

Junho 2023

**PEDRO MANUEL
ARSÉNIO ROSA**

**A INFLUÊNCIA DO BEM-ESTAR SUBJETIVO
NO COMPROMETIMENTO COM A
CARREIRA: O EFEITO MEDIADOR DO
COMPROMETIMENTO ORGANIZACIONAL**

Junho 2023

**PEDRO MANUEL
ARSÉNIO ROSA**

**A INFLUÊNCIA DO BEM-ESTAR SUBJETIVO
NO COMPROMETIMENTO COM A
CARREIRA: O EFEITO MEDIADOR DO
COMPROMETIMENTO ORGANIZACIONAL**

Dissertação apresentada à Faculdade de Ciências e Tecnologia da Universidade Europeia, para cumprimento dos requisitos necessários à obtenção do grau de Mestre em Gestão de Recursos Humanos, realizada sob a orientação científica da Professora Doutora Maria Armanda Rodrigues Antunes Sequeira, Professora Auxiliar da Universidade Europeia.

agradecimentos

Terminado este percurso que tão difícil foi de conquistar, não poderia deixar de agradecer a todos aqueles, que de certo modo, sem saberem ajudaram-me a alcançar.

Em primeiro lugar à família. Que desde o berço acreditaram em mim e me apoiaram em todas as minhas escolhas. Escolhas essas certas ou erradas, foram elas que me tornaram naquilo que sou hoje.

À Professora Doutora Armanda Antunes, que conseguiu aturar este aluno “*chato*” e que tanto ajudou no desenvolvimento deste trabalho. Pela atenção, pela paciência e por tudo aquilo que me ensinou. Com outro orientador não teria sido a mesma coisa.

Agradecer ao André Marques e Ana Taveira. Dois dos principais companheiros que a Universidade Europeia me proporcionou nesta jornada. Juntos superamos adversidades, momentos de desespero e de grande felicidade. No final, nem que fosse de forma improvisada, eramos capazes de tudo.

Não posso deixar de agradecer a toda a equipa que encontrei quando me juntei à *Maersk* a meio deste percurso académico. Ser trabalhador-estudante é um desafio. Mas quando tens uma equipa que está lá para ti, tudo se torna mais fácil. Um obrigado especial para a Bárbara Ferreira, Carolina Alberty e Maha Abdou e que foram sem dúvida as que mais “coisas de Pedro” aturaram durante todo este tempo. À Gillian Howarth pela ajuda incrível que deu na divulgação desta investigação. À Yasemin Karsak pela disponibilidade, por ouvir e simplesmente por perguntar como me sentia. Por último, mas não menos importante, ao João Frade pelos nossos momentos na “*Naia*” que tanto ajudavam a descomprimir.

Não podia também faltar, um agradecimento especial ao “*Grupo Peyroteo*” (e à “Júlia” de Alvalade) que há mais dez anos apareceram na minha vida e nela vão continuar. Por todas as histórias, por todos os momentos e por todo o carinho. O vosso “*fofinho*” conseguiu.

Ao Senhor Carlos, o pai de Lisboa. Agradeço toda ajuda e apoio por tudo aquilo que fez quando o “*miúdo*” de uma aldeia no centro do Ribatejo se mudou para a cidade.

Ao padrinho Bernardo Ruivo e madrinha Rita Duarte Silva que a licenciatura me deu pelo facto de tão bem terem tomado conta de mim deste “*miúdo*” quando ingressei neste mundo académico. Ainda hoje, continuam a ser os melhores que podia ter escolhido.

Por último, mas não menos importante, aos três amigos que têm um lugar cativo neste coração mole. Ao Duarte Raposo, Henrique Pilré e Luís Gomes que desde a licenciatura estiverem ao meu lado nos bons e maus momentos. Que nada estrague esta amizade linda.

Um obrigado do tamanho do mundo a todos vocês!

palavras-chave

Bem-estar subjetivo; Comprometimento com a carreira;
Comprometimento organizacional.

resumo

Apesar de ao longo da literatura disponível o bem-estar subjetivo ser o objeto de investigação em várias áreas distintas, no estudo sobre esta temática e a sua relação com o comprometimento dos indivíduos, ainda é algo bastante escasso. Como tal, um dos objetivos do presente trabalho passa por contribuir para a colmatação desta lacuna e numa primeira fase, perceber de que forma a avaliação do próprio indivíduo sobre o seu bem-estar, tem influência no seu comprometimento com a carreira.

Devido à relevância e impactos que este tipo de comprometimento pode ter nas organizações, sentiu-se a necessidade de complementar a presente investigação com a análise dos efeitos de mediação que o comprometimento organizacional pode ter na relação entre bem-estar subjetivo e comprometimento com a carreira.

