,23**	0,02	-0,05
Bem-estar afetivo no trabalho	0,16*	0,26***	0,07	-0,17*

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

3/ Relação das medidas de satisfação com o trabalho com outras variáveis psicológicas

As correlações das medidas de satisfação com o trabalho com outras medidas psicológicas são apresentadas no Quadro 7. Conforme esperado, a satisfação com a vida apareceu significativa e positivamente correlacionada com a satisfação com a vida de trabalho ($r = 0,80$, $p < 0.001$), com a satisfação com o trabalho ($r = 0,64$, $p < 0.001$) e com o bem-estar afetivo no trabalho ($r = 0,67$, $p < 0.001$). Estes resultados apoiam a sexta hipótese.

A vontade de viver apareceu significativa e positivamente correlacionada com a satisfação com a vida de trabalho ($r = 0,51$, $p < 0.001$), com a satisfação com o trabalho ($r = 0,51$, $p < 0.001$) e com o bem-estar afetivo no trabalho ($r = 0,57$, $p < 0.001$). Estes resultados apoiam a sétima hipótese.

Finalmente, a solidão apareceu significativa e negativamente correlacionada com a satisfação com a vida de trabalho ($r = -0,55$, $p < 0.001$), com a satisfação com o trabalho ($r = -0,61$, $p < 0.001$) e com o bem-estar afetivo no trabalho ($r = -0,62$, $p < 0.001$). Estes resultados apoiam a oitava hipótese.

Quadro 7

Correlação das medidas de satisfação com o trabalho com outras medidas psicológicas

	Satisfação com a vida	Vontade de viver	Solidão
Satisfação com a vida de trabalho	0,80***	0,51***	-0,55***
Satisfação com o trabalho	0,64***	0,51***	-0,61***
Bem-estar afetivo no trabalho	0,67***	0,57***	-0,62***

*** $p < .001$.

4 Discussão

Conforme a nossa primeira hipótese, os dados transparecem que os homens estão mais satisfeitos com o trabalho do que as mulheres, tendo valores significativamente mais elevados nas três variáveis de satisfação com o trabalho, consideradas.

Uma das explicações dadas pela literatura para que as mulheres estejam mais satisfeitas com o trabalho do que os homens, é a sua baixa expectativa relativamente ao próprio (Campbell et al., 1976, Sousa-Poza & Sousa-Poza, 2007). O facto de os resultados demonstrarem que os homens estão mais satisfeitos pode indicar que as expectativas sejam as mesmas, mas que não sejam cumpridas para elas. Sugerindo, por conseguinte, que as condições e/ou características intrínsecas e/ou extrínsecas do trabalho estejam mais adaptadas às necessidades masculinas do que às femininas.

A literatura não é consensual na dinâmica que o género tem com a satisfação com o trabalho. Algumas investigações apontam tanto para uma hipótese, em que são os homens com maior satisfação (Forgionne & Peeters, 1982; Hulin e Smith, 1964; Shapiro & Stern, 1975; Weaver, 1974), para como uma realidade em que são as mulheres com maior satisfação (Bartol & Wortman, 1975; Clark, 1996, 1997; Murray & Atkinson, 1981; Sloane & Williams, 1996; Ward-Warmedinger & Sloane, 1999). O

presente estudo acrescenta à discussão, demonstrando que os homens desta amostra têm valores de satisfação, nas três variáveis consideradas, mais elevados, não sendo o porquê, claro. Anteriormente, viu-se que as expectativas femininas do trabalho podem ter mudado, mas é igualmente possível que as condições de trabalho sejam mais favoráveis para a satisfação dos homens do que para as mulheres. Isto porque o que importa difere para cada género. Por exemplo, os homens preferem um plano de reforma institucional em vez de uma creche (Donohue & Heywood, 2004), sendo a última preferida pelas mulheres. Do mesmo modo, é possível que o que foi apontado por Chafetz (1988), esteja ainda presente de forma significativa na sociedade, isto é, a estratificação de género na sociedade, que desfavorece sistematicamente as mulheres, ao sustentar valores e normas que reforçam a resistência masculina às tarefas domésticas e os favorece no ambiente de trabalho. Estes resultados, permitem observar um ambiente de trabalho adaptado às necessidades masculinas e não a ambos os géneros. Esta discrepância pode explicar os resultados obtidos.

Assim, é importante que pesquisas futuras se foquem na análise de como cada grupo avalia a sua condição de trabalho, para ser possível discernir o porquê desta discrepância na literatura, bem como numa análise das necessidades de cada grupo, e perceber se as mesmas são cumpridas pela entidade empregadora, em igual medida.

Os dados apoiam parcialmente a segunda hipótese, isto é, a idade está, significativa e positivamente, correlacionada com a satisfação com a vida de trabalho e como bem-estar afetivo no trabalho, o que sustenta a literatura existente. No entanto, a idade não teve um valor significativo em relação à satisfação com o trabalho, muito embora fosse nessa direção. Essa parcialidade deve-se, provavelmente, ao tamanho da amostra, já que o estado da arte é consensual, a satisfação com o trabalho está correlacionado com a idade. Com efeito, futuras investigações deverão ter uma amostra maior para confirmar, ou não, a hipótese com que a maioria da literatura adere.

Oshagbemi (2000), caracteriza o rendimento como uma variável-chave para a organização atingir os seus objetivos finais, por motivar o capital humano. A nossa amostra suporta essa caracterização, confirmando a terceira hipótese, visto que nos nossos resultados o rendimento aparece significativa e positivamente correlacionado com as três variáveis da satisfação com o trabalho, consideradas. Não surpreende, visto que é o rendimento que potencia o que os indivíduos podem fazer e desfrutar. Seguindo, assim, a teoria de compensação de Judge e Watanabe (1994), um trabalho pouco satisfatório é compensado pela procura e realização fora da vida de trabalho, fazendo o

rendimento o potenciador dessa procura. Da mesma forma, o sistema económico existente, capitalista, faz com que o ordenado seja fulcral para que as pessoas atendam às suas necessidades básicas. Adicionalmente, o ordenado serve para valorizar o trabalhador, podendo este olhar para o valor que recebe no final do mês como um indicativo do seu valor para a empresa, face ao trabalho que faz.