Para a realização deste estudo, optou-se por uma metodologia de natureza quantitativa, com uma abordagem hipotético-dedutiva e transversal e, como tal, foi realizado um inquérito que contou com 229 participantes, de diferentes nacionalidades e características.

Os resultados obtidos revelaram existir um impacto positivo do bem-estar subjetivo no comprometimento afetivo com a carreira e também na relação com o comprometimento normativo com a carreira, quando mediada pela componente afetiva do comprometimento organizacional.

Keywords

Subjective Well-Being, Career Commitment, Organizational Commitment.

abstract

Despite the availability of literature on subjective well-being in various distinct areas of research, the study of this subject and its relationship with individuals' commitment is still quite scarce. Therefore, one of the objectives of this current work is to contribute to filling this gap and, in the initial phase, to understand how individuals' self-assessment of their well-being influences their career commitment.

Due to the relevance and impacts that this type of commitment can have on organizations, there was a need to complement this research by analyzing the mediating effects that organizational commitment can have on the relationship between subjective well-being and career commitment.

For this study, a quantitative methodology was chosen, with a hypothetical-deductive and cross-sectional approach. A survey was conducted with several individuals, with the condition of participation being a connection to a particular organization.

This research included 229 participants from different nationalities and characteristics.

The obtained results revealed a positive impact of subjective well-being on affective commitment to the career, as well as on the relationship with normative commitment to the career when mediated by the affective component of organizational commitment.

Índice

I. Introdução	8
II. Enquadramento Teórico	13
1. Bem-Estar Subjetivo	13
2. Comprometimento com a Carreira	17
2.1 Medição do Comprometimento com a Carreira	20
3. Comprometimento Organizacional	21
3.1 Comprometimento Organizacional – Da Unidimensionalidade à Multidimensionalidade	24
3.2 Perfis de Comprometimento	26
4. Relação entre os Construtos e Formulação de Hipóteses	31
III. Metodologia	45
1. Tipo de Estudo	45
2. Procedimentos Metodológicos	45
3. Instrumentos de Recolha de dados	47
4. Descrição da Amostra	48
IV. Apresentação de Resultados	51
1. Tratamento de Dados	51
2. Qualidades Métricas dos Instrumentos	52
2.1 Validade	52
2.2 Fiabilidade	58
2.3 Sensibilidade	58
3. Reformulação das Hipóteses de Investigação	59
4. Análise Descritiva das Variáveis	61
5. Comparação Entre Grupos – Variáveis Sociodemográficas	62
5.1 Variáveis Sociodemográficas – Género, Tipo de Contrato, Desempenho de Cargos de Liderança e Habilitações Literárias	63
5.2 Variáveis Sociodemográficas – Idade, Tempo no Mercado de Trabalho e Antiguidade	66
6. Relação Entre as Variáveis da Investigação	69
7. Teste de Hipóteses	70
V. Discussão de Resultados	80
1. Resultados	80
2. Limitações do Estudo	84

3. Estudos Futuros.....	84
4. Implicações Práticas.....	85
VI. Referências Bibliográficas	87
VII. ANEXOS	115
Anexo A – Questionário	115
Anexo B – Descrição da Amostra: Estatística Descritiva	129
Anexo C – Qualidades Métricas dos Instrumentos Validade – Bem-Estar Subjetivo	132
Anexo D – Comparação de Médias	146
Anexo E – Comparação Entre Grupos – Variáveis Sociodemográficas T-Student – Variável Sócio Demográfica – Género.....	147
Anexo F – Correlação de Pearson.....	169
Anexo G – Regressão Linear – Teste de Hipóteses	170
Anexo H – Condições dois e três para a análise de Mediação.....	173
Anexo I – H2.1 O Bem-Estar Subjetivo influencia positivamente Comprometimento Afetivo com a Carreira, quando mediado pelo Comprometimento Organizacional Afetivo.....	176
Anexo J – H2.5 O Bem-Estar Subjetivo influencia positivamente Comprometimento Calculativo com a Carreira, quando mediado pelo Comprometimento Organizacional Calculativo	179
Anexo K – H2.7 O Bem-Estar Subjetivo influencia positivamente o Comprometimento Normativo com a Carreira, quando mediado pelo Comprometimento Organizacional Afetivo.....	182
Anexo L – H2.8 O Bem-Estar Subjetivo influencia positivamente Comprometimento Normativo com a Carreira, quando mediado pelo Comprometimento Organizacional Calculativo	185

Índice de Tabelas

Tabela 1 - *Exemplos de Escalas de Medida do Bem-Estar Subjetivo – Unidimensional e Multidimensional.*

Tabela 2 - *Clusters de Comprometimento – Wasti (2005).*

Tabela 3 - *Categorização dos Perfis de Comprometimento - Kabins et al. (2016).*

Tabela 4 - *Hipóteses Referentes à Relação de Antecedência entre o Bem-Estar Subjetivo e o Comprometimento Organizacional.*

Tabela 5 - *Hipóteses Referentes à Relação de Antecedência entre Bem-Estar Subjetivo e o Comprometimento com a Carreira, Mediada pelo Comprometimento Organizacional.*

Tabela 6 - *Condições para Confirmar a Possibilidade de Mediação – Baron e Kenny, 1986*

Tabela 7 - *Descrição da Amostra – Nacionalidades*

Tabela 8 - *Teste de Kaiser-Meyer-Olkin – Bem-Estar Subjetivo*

Tabela 9 - *Teste de Kaiser-Meyer-Olkin – Comprometimento com a Carreira*

Tabela 10 - *Teste de Kaiser-Meyer-Olkin – Comprometimento Organizacional*

Tabela 11 - *Matriz de Componente da Escala do Bem-Estar Subjetivo*

Tabela 12 - *Matriz de Componente Rotativa da Escala do Comprometimento com a Carreira*

Tabela 13 - *Matriz de Componente Rotativa da Escala do Comprometimento Organizacional - Final*

Tabela 14 - *Matriz de Componente Rotativa da Escala do Comprometimento Organizacional - Possível Alternativa*

Tabela 15 - *Fiabilidade das Dimensões das Escalas*

Tabela 16 - *Sensibilidade das Dimensões das Escalas*

Tabela 17 - *Reformulação das Hipóteses Referentes à Relação de Antecedência entre o Bem-Estar Subjetivo e o Comprometimento com a Carreira*

Tabela 18 - *Reformulação das Hipóteses Referentes à Relação de Antecedência entre Bem-Estar Subjetivo e o Comprometimento com a Carreira, Mediada pelo Comprometimento Organizacional*

Tabela 19 - *Análise Descritiva - Bem-Estar Subjetivo*

Tabela 20 - *T-Student – Variável Sócio Demográfica – Género*

Tabela 21 - *T-Student – Variável Sócio Demográfica – Tipo de Contrato*

Tabela 22 - *T-Student – Variável Sócio Demográfica – Habilitações Literárias – Licenciatura e Mestrado*

Tabela 23 - *T-Student – Variável Desempenho de Cargos de Liderança*

Tabela 24 - *ANOVA One-way – Variável Idade*

Tabela 25 - *ANOVA One-way – Variável Tempo no Mercado de Trabalho*

Tabela 26 - *ANOVA One-way – Variável Antiguidade na Organização*

Tabela 27 - *Correlações de Pearson entre as Variáveis em Estudo*

Tabela 28 - *Resultados – Primeiro Conjunto de Hipóteses*

Tabela 29 - *Rejeição de Mediação - Comprometimento Organizacional Normativo como variável Mediadora*

Tabela 30 - *Rejeição de Mediação Hipótese H2.2*

Tabela 31 - *Rejeição de Mediação Hipótese H2*

Tabela 32 - *Rejeição de Mediação Hipótese H2.4*

Tabela 33 - *Resultados – Segundo Conjunto de Hipóteses*

Índice de Figuras

Figura 1 - *Três Componentes do Comprometimento, Adaptado à Carreira – Meyer et al. (1993).*

Figura 2 - *Três Componentes do Comprometimento Organizacional – Meyer e Allen (1991).*

Figura 3 - *Modelo Concetual Proposto*

Figura 4 - *Modelo de Investigação Final*

I. Introdução

A investigação sobre bem-estar subjetivo, comprometimento com a carreira e comprometimento organizacional, tem, há vários anos, sido objeto de estudo por parte dos investigadores. Se se pesquisar sobre qualquer um destes construtos, são encontradas múltiplas definições e estudos, sobre possíveis relações, ou impactos que cada uma destas variáveis pode influenciar.

Até 2018, foram contabilizados cerca de 170 000 artigos e livros, publicados relativamente ao bem-estar subjetivo (Diener et al., 2018) tendo, segundo Dominko e Verbič (2019), a grande crise financeira de 2008, contribuído para um aumento exponencial de estudos sobre esta temática.

A ideia deste construto é a de que através da perspetiva do indivíduo, de que forma é que este avalia a sua qualidade de vida (Diener et al., 2003, 2018; Singhal & Rastogi, 2018), como um todo, (Bakker & Oerlemans, 2011) ou apenas em relação a determinados aspetos (Lawton, 1997 citado por Baker et al., 2005).