Não obstante, seria interessante perceber quais são os limites do efeito do rendimento na satisfação com o trabalho. Num estudo de Kahneman e Deaton (2010) transpareceu existir um teto máximo para o efeito do dinheiro na felicidade. Tendo em conta os resultados do presente estudo, compreendo que seria interessante explorar se esse efeito, especialmente os seus limites máximos, acompanha a investigação mencionada em cima, ou revela outro.

Sobre o nível de escolaridade, isto é, se frequentar ou não o ensino superior, aumentaria a satisfação com o trabalho, não se encontrou apoio nos nossos resultados, rejeitando assim a quarta hipótese.

A frequência ou não do ensino superior não tem nenhuma influência nas variáveis testadas. Tem, segundo o estado da arte, na sua relação com o rendimento, dado que este é capacitado pela educação, isto é, quem tem maiores salários tende a ter um nível de escolaridade mais avançado (Vila & García-Mora, 2005). Inversamente, quando esse investimento não é útil para o trabalho atual da pessoa, não existindo correspondência entre o nível de instrução e a sua atividade, ou seja, em sobre-educação, este efeito, poderá gerar um nível de satisfação baixo (Jeong & Kim, 2004; Ueno & Krause, 2018). Porém, esta investigação não encontrou uma relação significativa. Duas razões possíveis para esse resultado, e acompanhando Vila e García-Mora (2005), terá que ver com o âmbito da pesquisa se ter cingido apenas pela frequência ou não da universidade, não existindo mais variáveis relacionadas com a educação (como, por exemplo, o tipo de educação obtida). Uma segunda razão é o facto de não ter sido considerada a heterogeneidade das facetas do trabalho, pois o efeito pode diferir de dimensão do trabalho, em dimensão. Futuras pesquisas terão, portanto, que ter em consideração essa especificidade, das dimensões do trabalho, tal como uma pesquisa focada no tipo de educação, obrigatória, vocacional e/ou ensino superior.

A quinta hipótese foi parcialmente confirmada, significativa e negativamente correlacionada com a satisfação com a vida de trabalho e o bem-estar afetivo

relacionado com o trabalho. Sobre a terceira variável, satisfação com o trabalho, os resultados não foram significativos, sugerindo que a avaliação das condições do trabalho não dependem do estado civil da pessoa. Este é influente, sim, mas na avaliação emocional da sua situação laboral. Dado que essa avaliação consiste na experiência de estados afetivos, positivos ou negativos, é possível que seja afetada por um derrame de sentimentos, trazidos da vida fora do trabalho para a sua avaliação afetiva do trabalho, o que explica a correlação negativa entre as variáveis afetivas e o estado civil (casados e união de facto vs. outras situações). Assim, esta variável está relacionada com as dimensões afetivas da satisfação com o trabalho tal como o bem-estar afetivo está relacionado com o trabalho.

Warr (1990, 2007) define o bem-estar relacionado com o trabalho como uma aproximação de como a pessoa se sente no desempenho das suas funções, podendo ser influenciada por aspetos pessoais ou ambientais. Com efeito, esta definição diz-nos que a avaliação da situação laboral do sujeito pode ser influenciada por aspetos alheios, ou não, ao trabalho. As correlações identificadas, correlação positiva para a H_6 e H_7 e correlação negativa para a H_8 , caracterizam como essa influência se dá.

O resultado reforça a posição de Oshagbemi (2000) de que falar de satisfação com o trabalho é falar de saúde. Eles mostram que quanto maior é a satisfação no trabalho menor será o sentimento de solidão, maior será a vontade de viver e a satisfação com vida. Com estas hipóteses confirmadas continuamos a aumentar o nosso conhecimento das influências que o trabalho tem na vida.

Pesquisas futuras poderão investigar se as três formas de relação da satisfação com o trabalho têm que ver com a satisfação com a vida, o transbordo, a segmentação ou a compensação, propostas por Judge e Watanabe (1994) se mantêm ou se sofreram alterações.

Por fim, as limitações da dissertação cingem-se ao tamanho da amostra e à distribuição dos géneros, dado que responderam ao questionário mais mulheres, que homens, 60,6% e 39,4% respetivamente. Outra limitação é o facto de o desenho do questionário não ter tido em conta os empregos não normativos, por exemplo, artistas independentes, produtores de conteúdo *online* ou até jogadores profissionais de póquer. Esta exclusão não nos permitiu medir a sua satisfação com o trabalho, nesses trabalhos. Denota-se necessário que próximas investigações tenham em conta os empregos da era digital, que fujam às características do trabalho tidas como normais até agora.

5 Referências

- Adler, M. J., & Mayer, M. (1958). *The revolution in education: The basic issues confronting education in the modern age of science, technology and democracy*. Chicago: Univ. of Chicago Press.
- Altimus, C. A., & Tersine, R. J. (1973). Chronological age and job satisfaction: The young blue collar worker. *Academy of Management Journal*, 16(1), 53–66. <https://doi.org/10.5465/255042>
- Aristovnik, A., & Jaklič, K. (2013). Job satisfaction of older workers as a factor of promoting labour market participation in the EU: The case of Slovenia. *Revija Za Socijalnu Politiku*, 20(2). <https://doi.org/10.3935/rsp.v20i2.1126>
- Aselage, J., & Eisenberger, R. (2003). Perceived organizational support and psychological contracts: A theoretical integration. *Journal of Organizational Behavior*, 24(5), 491–509. <https://doi.org/10.1002/job.211>
- Asher, S. R., & Paquette, J. A. (2003). Loneliness and peer relations in childhood. *Current Directions in Psychological Science*, 12(3), 75–78. <https://doi.org/10.1111/1467-8721.01233>
- Ashforth, B. E., & Mael, F. (1989). Social identity theory and the organization. *Academy of Management Review*, 14(1), 20–39. <https://doi.org/10.5465/amr.1989.4278999>
- Astin, A. W. (1993). *What matters in college? Four critical years revisited*. San Francisco: Jossey-Bass Publisher.
- Austrom, D. R., Baldwin, T. T., & Macy, G. J. (2009). The single worker: An empirical exploration of attitudes, behavior, and well-being. *Canadian Journal of Administrative Sciences / Revue Canadienne Des Sciences de l'Administration*, 5(4), 22–29. <https://doi.org/10.1111/j.1936-4490.1988.tb00491.x>
- Azim, M. T., Haque, M. M., & Chowdhury, R. A. (2013). Gender, marital status and job satisfaction an empirical study. *International Review of Management and Business Research*, 2(2), 488.
- Bae, K. J. (2008). The analysis of change in job satisfaction. *Labor Review*, 40, 84–95.
- Bárcena-Martín, E., Cortés-Aguilar, A., & Moro-Egido, A. I. (2017). Social comparisons on subjective well-being: The role of social and cultural capital. *Journal of Happiness Studies*, 18(4), 1121–1145. <https://doi.org/10.1007/s10902-016-9768-3>
- Barlow, M. L. (1976). *Implications from the history of vocational education*. Columbus,

OH: National Center for Research in Vocational Education.

- Bartol, K. M., & Wortman, M. (1975). Male versus female leaders: Effects on perceived leader behavior and satisfaction in a hospital. *Personnel Psychology*, 28(4), 533–547. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1975.tb01391.x>
- Battu, H., Belfield, C. R., & Sloane, P. J. (1999). Overeducation Among Graduates: a cohort view. *Education Economics*, 7(1), 21–38. <https://doi.org/10.1080/09645299900000002>
- Baumeister, R. F., & Leary, M. R. (1995). The need to belong: Desire for interpersonal attachments as a fundamental human motivation. *Psychological Bulletin*, 117(3), 497–529. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.117.3.497>
- Beadle, G., Yates, P., Najman, J., Clavarino, A., Thomson, D., Williams, G., Kenny, L., Roberts, S., Mason, B., & Schlect, D. (2003). Illusions in advanced cancer: The effect of belief systems and attitudes on quality of life. *Psycho-Oncology*, 13(1), 26–36. <https://doi.org/10.1002/pon.722>
- Becker, R. J. (1982). Chapter i: Education and work: A historical perspective. Teachers College Record. *The Voice of Scholarship in Education*, 83(6), 1–14. <https://doi.org/10.1177/016146818208300602>
- Beehr, T. A., Glazer, S., Nielson, N. L., & Farmer, S. J. (2000). Work and nonwork predictors of employees' retirement ages. *Journal of Vocational Behavior*, 57(2), 206–225. <https://doi.org/10.1006/jvbe.1999.1736>
- Belfield, C. R., & Harris, R. D. F. (2002). How well do theories of job matching explain variations in job satisfaction across education levels? Evidence for UK graduates. *Applied Economics*, 34(5), 535–548. <https://doi.org/10.1080/00036840110041895>
- Blázquez-Cuesta, M., & Moral-Carcedo, J. (2014). Women's part-time jobs: "Flexirisky" employment in five European countries. *International Labour Review*, 153(2), 269–292. <https://doi.org/10.1111/j.1564-913x.2014.00204.x>
- Booth, R., Bartlett, D., & Bohnsack, J. (1992). An examination of the relationship between happiness, loneliness, and shyness in college students. *Journal of College Student Development*, 33, 157–162.
- Borys, S., & Perlman, D. (1985). Gender differences in loneliness. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 11(1), 63–74. <https://doi.org/10.1177/0146167285111006>
- Brief, A. P., Rose, G. L., & Aldag, R. J. (1977). Sex differences in preferences for job attributes revisited. *Journal of Applied Psychology*, 62(5), 645–646. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.62.5.645>
- Bygren, M. (2004). Pay reference standards and pay satisfaction: What do workers evaluate their pay against? *Social Science Research*, 33(2), 206–224.

[https://doi.org/10.1016/s0049-089x\(03\)00045-0](https://doi.org/10.1016/s0049-089x(03)00045-0)

Cacioppo, J. T., & Patrick, W. (2008). *Loneliness: Human nature and the need for social connection*. New York: W.W. Norton.

Campbell, A., Converse, P. E., & Rodgers, W. (1976). *The quality of american life: Perceptions, evaluations, and Satisfactions*. New York: Russell Sage Foundation.

Carmel, S. (2001). The will to live: gender differences among elderly persons. *Social Science & Medicine*, 52(6), 949–958. [https://doi.org/10.1016/s0277-9536\(00\)00198-2](https://doi.org/10.1016/s0277-9536(00)00198-2)

Carmel, S. (2011). The will to live as an indicator of well-being and a predictor of survival in old age. In L. Poon & J. Cohen-Mansfield (Eds.), *Understanding well-being in the oldest-old* (pp. 281–289). Cambridge: Cambridge University Press.

Carmel, S. (2015). The will-to-live scale: Development, validation, and significance for elderly people. *Aging & Mental Health*, 21(3), 289–296. <https://doi.org/10.1080/13607863.2015.1081149>

Carmel, S. (2017). The will-to-live scale: Development, validation, and significance for elderly people. *Aging & Mental Health*, 21, 289–296. <https://doi.org/10.1080/13607863.2015.1081149>

Carmel, S., Baron-Epel, O., & Shemy, G. (2007). The will-to-live and survival at old age: Gender differences. *Social Science & Medicine*, 65(3), 518–523. <https://doi.org/10.1016/j.socscimed.2007.03.034>

Carmel, S., Shrira, A., & Shmotkin, D. (2013). The will to live and death-related decline in life satisfaction. *Psychology and Aging*, 28, 1115–1123. <https://doi.org/10.1176/appi.psy.46.1.7>

Carr, M. D., & Mellizo, P. (2013). The relative effect of voice, autonomy, and the wage on satisfaction with work. *The International Journal of Human Resource Management*, 24(6), 1186–1201. <https://doi.org/10.1080/09585192.2012.706818>

Caycho-Rodriguez, T., Neto, J., Tomás, J. M., Valencia, P. D., Ventura-Léon, J., Neto, F., Reyes-Bossio, M., Vilca, L. W. (2020). Psychometric properties of the Satisfaction with Job Life Scale in Portuguese workers; A systematic study based on the IRT and CFA modeling. *Heliyon*, 6, 6, e03881. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2020.e03881>