Estudar esta temática torna-se relevante, visto que é um dos fatores que pode ser considerado para medir qualidade de vida, tanto a indivíduos como a sociedades (Diener et al., 2003).

Já estudado há quase 40 décadas, o comprometimento com a carreira refere-se à dedicação dos indivíduos para com a sua carreira, profissão ou ocupação (Katz et al., 2019). Este tipo de comprometimento causa um efeito positivo no sucesso da carreira, na medida que contribui para que os indivíduos desenvolvam habilidades, esforcem-se para atingir os seus objetivos relacionados com vocação (Zhu et al., 2021) e contribui para que estes se foquem num objetivo a longo prazo (Azim & Islam, 2018). No que diz respeito às organizações, este tipo de comprometimento torna os colaboradores mais comprometidos com seu trabalho (Blau, 1985) e torna-os mais motivados (Hall, 1971).

O tópico do comprometimento organizacional, apesar de ter começado a ser estudado nos anos 60, ainda hoje continua a surgir ao longo da literatura, tendo elevada importância para as organizações, devido ao desafio que estas enfrentam para manter os seus colaboradores dedicados à mesma (Bodjrenou et al., 2019) e aos *outcomes* que

pode influenciar.

Várias teorias foram construídas em relação a este construto (Meyer et al., 2013), sendo difícil encontrar uma definição que seja consensualmente aceite pelos investigadores. Para Allen e Meyer (1996) o comprometimento organizacional é visto como uma ligação psicológica, entre o colaborador e organização, contribuindo com que seja menos provável o acontecimento de saídas voluntárias. Já Yamaguchi (2013) define o comprometimento organizacional como a medida em que os colaboradores se dedicam a oferecer as suas melhores práticas, dentro das suas equipas e organizações.

Para o desenvolvimento deste trabalho optou-se por seguir a visão multidimensional proposta por Meyer e Allen (1991) e analisar o comprometimento organizacional como um construto tridimensional, composto por três componentes: a) componente afetiva (ligação emocional), b) componente calculativa (custos) e c) componente normativa (obrigação e dever).

A mesma visão foi adaptada para o construto do comprometimento com a carreira. Meyer et al. (1993) afirmam ser expectável que esta visão seja replicada noutros domínios, tendo esta abordagem sido aplicada recentemente para medir o comprometimento com a carreira na área da hospitalidade (Singhal & Rastogi, 2018; Gebbels et al., 2020).

Embora exista algum debate na literatura sobre como nos devemos referir a este construto, se, como comprometimento com a carreira, ou comprometimento ocupacional (Meyer et al, 1993; Meyer & Espinoza, 2016) optou-se por seguir a linha do comprometimento com a carreira, na medida em que o objetivo, passa por perceber como é que o bem-estar subjetivo influencia experiências associadas ao trabalho, durante a vida de uma pessoa (Meyer et al, 1993).

Recentemente, tem surgido na literatura, estudos que propõem a existência de uma relação positiva entre o bem-estar subjetivo e comprometimento com a carreira (Singhal & Rastogi, 2018; Gan & Cheng, 2021), sendo o mesmo verificado para o comprometimento organizacional afetivo (Schulz et al., 2017).

A literatura não parece ser consensual sobre a bidirecionalidade da relação entre comprometimento organizacional, e comprometimento com a carreira, existindo múltiplos estudos que propõem diferentes relações entre estas duas variáveis.

Ahmed (2019) propõe analisar a relação entre o comprometimento organizacional e o comprometimento com a carreira, tendo sido confirmada a existência uma relação forte e significativa entre as variáveis, com o comprometimento organizacional a influenciar positivamente o comprometimento com a carreira.

Porém, Afsar et al. (2018) propõe comprometimento com a carreira como variável antecedente, a relacionar-se positivamente com comprometimento organizacional, que suporta a tese, de que um indivíduo comprometido com a sua carreira é expectável que desenvolva também comprometimento para com a organização.

Existem estudos em que o comprometimento organizacional surge como variável mediadora da relação entre o comprometimento com a carreira incentivos oferecidos e contribuições esperadas (Cai et al., 2018).

Tendo em consideração os outcomes que os constructos podem influenciar como o *burnout*, *turnover*, satisfação com o trabalho, *workaholism* e outros (Bakker & Oerlemans, 2011; Nazish et al., 2013; Somers, 1995) o tema é pertinente, não só para os indivíduos, como também para as organizações.

Assim, o objetivo do presente trabalho passa por analisar a relação do bem-estar subjetivo e comprometimento com a carreira, e perceber como é que essa relação é afetada quando introduzido o comprometimento organizacional variável mediadora.

Com o estudo proposto, espera-se ainda contribuir para a investigação em torno da Social Exchange Theory, um dos paradigmas conceptuais que mais contribui para entender os comportamentos dos indivíduos para com trabalho, referindo-se às interações praticadas entre duas partes – indivíduos e organizações (Cropanzano & Mitchell, 2005).

Numa lógica de reciprocidade e de relação entre duas partes espera-se que perante a prática de trocas entre indivíduos e organização, que estes contribuam com o seu comprometimento para pcom a organização (Ahmed et al., 2018).

Com base que foi acima referido, propõe-se então as seguintes questões de investigação:

Em que medida é que o Bem-Estar Subjetivo influencia o Comprometimento com a Carreira?

Em que medida a relação entre o Bem-Estar Subjetivo e o Comprometimento com a Carreira é mediada pelo Comprometimento Organizacional?

II. Enquadramento Teórico

1. Bem-Estar Subjetivo

O Bem-Estar ao longo da literatura aparece predominantemente associado a duas abordagens distintas (Aggarwal-Gupta et al., 2010): as abordagens eudaimônica e hedônica (Ryan & Deci, 2001; Ryff e Keyes, 1995; Fave et al., 2011; Ryff et al., 2021).

Segundo Ryan e Deci, (2001) e Fave et al. (2011), a abordagem eudaimônica assenta no bem-estar psicológico e está relacionada com dimensões como a autonomia, crescimento pessoal, autoaceitação, propósito na vida, mestria e relações positivas, que acabam por ter influência tanto na saúde psicológica, como física (Ryff & Keyes, 1995). Esta abordagem, tem como principal foco, a realização do potencial humano (Ryff, 2018) e cada uma das suas dimensões, tem um caráter psicológico. Cada dimensão associada aos desafios que o indivíduo encontra com objetivo de funcionar de forma mais positiva (Ryff et al., 2021).

Para Ryan e Deci (2001) a abordagem eudaimônica assenta numa perspetiva de que o bem-estar é considerado um fator distinto de felicidade, por si só, tendo em conta que nem todos os desejos valorizados pelo indivíduo produzem bem-estar. Mesmo que exista prazer até os alcançar. A felicidade pode não estar diretamente associada ao bem-estar, visto que alguns *outcomes* provenientes desses desejos podem gerar efeitos negativos.

Segundo Ryff et al. (2021) a abordagem hedônica tem três componentes: a) satisfação com a vida, avaliada através do nível de satisfação no geral, que pode também ser acompanhada de avaliações mais específicas, como por exemplo em relação ao trabalho ou à saúde do indivíduo; b) impacto positivo, que consiste da avaliação do indivíduo em determinado período temporal, quantas vezes experienciou sentimentos, como a felicidade ou a calma. c) impacto negativo, que pelo contrário está associado à experiência de sentimentos, como a tristeza ou nervosismo. Ao contrário da abordagem eudaimônica, esta perspetiva tem, então, por base, o bem-estar subjetivo (Ryan & Deci, 2001; Fave et al., 2011).

As definições do bem-estar subjetivo existentes não são consensuais, sendo que

a sua definição e medição empírica, varia conforme as disciplinas de estudo (Baker et al., 2005). Na área da psicologia, Stock et al. (1986) afirma que este construto está associado às reações afetivas dos indivíduos, fruto das experiências positivas e negativas, que vão aparecendo ao longo da vida.

Segundo os autores, o bem-estar subjetivo influencia fatores como a felicidade, satisfação com vida e moral do indivíduo.

Contudo, o bem-estar subjetivo pode ser definido como uma avaliação global da qualidade de vida de indivíduo, através da sua própria perspectiva (Diener et al., 2018). Para Bakker e Oerlemans (2011) o bem-estar subjetivo, é definido como a forma pela qual os indivíduos avaliam as suas vidas, e ocorre quando existe uma avaliação consciente da satisfação sobre a vida como um todo.

O bem-estar subjetivo pode ser também estudado, apenas perante determinadas dimensões de forma individual, como por exemplo, na análise ao bem-estar físico, psicológico, clínico, social e cultural (Lawton, 1997 citado por Baker et al., 2005).

A palavra “subjetivo” está associada a perspectivas inatas ao indivíduo, sendo o próprio a medir os seus sentimentos em relação ao seu bem-estar (Singhal & Rastogi, 2018). Termo “subjetivo” serve para definir e limitar a sua área de estudo, no sentido em que os investigadores desta área, interessam-se pelas avaliações da qualidade de vida de uma pessoa a partir da sua própria perspectiva (Diener et al., 2018).