Chan, S. H., & Qiu, H. H. (2011). Loneliness, job satisfaction, and organizational commitment of migrant workers: empirical evidence from China. *The International Journal of Human Resource Management*, 22(5), 1109–1127. <https://doi.org/10.1080/09585192.2011.556785>

Cherrington, D. J., Condie, S. J., & England, J. L. (1979). Age work values. *Academy of Management Journal*, 22(3), 617–623. <https://doi.org/10.5465/255750>

- Chochinov, H., Tataryn, D., Clinch, J. J., & Dudgeon, D. (1999). Will to live in the terminally ill. *The Lancet*, 354, 816–819. [https://doi.org/10.1016/s0140-6736\(98\)11448-4](https://doi.org/10.1016/s0140-6736(98)11448-4)
- Clark, A. E. (1996). Job satisfaction in Britain. *British Journal of Industrial Relations*, 34(2), 189–217. <https://doi.org/10.1111/j.1467-8543.1996.tb00648.x>
- Clark, A. E. (1997). Job satisfaction and gender: Why are women so happy at work? *Labour Economics*, 4(4), 341–372. [https://doi.org/10.1016/s0927-5371\(97\)00010-9](https://doi.org/10.1016/s0927-5371(97)00010-9)
- Clark, A. E. (2001). What really matters in a job? Hedonic measurement using quit data. *Labour Economics*, 8(2), 223–242. [https://doi.org/10.1016/s0927-5371\(01\)00031-8](https://doi.org/10.1016/s0927-5371(01)00031-8)
- Clark, A. E., & Oswald, A. J. (1996). Satisfaction and comparison income. *Journal of Public Economics*, 61(3), 359–381. [https://doi.org/10.1016/0047-2727\(95\)01564-7](https://doi.org/10.1016/0047-2727(95)01564-7)
- Clinton, M., & Anderson, L. R. (1999). Social and emotional loneliness: Gender differences and relationships with self-monitoring and perceived control. *Journal of Black Psychology*, 25(1), 61–77. <https://doi.org/10.1177/0095798499025001005>
- Connolly, S., & Gregory, M. (2010). Dual tracks: part-time work in life-cycle employment for British women. *Journal of Population Economics*, 23(3), 907–931. <https://doi.org/10.1007/s00148-009-0249-4>
- Davies, E., & Cartwright, S. (2011). Psychological and psychosocial predictors of attitudes to working past normal retirement age. *Employee Relations*, 33(3), 249–268. <https://doi.org/10.1108/01425451111121768>
- Diener, E. (2009). Introduction—The science of Well-Being: Reviews and theoretical articles by Ed Diener. *Social Indicators Research Series*, 1–10. https://doi.org/10.1007/978-90-481-2350-6_1
- Diener, E., Emmons, R. A., Larsen, R. J., & Griffin, S. (1985). The satisfaction with Life Scale. *Journal of Personality Assessment*, 49(1), 71–75. doi: 10.1207/s15327752jpa4901_13.
- Donohue, S. M., & Heywood, J. S. (2004). Job satisfaction and gender: an expanded specification from the NLSY. *International Journal of Manpower*, 25(2), 211–238. <https://doi.org/10.1108/01437720410536007>
- Dussault, M., & Thibodeau, S. (1997). Professional Isolation and Performance at Work of School Principals. *Journal of School Leadership*, 7(5), 521–536. <https://doi.org/10.1177/105268469700700505>

- Easterlin, R. (1974). Does economic growth improve the human lot? Some empirical evidence. In R. David & M. Reder (Eds.), *Nations and households in economic growth* (pp. 89–125). New York: Academic Press.
- Ekerdt, D. J., & DeViney, S. (1993). Evidence for a Preretirement Process Among Older Male Workers. *Journal of Gerontology*, 48(2), S35–S43. <https://doi.org/10.1093/geronj/48.2.s35>
- Ellison, D. L. (1969). Alienation and the Will to Live. *Journal of Gerontology*, 24(3), 361–367. <https://doi.org/10.1093/geronj/24.3.361>
- England, G. W. (1991). The meaning of working in the USA: Recent changes. *European Work and Organizational Psychologist*, 1(2–3), 111–124. <https://doi.org/10.1080/09602009108408516>
- Federico, s. m., Federico, p. a., & Lundquist, g. w. (1976). Predicting women's turnover as a function of extent of met salary expectations and biodemographic data. *Personnel psychology*, 29(4), 559–566. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1976.tb02079.x>
- Fenlason, K. J., & Beehr, T. A. (1994). Social support and occupational stress: Effects of talking to others. *Journal of Organizational Behavior*, 15(2), 157–175. <https://doi.org/10.1002/job.4030150205>
- Ferrer-i-Carbonell, A. (2005). Income and well-being: an empirical analysis of the comparison income effect. *Journal of Public Economics*, 89(5–6), 997–1019. <https://doi.org/10.1016/j.jpubeco.2004.06.003>
- Fisher, V. E., & Hanna, J. V. (1931). *The dissatisfied worker*. MacMillan Co. <https://doi.org/10.1037/10719-000>
- Fitzgerald, L. F. (1986). On the essential relations between education and work. *Journal of Vocational Behavior*, 28(3), 254–284. [https://doi.org/10.1016/0001-8791\(86\)90057-6](https://doi.org/10.1016/0001-8791(86)90057-6)
- Forgionne, G. A., & Peeters, V. E. (1982). Differences in Job Motivation and Satisfaction Among Female and Male Managers. *Human Relations*, 35(2), 101–118. <https://doi.org/10.1177/001872678203500202>
- Gallagher, S. R. (2016). *The future of university credentials: New developments at the intersection of higher education and hiring*. Cambridge, MA: Harvard Education Press.
- Garrison, K. R., & Muchinsky, P. M. (1977). Attitudinal and biographical predictors of incidental absenteeism. *Journal of Vocational Behavior*, 10(2), 221–230. [https://doi.org/10.1016/0001-8791\(77\)90059-8](https://doi.org/10.1016/0001-8791(77)90059-8)
- Ginzberg, E. (1975). Work structuring man power realities. In L. E. Davis & A. B. Cherns (Eds.), *The quality of working life* (Vol. 1, p.). New York: Free Press.

- Glenn, N. D., Taylor, P. A., & Weaver, C. N. (1977). Age and job satisfaction among males and females: A multivariate, multisurvey study. *Journal of Applied Psychology*, 62(2), 189–193. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.62.2.189>
- Goh, C. T., Koh, H. C., & Low, C. K. (1991). Gender effects on the job satisfaction of accountants in Singapore. *Work & Stress*, 5(4), 341–348. <https://doi.org/10.1080/02678379108257032>
- Golembiewski, R. T. (1977). Testing some stereotypes about the sexes in organizations: Differential satisfaction with work? *Human Resource Management*, 16(2), 30–32. <https://doi.org/10.1002/hrm.3930160206>
- Groot, W., & Maassen Van Den Brink, H. (1999). Job satisfaction and preference drift. *Economics Letters*, 63(3), 363–367. [https://doi.org/10.1016/s0165-1765\(99\)00053-1](https://doi.org/10.1016/s0165-1765(99)00053-1)
- Guzi, M., & de Pedraza García, P. (2015). A web survey analysis of subjective well-being. *International Journal of Manpower*, 36(1), 48–67. <https://doi.org/10.1108/ijm-12-2014-0237>
- Hackett, R. D., & Guion, R. M. (1985). A reevaluation of the absenteeism-job satisfaction relationship. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 35(3), 340–381. [https://doi.org/10.1016/0749-5978\(85\)90028-7](https://doi.org/10.1016/0749-5978(85)90028-7)
- Heinrich, L. M., & Gullone, E. (2006). The clinical significance of loneliness: A literature review. *Clinical Psychology Review*, 26(6), 695–718. <https://doi.org/10.1016/j.cpr.2006.04.002>
- Hersch, J. (1991). Education match and job match. *The Review of Economics and Statistics*, 73(1), 140–144. <https://doi.org/10.2307/2109696>
- Hockley, J. (1993). The concept of hope and the will to live. *Palliative Medicine*, 7(3), 181–186. <https://doi.org/10.1177/026921639300700303>
- Hulin, C. L., Roznowski, M., & Hachiya, D. (1985). Alternative opportunities and withdrawal decisions: Empirical and theoretical discrepancies and an integration. *Psychological Bulletin*, 97(2), 233–250. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.97.2.233>

- Hulin, C. L., & Smith, P. C. (1964). Sex differences in job satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 48(2), 88–92. <https://doi.org/10.1037/h0040811>
- Hulin, C. L., & Smith, P. C. (1965). A linear model of job satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 49(3), 209–216. <https://doi.org/10.1037/h0022164>
- Huohvanainen, E. A., Strandberg, T. E., Pitkälä, K. H., Karppinen, H., & Tilvis, R. S. (2012). Do you wish to live to the age of 100? A survey of older men. *Journal of the American Geriatrics Society*, 60(10), 1983–1984. <https://doi.org/10.1111/j.1532-5415.2012.04174.x>
- Hutchins, T. M. (1936). *The higher learning in America*. New Haven, CT: Yale Univ. Press.
- Irani, T., & Scherler, C. (2002). Job satisfaction as an outcome measure of the effectiveness of an agricultural communications academic program. *Journal of Agricultural Education*, 43(1), 12–23. <https://doi.org/10.5032/jae.2002.01012>
- Iyigun, M. F., & Owen, A. L. (1999). Entrepreneurs, professionals and growth. *Journal of Economic Growth*, 4, 213–232.
- Jenks, C. L. (1976). *The theoretical basis of experience-based career education*. San Francisco: Far West Lab for Educational Research and Development.
- Jones, W. H., Freemon, J. E., & Goswick, R. A. (1981). The persistence of loneliness: Self and other determinants. *Journal of Personality*, 49(1), 27–48. <https://doi.org/10.1111/j.1467-6494.1981.tb00844.x>
- Judge, T. A., Cable, D. M., & Higgins, C. A. (2000). The employment interview: A review of recent research and recommendations for future research. *Human Resource Management Review*, 10(4), 383–406. [https://doi.org/10.1016/s1053-4822\(00\)00033-4](https://doi.org/10.1016/s1053-4822(00)00033-4)
- 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. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.127.3.376>
- Judge, T. A., & Watanabe, S. (1993). Another look at the job satisfaction, life satisfaction relationship. *Journal of Applied Psychology*, 78(6), 939–948. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.78.6.939>
- 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(2), 101–107. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1994.tb00554.x>

- Jung, K., & Kim, T. I. (2004). Comparative analysis of job satisfaction between public and private organization in Korean labor & income study Data. *The Korean Policy Study Review*, 12(3), 1–29.
- Kahneman, D., & Deaton, A. (2010). High income improves evaluation of life but not emotional well-being. *Proceedings of the National Academy of Sciences*, 107(38), 16489–16493. <https://doi.org/10.1073/pnas.1011492107>
- Kahneman, D., & Sugden, R. (2005). Experienced utility as a standard of policy evaluation. *Environmental and Resource Economics*, 32(1), 161–181. <https://doi.org/10.1007/s10640-005-6032-4>
- Kaiser, L. C. (2007). Gender-job satisfaction differences across Europe. *International Journal of Manpower*, 28(1), 75–94. <https://doi.org/10.1108/01437720710733483>
- Karppinen, H., Laakkonen, M. L., Strandberg, T. E., Tilvis, R. S., & Pitkala, K. H. (2012). Will-to-live and survival in a 10-year follow-up among older people. *Age and Ageing*, 41(6), 789–794. <https://doi.org/10.1093/ageing/afs082>
- Kettunen, J. (1997). Education and unemployment duration. *Economics of Education Review*, 16(2), 163–170. [https://doi.org/10.1016/s0272-7757\(96\)00057-x](https://doi.org/10.1016/s0272-7757(96)00057-x)
- Kiefer, N. M. (1985). Evidence on the Role of Education in Labor Turnover. *The Journal of Human Resources*, 20(3), 445–452. <https://doi.org/10.2307/145895>
- Klenke-Hamel, K. E., & Mathieu, J. E. (1990). Role strains, tension, and job satisfaction influences on employees' propensity to leave: A multi-sample replication and extension. *Human Relations*, 43(8), 791–807. <https://doi.org/10.1177/001872679004300806>
- Knežević, M. N., Nedeljković, S., & Mijatov, M. (2019). The effects of employees' education degree on the correlation between job satisfaction and personality dimensions. *Economic Themes*, 57(4), 497–510. <https://doi.org/10.2478/ethemes-2019-0028>
- Kohler, S. S., & Mathieu, J. E. (1993). Individual characteristics, work perceptions, and affective reactions influences on differentiated absence criteria. *Journal of Organizational Behavior*, 14(6), 515–530. <https://doi.org/10.1002/job.4030140602>
- Koiliyas, C., Tourna, E., & Koukouletsos, K. (2010). Job satisfaction of higher education graduates. *Operational Research*, 12(3), 421–437. <https://doi.org/10.1007/s12351-010-0099-6>
- Konrad, A. M., Corrigan, E., Lieb, P., & Ritchie, J. E. (2000). Sex Differences in Job Attribute Preferences among Managers and Business Students. *Group & Organization Management*, 25(2), 108–131. <https://doi.org/10.1177/1059601100252002>