Esta temática tem por base a avaliação dos indivíduos sobre as suas próprias vidas, incluindo fatores como a felicidade, paz, dever de cumprimento e satisfação com a vida, podendo variar conforme a personalidade, circunstâncias em que a pessoa se encontra e cultura, tendo em consideração que os sentimentos, emoções e o próprio julgamento sobre o seu bem-estar, podem alterar-se ao longo do tempo (Diener et al., 2003).

Diener et al. (2018) defende que o bem-estar subjetivo não é sinónimo de bem-estar, mas sim uma característica do bem-estar, que tem como objetivo medir a forma como as pessoas avaliam as suas vidas.

Um indivíduo tem um elevado bem-estar subjetivo quando está satisfeito com a

sua vida e experiência, predominantemente as emoções positivas como a alegria e felicidade, em contraste com emoções negativas como a tristeza ou raiva, que devem ser menos frequentes (Diener et al., 2009).

Segundo Diener (1984), o construto do bem-estar subjetivo, foi estudado de forma unidimensional e multidimensional. O autor defende que estudar o bem-estar subjetivo como uma forma unidimensional, apesar de ter as suas vantagens, relacionadas com a facilidade de aplicação de questionários, não permite analisar todos os itens que compõem este construto, não permite o cálculo de uma média, que contribua para obter uma estimativa, e não apresenta consistência interna, sendo menos fiável ao longo do tempo, quando comparado com sua medição através de escalas multidimensionais.

Tabela 1.

Exemplos de Escalas de Medida do Bem-Estar Subjetivo – Unidimensional e Multidimensional

Autores	Escala
Gurin et al. (1960)	<i>Gurin Scale</i> (unidimensional)
Andrews & Withey (1976)	<i>Delighted- Terrible Scale</i> (unidimensional)
Dupuy (1978)	<i>General Well-Being Schedule</i> (multidimensional)
Diener et al. (1983)	<i>Satisfaction with life scale</i> (multidimensional)

Nota. Adaptado de Diener (1984)

Em contrapartida, as escalas multidimensionais também não são isentas de críticas. Uma das críticas às escalas multidimensionais genéricas existentes na literatura é facto de estas incluírem fatores relativamente ao bem-estar, mas não abordam estritamente o bem-estar subjetivo (George, 1979; Larson, 1978 citado por Diener, 1984). Apesar desta crítica, o conteúdo destas, acaba por refletir numa avaliação afetiva e cognitiva sobre a vida, por parte inquiridos (Diener, 1984).

O bem-estar subjetivo é importante ser estudado, visto que pode ser utilizado para medir qualidade de vida tanto a indivíduos como a sociedades (Diener et al., 2003). Para além do bem-estar subjetivo, segundo Diener e Suh (1998), existem outras formas

que contribuem para medir a qualidade de vida das sociedades, como com por exemplo, indicadores económicos e sociais. O bem-estar subjetivo é necessário, mas não suficiente para caracterizar uma vida de um indivíduo ou sociedade (Diener et al., 2003).

Quanto à aplicação deste modelo no mundo laboral, Bakker e Oerlemans (2011), reconstróem a definição original de Diener et al. (1991), defendendo elevado bem-estar subjetivo para com o trabalho ocorre quando o indivíduo está satisfeito com o seu trabalho e existem um conjunto de emoções positivas superiores às emoções negativas.

Relativamente aos consequentes do bem-estar subjetivo, Larsen e Eid (2008) afirmam que o estudo desta temática, a longo prazo, com objetivo de perceber o seu impacto, é uma das questões a ter consideração e a ser estudada no futuro.

Segundo Bakker e Oerlemans (2011) existem formas positivas e negativas que são derivadas do construto do bem-estar subjetivo. Como formas positivas resultantes deste construto, os autores referem o *engagement* a felicidade no trabalho e a satisfação para com o trabalho.

Para os autores, o *engagement* está associado com os elevados níveis de prazer para com o trabalho, sendo traduzido a um estado motivacional, caracterizado por três fatores. A) Vigor, isto é, os níveis de energia e resiliência do indivíduo para com o trabalho. B) Dedicção, caracterizado pelo sentido de significância, entusiasmo, inspiração, orgulho e desafio. C) Absorção, definido pelo nível de concentração perante o trabalho, sendo associado à alegria para com trabalho e o tempo passa rapidamente, sendo difícil desprender-se do trabalho (Martinez et al., 2020).

A felicidade no trabalho, que é associada ao facto dos indivíduos serem ativos, energéticos, interessados para com o trabalho, simpáticos com os colegas, orientados para a abordagem e persistentes perante as dificuldades (Bakker & Oerlemans, 2011). Este conceito pode ser definido pelo nível de prazer do indivíduo no trabalho e falta de insatisfação para com o ambiente deste (Anjum & Islam, 2021), sendo um fator essencial para os colaboradores com elevadas habilidades, motivação e alinhados com a organização (Salas-Vallina et al., 2018).

Quanto à satisfação para com o trabalho, está associada a fatores intrínsecos como o esforço cognitivo e físico, ou a autonomia no trabalho (Bakker & Oerlemans, 2011). Como fatores extrínsecos, os autores dão como exemplo, o salário. Segundo Locke (1969), a satisfação para com o trabalho pode ser definida como um estado emocional prazeroso que é resultado do trabalho. Este construto simboliza o sentimento de contentamento, liberdade de pensamento, reduzido stress e confiança em relação aos requisitos para o trabalho a desempenhar (Dhamija et al., 2019).

Bakker e Oerlemans (2011), apresentam o *workaholism* e *burnout*, como fatores que influenciam negativamente o bem-estar subjetivo.

Os *workaholics* têm o hábito de trabalhar em demasia, e para além do tempo regular de trabalho, dedicando mais recursos como o tempo e esforço, estando menos disponíveis para a vida familiar e fora do trabalho, negligenciando assim uma parte desta. Apesar destes adorarem trabalhar, isso acaba por esgotar as suas energias. (Bakker & Oerlemans, 2011). Investem demasiado tempo e energia no trabalho, não existindo um limite entre o trabalho, e a vida privada (Spagnoli & Molinaro, 2020).

Quanto ao *burnout*, é definido como uma resposta psicológica ao stress (Fogarty et al., 2000) e é caracterizado pela exaustão emocional, despersonalização e reduzida realização pessoal (Freudenberger, 1974; Halbesleben & Buckly, 2004), sendo uma resposta prolongada a stressores emocionais e interpessoais crónicos, relacionados com o trabalho (Maslach & Leiter, 2016).

Pode ocorrer quando os indivíduos pressentem uma ameaça ao que por eles é valorizado, devido a exigências do trabalho, perda de trabalho, ou por retorno insuficiente face aos investimentos realizados em determinados recursos, por exemplo, ajudar um colega no trabalho durante um determinado período, sem que exista algum retorno por parte desse colega (Halbesleben & Buckly, 2004).

2. Comprometimento com a Carreira

Existem múltiplos autores que propõem definições sobre o conceito de carreira, contribuindo assim para que exista uma falta de consenso na criação de uma definição científica que seja universalmente aceite. Apesar de tudo, as definições existentes

acabam por refletir sob experiências relacionadas com o trabalho, ao longo do tempo, e espaço (Baruch & Bozionelos, 2011).

Arthur et al. (1989) define a carreira como a sequência de experiências laborais ao longo do tempo. Para Sullivan e Baruch (2009) a carreira, consiste nas experiências relacionadas com trabalho ou simplesmente relevantes, que ocorrem dentro e fora das organizações, criando um padrão único ao longo da vida do indivíduo. Arnold e Jackson (1997) apresentam-nos o conceito de carreira, como algo subjetivo, que é construída pelos indivíduos, histórias pessoais, habilidades e crenças adquiridas ao longo do tempo.

Assim, segundo Meyer e Espinoza (2016) uma das primeiras definições de comprometimento com a carreira, ainda que muito rudimentar, é definida por Hall em 1971 e descreve este construto como a força da motivação de um indivíduo, para o papel a desempenhar na carreira escolhida. Colarelli e Bishop (1990) caracterizam o comprometimento com a carreira como o desenvolvimento de objetivos relacionados com esta, e que promove no indivíduo um sentimento de ligação, identificação e envolvimento relativamente a esses objetivos. Mais recentemente, Mulyana e Izzati (2022) definem o conceito, como a atitude do indivíduo para com o seu trabalho ou profissão, incluindo o desenvolvimento objetivos, tendo em consideração a sua carreira.

Os indivíduos com um elevado comprometimento para com a carreira, podem demonstrar elevadas expectativas e exigir requisitos às organizações em que se encontram. Estes podem ser mais facilmente motivados, se as suas expectativas forem cumpridas, ao contrário dos que são menos comprometidos. O desejo de progredir na carreira dentro de uma organização contribui para que o indivíduo esteja atraído por determinada empresa (Chang, 1999).

Aryee e Tan (1992) afirmam que o conceito de comprometimento com a carreira tem implicações não só para os indivíduos, como também para as organizações. Segundo Colarelli e Bishop (1990) o conceito de comprometimento com a carreira é relevante ser estudado, devido às preocupações práticas que gera nos indivíduos, e organizações, sendo um fator crítico para o desenvolvimento de habilidades, relações profissionais e negócios.