- Kuhlen, R. G. (1963). Needs, perceived need satisfaction opportunities and satisfaction with occupation. *Journal of Applied Psychology*, 47(1), 56–64. <https://doi.org/10.1037/h0045338>
- Lam, L. W., & Lau, D. C. (2012). Feeling lonely at work: Investigating the consequences of unsatisfactory workplace relationships. *The International Journal of Human Resource Management*, 23(20), 4265–4282. <https://doi.org/10.1080/09585192.2012.665070>
- Lawton, M. P. (1975). The Philadelphia geriatric center morale scale: A revision. *Journal of Gerontology*, 30(1), 85–89. <https://doi.org/10.1093/geronj/30.1.85>
- Leary, M. R. (1990). Responses to social exclusion: Social anxiety, jealousy, loneliness, depression, and low Self-Esteem. *Journal of Social and Clinical Psychology*, 9(2), 221–229. <https://doi.org/10.1521/jscp.1990.9.2.221>
- Lee, R., & Wilbur, E. R. (1985). Age, education, job tenure, Salary, job characteristics, and job satisfaction: A multivariate analysis. *Human Relations*, 38(8), 781–791. <https://doi.org/10.1177/001872678503800806>
- Lee, S. J., Kim, S., & Jung, J. (2020). The effects of a master's degree on wage and job satisfaction in massified higher education: The case of South Korea. *Higher Education Policy*, 33(4), 637–665. <https://doi.org/10.1057/s41307-020-00200-2>
- Lucas, R. E., & Brent, M. (2007). How stable is happiness? Using the STARTS model to estimate the stability of life satisfaction. *Journal of Research in Personality*, 41(5), 1091–1098. <https://doi.org/10.1016/j.jrp.2006.11.005>
- Mafini, C., & Dlodlo, N. (2014). The relationship between extrinsic motivation, job satisfaction and life satisfaction amongst employees in a public organization. *SA Journal of Industrial Psychology*, 40(1). <https://doi.org/10.4102/sajip.v40i1.1166>
- Mann, S., & Holdsworth, L. (2003). The psychological impact of teleworking: Stress, emotions and health. *New Technology, Work and Employment*, 18(3), 196–211. <https://doi.org/10.1111/1468-005x.00121>
- Mao, H. Y. (2006). The relationship between organizational level and workplace friendship. *The International Journal of Human Resource Management*, 17(10), 1819–1833. <https://doi.org/10.1080/09585190600965316>
- Maslow, A. H. (1954). *Motivation and personality*. New York: Harper & Row.
- Mason, E. S. (1995). Gender differences in job satisfaction. *The Journal of Social Psychology*, 135(2), 143–151. <https://doi.org/10.1080/00224545.1995.9711417>
- Masterson, C. R., & Hoobler, J. M. (2015). Care and career: A family identity-based typology of dual-earner couples. *Journal of Organizational Behavior*, 36(1), 75–93. <https://doi.org/10.1002/job.1945>

- Max Chochinov, H., Hack, T., Hassard, T., Kristjanson, L. J., McClement, S., & Harlos, M. (2005). *Understanding the will to live in patients nearing death. Psychosomatics*, 46(1), 7–10. <https://doi.org/10.1176/appi.psy.46.1.7>
- McGoldrick, A. E., & Cooper, C. L. (1990). Why retire early? *Prevention in Human Services*, 8(1), 219–237. https://doi.org/10.1300/j293v08n01_14
- Meyer, J. P. (2009). Commitment in a changing world of work. In H. Klein, T. E. Becker, & J. P. Meyer (Eds.), *Commitment in Organizations: Accumulated Wisdom and New Directions* (pp. 37–68). New York: Routledge.
- Moorman, R. H. (1993). The Influence of Cognitive and Affective Based Job Satisfaction Measures on the Relationship Between Satisfaction and Organizational Citizenship Behavior. *Human Relations*, 46(6), 759–776. <https://doi.org/10.1177/001872679304600604>
- Mora, T., & Ferrer-i-Carbonell, A. (2009). The job satisfaction gender gap among young recent university graduates: Evidence from Catalonia. *The Journal of Socio-Economics*, 38(4), 581–589. <https://doi.org/10.1016/j.socec.2009.02.003>
- MottazI, C. (1986). Gender Differences in Work Satisfaction, Work-Related Rewards and Values, and the Determinants of Work Satisfaction. *Human Relations*, 39(4), 359–377. <https://doi.org/10.1177/001872678603900405>
- Murray, M. A., & Atkinson, T. (1981). Gender differences in correlates of job satisfaction. *Canadian Journal of Behavioural Science/Revue Canadienne Des Sciences Du Comportement*, 13(1), 44–52. <https://doi.org/10.1037/h0081119>
- Navarro, M., & Salverda, W. (2018). Earner position and job and life satisfaction: Do contributions to the household income have the same effect by gender and occupations? *Journal of Happiness Studies*, 20(7), 2227–2250. <https://doi.org/10.1007/s10902-018-0045-5>
- Neto, F. (1992). Loneliness among Portuguese adolescents. *Social Behavior and Personality*, 20(1), 15-21.
- Neto, F. (1993). The Satisfaction With Life Scale: Psychometric properties in an adolescent sample. *Journal of Youth and Adolescence*, 22(2), 125-134. <https://doi.org/10.1007/BF01536648>.
- Neto, F. (2014). Psychometric analysis of the short-form UCLA Loneliness Scale (ULS-6) in older adults. *European Journal of Ageing*, 11(4), 313-319.
- Neto, F., & Fonseca, A. C. M. (2018). The Satisfaction with job life scale among immigrants. *Psychological Studies*, 63(3), 209-218.
- Neto, F., Barros, J., & Barros, A. (1990). Satisfação com a vida. In L. Almeida, R. Santiago, P. Silva, L. Oliveira, O. Caetano, e J. Marques (Eds.), *A acção educativa: Análise psico-social*, 91-100. Leiria: ESEL./APPORT.

- Neto, J., Pinto, M., Neto, F., & Carmel, S. (October-December 2021). The Will-to-Live Scale: Validity and reliability among Portuguese adolescents. *Sage Open*, 1-9, <https://doi.org/10.1177/21582440211054091>
- Nie, N., & Erbring, L. (2000). *Internet and society, report of the Stanford institute for the quantitative study of society*. Palo Alto, CA: Stanford University.
- Nilsson, S. (2010). Enhancing individual employability: the perspective of engineering graduates. *Education + Training*, 52(6/7), 540–551. <https://doi.org/10.1108/00400911011068487>
- Pagán-Rodríguez, R. (2015). Disability, training and job satisfaction. *Social Indicators Research*, 122(3), 865–885.
- Pearson, J. M. (1982). The transition into a new job: Tasks, problems, and outcomes. *Personnel Journal*, 61, 286–290.
- Peiró, J. M., Agut, S., & Grau, R. (2010). The relationship between overeducation and job satisfaction among young spanish workers: The role of salary, contract of employment, and work experience. *Journal of Applied Social Psychology*, 40(3), 666–689. <https://doi.org/10.1111/j.1559-1816.2010.00592.x>
- Pinquart, M., & Sorensen, S. (2001). Gender differences in self-concept and psychological well-being in old age: A meta-analysis. *The Journals of Gerontology Series B: Psychological Sciences and Social Sciences*, 56(4), P195–P213. <https://doi.org/10.1093/geronb/56.4.p195>
- Reinking, K., & Bell, R. A. (1991). Relationships among loneliness, communication competence, and career success in a state bureaucracy: A field study of the ‘Lonely at the top’ maxim. *Communication Quarterly*, 39(4), 358–373. <https://doi.org/10.1080/01463379109369812>
- Report of the Harvard Committee. (1945). *General education in a free society*. Cambridge, MA: Harvard Univ. Press.
- Rhoades, L., & Eisenberger, R. (2002). Perceived organizational support: A review of the literature. *Journal of Applied Psychology*, 87(4), 698–714. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.4.698>
- Rivera-Batiz, F. L. (1992). Quantitative literacy and the likelihood of employment among young adults in the united states. *The Journal of Human Resources*, 27(2), 318–328. <https://doi.org/10.2307/145737>
- Rojas, M. (2006). Life satisfaction and satisfaction in domains of life: is it a simple relationship? *Journal of Happiness Studies*, 7(4), 467–497. <https://doi.org/10.1007/s10902-006-9009-2>
- Rokach, A., Orzeck, T., Moya, M., & Exposito, F. (2002). Causes of loneliness in North American and Spain. *European Psychologist*, 7, 70–79.

- Russell, D., Peplau, L. A., & Cutrona, C. E. (1980). The revised UCLA loneliness scale: Concurrent and discriminant validity evidence. *Journal of Personality and Social Psychology*, 39(3), 472–480. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.39.3.472>
- Saari, L. M., & Judge, T. A. (2004). Employee attitudes and job satisfaction. *Human Resource Management*, 43(4), 395–407. <https://doi.org/10.1002/hrm.20032>
- Salvage, A. V., Zeilig, H., Tinker, A., & Askham, J. (2005). *Facts and misunderstandings about pension and retirement ages*. London: Institute of Gerontology, King's College.
- Savikko, N., Routasalo, P., Tilvis, R., Strandberg, T., & Pitkälä, K. (2005). Predictors and subjective causes of loneliness in an aged population. *Archives of Gerontology and Geriatrics*, 41(3), 223–233. <https://doi.org/10.1016/j.archger.2005.03.002>
- Schweitzer, D., Chianello, T., & Kothari, B. (2013). Compensation in social work: Critical for satisfaction and a sustainable profession. *Administration in Social Work*, 37(2), 147–157. <https://doi.org/10.1080/03643107.2012.669335>
- Shapiro, H. J., & Stern, L. W. (1975). Job satisfaction: Male and female, professional and non-professional workers. *Personnel Journal*, 28, 388–407.
- Sherony, K. M., & Green, S. G. (2002). Coworker exchange: Relationships between coworkers, leader-member exchange, and work attitudes. *Journal of Applied Psychology*, 87(3), 542–548. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.3.542>
- Shrira, A., Carmel, S., Tovel, H., & Raveis, V. H. (2019). Reciprocal relationships between the will-to-live and successful aging. *Aging & Mental Health*, 23, 1350–1347. <https://doi.org/10.1080/13607863.2018.1499011>
- Sloane, P. J., & Williams, H. (1996). Are “overpaid” workers really unhappy? A test of the theory of cognitive dissonance. *Labour*, 10(1), 3–16. <https://doi.org/10.1111/j.1467-9914.1996.tb00077.x>
- Sloane, P. J., & Williams, H. (2000). Job satisfaction, Comparison earnings, and gender. *Labour*, 14(3), 473–502. <https://doi.org/10.1111/1467-9914.00142>
- Smith, D. B., & Plant, W. T. (1982). Sex differences in the job satisfaction of university professors. *Journal of Applied Psychology*, 67(2), 249–251. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.67.2.249>
- Sousa-Poza, A., & Sousa-Poza, A. A. (2003). Gender differences in job satisfaction in Great Britain, 1991–2000: Permanent or transitory? *Applied Economics Letters*, 10(11), 691–694. <https://doi.org/10.1080/1350485032000133264>
- Sousa-Poza, A., & Sousa-Poza, A. A. (2007). The effect of job satisfaction on labor turnover by gender: An analysis for Switzerland. *The Journal of Socio-Economics*, 36(6), 895–913. <https://doi.org/10.1016/j.socec.2007.01.022>

- Stiglitz, J., Sen, A., & Fitoussi, J. (2011). *Mismeasuring our lives: Why GDP doesn't add up*. New York: The New Press.
- Stravynski, A., & Boyer, R. (2001). Loneliness in relation to suicide ideation and parasuicide: A Population-Wide study. *Suicide and Life-Threatening Behavior*, 31(1), 32–40. <https://doi.org/10.1521/suli.31.1.32.21312>
- Stutzer, A., & Frey, B. S. (2010). Recent advances in the economics of individual subjective well-being. *Social Research*, 77(2), 679–714. <https://doi.org/10.2139/ssrn.1579572>
- Sundström, G., Fransson, E., Malmberg, B., & Davey, A. (2009). Loneliness among older europeans. *European Journal of Ageing*, 6(4), 267–275. <https://doi.org/10.1007/s10433-009-0134-8>
- Swanson., G. (1982). Vocational education patterns in the United States. In H. F. Silberman (Ed.), *Education and work* (p.). Chicago: University of Chicago Press.
- Taba, H. (1962). *Curriculum development, theory and practice*. New York: Harcourt, Brace, and World.
- Ten Brummelhuis, L. L., Haar, J. M., & van der Lippe, T. (2010). Collegiality under pressure: The effects of family demands and flexible work arrangements in the Netherlands. *The International Journal of Human Resource Management*, 21(15), 2831–2847. <https://doi.org/10.1080/09585192.2010.528666>
- The Meaning of Work–International Research Team. (1987). *The meaning of working*. London: Academic Press.
- Theeke, L. A. (2009). Predictors of loneliness in U.S. adults over age Sixty-Five. *Archives of Psychiatric Nursing*, 23(5), 387–396. <https://doi.org/10.1016/j.apnu.2008.11.002>
- Ueno, K., & Krause, A. (2018). Overeducation, perceived career progress, and work satisfaction in young adulthood. *Research in Social Stratification and Mobility*, 55, 51–62. <https://doi.org/10.1016/j.rssm.2018.03.003>
- van Praag, B., & Ferrer-i-Carbonell, A. (2008). *Happiness quantified: A satisfaction calculus approach* (Rev. ed.). Oxford University Press.
- van Praag, B., Frijters, P., & Ferrer-i-Carbonell, A. (2003). The anatomy of subjective well-being. *Journal of Economic Behavior & Organization*, 51(1), 29–49.
- van Tilburg, T., Havens, B., & de Jong Gierveld, J. (2004). Loneliness among older adults in the Netherlands, Italy, and Canada: A multifaceted comparison. *Canadian Journal on Aging / La Revue Canadienne Du Vieillissement*, 23(2), 169–180. <https://doi.org/10.1353/cja.2004.0026>

- Vandenberg, R. J., & Lance, C. E. (1992). Examining the causal order of job satisfaction and organizational commitment. *Journal of Management*, 18(1), 153–167. <https://doi.org/10.1177/014920639201800110>
- Vaux, A. (1988). Social and emotional loneliness: The role of social and personal characteristic. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 14(4), 722–734. <https://doi.org/10.1177/0146167288144007>
- Vega, G., & Brennan, L. (2000). Isolation and technology: The human disconnect. *Journal of Organizational Change Management*, 13(5), 468–481. <https://doi.org/10.1108/09534810010377435>
- Victor, C. R., & Yang, K. (2012). The prevalence of loneliness among adults: A case study of the United Kingdom. *The Journal of Psychology*, 146(1–2), 85–104. <https://doi.org/10.1080/00223980.2011.613875>
- Vila, L. E., & García-Mora, B. (2005). Education and the determinants of job satisfaction. *Education Economics*, 13(4), 409–425. <https://doi.org/10.1080/09645290500251730>
- von Bonsdorff, M. E. (2009). *Intentions of early retirement and continuing to work among middle-aged and older employees*. Jyväskylä: School of Business and Economics.
- Ward-Warmedinger, M. E., & Sloane, P. J. (1999). Job satisfaction within the scottish academic profession. *SSRN Electronic Journal*. <https://doi.org/10.2139/ssrn.166356>
- Warr, P. (1987). *Work, unemployment, and mental health*. Oxford, UK: Clarendon.
- Warr, P. (1990). The measurement of well-being and other aspects of mental health. *Journal of Occupational Psychology*, 63(3), 193–210.
- Warr, P. (2007). *Work, happiness, and unhappiness*. London and New York: Routledge.
- 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(2), 129–148
- Watson, C. J. (1981). An evaluation of some aspects of the Steers and Rhodes model of employee attendance. *Journal of Applied Psychology*, 66(3), 385–389. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.66.3.385>
- Weaver, C. N. (1974). Correlates of job satisfaction: Some evidence from the national surveys. *Academy of Management Journal*, 17(2), 373–375. <https://doi.org/10.2307/254992>
- Weaver, C. N. (1978). Sex differences in the determinants of job satisfaction. *Academy of Management Journal*, 21(2), 265–274. <https://doi.org/10.2307/255759>

- Weiss, R. S. (1973). *Loneliness: The experience of emotional and social isolation*. Cambridge, MA: MIT Press.
- Wenger, G. C., & Burholt, V. (2004). Changes in levels of social isolation and loneliness among older people in a rural area: A twenty-year longitudinal study. *Canadian Journal on Aging / La Revue Canadienne Du Vieillessement*, 23(2), 115–127. <https://doi.org/10.1353/cja.2004.0028>
- Wilks, D. C., & Neto, F. (2013). Workplace well-being, gender and age: Examining the ‘double jeopardy’ effect. *Social Indicators Research*, 114(3), 875-890.
- Wolniak, G. C., & Pascarella, E. T. (2005). The effects of college major and job field congruence on job satisfaction. *Journal of Vocational Behavior*, 67(2), 233–251. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2004.08.010>
- Wright, S. L. (2005). Organizational climate, social support and loneliness in the workplace,’ in the effect of affect. In N. M. Ashkanasy, W. J. Zerbe, & C. E. J. Härtel (Eds.), *Organizational Settings* (pp. 123–142). Oxford: Elsevier.