Segundo Zhu et al. (2021), o comprometimento com a carreira, está associado à ligação emocional do indivíduo à sua carreira, e tem um efeito positivo no sucesso da mesma, no sentido em que contribui para que os indivíduos desenvolvam as suas habilidades, e se esforcem para alcançar os seus objetivos vocacionais.

Os indivíduos com elevado comprometimento com a carreira, têm menor intenção de abandonar a sua carreira (Weng & McElroy, 2012), demonstram maior capacidade autossacrifício (Fu, 2011; Fu & Chen, 2015), produtividade (Mrayyan & Al-Faouri, 2008) e esforçam-se para atingir um objetivo a longo a prazo (Azim & Islam, 2018).

Contudo, os indivíduos podem considerar abandonar as organizações quando as oportunidades de crescimento oferecidas são reduzidas (Bedeian et al., 1991).

Para Freund et al. (2022) o comprometimento com a carreira é um termo distinto e único que segundo Chang (1999) está relacionado com a relação dos indivíduos para com a sua carreira, e deve ser separado de outros tipos de comprometimento, como o comprometimento organizacional.

Segundo Ahmed (2019), os indivíduos entram numa organização com os seus planos pessoais para aquilo esperam da sua carreira. Têm a expectativa que as organizações satisfaçam as suas necessidades para com os objetivos definidos e, deste modo, contribuir para que permaneçam mais tempo na organização. Segundo o mesmo autor, os indivíduos procuram trocar de organizações, quando outras que oferecem maior segurança em relação ao trabalho, satisfação e que vão ao encontro das suas necessidades para com a carreira.

Mulyana e Izzati (2022) afirmam que o comprometimento com a carreira pode ser influenciado por fatores a) internos: diretamente relacionados com indivíduo e surgem por parte deste e b) externos: não surgem diretamente por parte do indivíduo. Fatores internos podem ser por exemplo, o comprometimento com a organização, satisfação com o trabalho (Nazish et al., 2013) e a personalidade do indivíduo (Arora & Rangnekar, 2016). Oportunidades de promoção (Pasha et al., 2017), prémios ou incentivos são então considerados como fatores externos (Cai et al., 2018).

De forma a promover o comprometimento com a carreira, as organizações precisam de identificar que estratégias podem implementar, com o objetivo de reter os indivíduos com talento e competentes (Ahmed, 2019).

2.1 Medição do Comprometimento com a Carreira

Em 1985, Blau veio alertar para facto de existir uma sobreposição de escalas de medida relativamente ao comprometimento com a carreira. O autor destaca esta problemática devido às escalas propostas de Greenhaus (1973) e Marshall e Wijing (1982).

O primeiro autor (Greenhaus, 1973) propõe uma análise feita através de uma escala com 28 itens, subdividida em três subescalas, de forma a medir a atitude geral para com o trabalho, o planeamento profissional e pensamento, e por último, a importância relativa do trabalho.

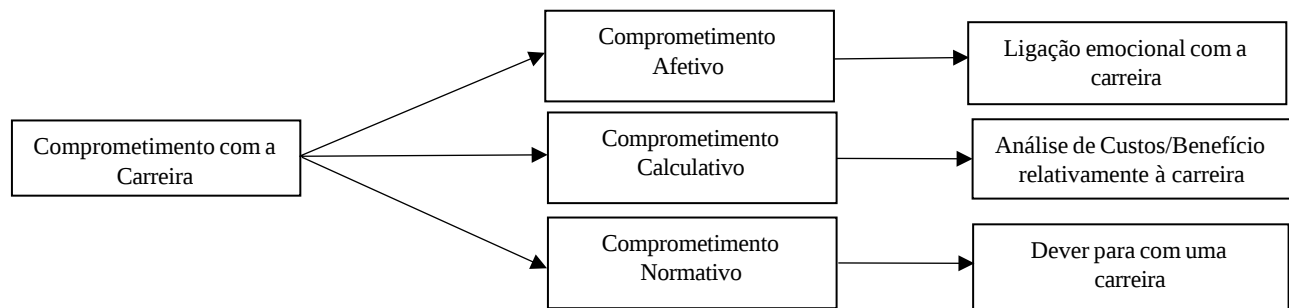
Já os segundos autores, Marshall e Wijing (1982), no desenvolvimento da sua escala para medir orientação da carreira, propõe que esta se divida em dois fatores. O primeiro fator é centralização da carreira, que está relacionado com o estilo de vida, a importância dada à carreira, o tempo que consome em família. Quanto ao segundo fator, os autores analisam então o comprometimento com a carreira que recai sobre comprometimento geral para com o trabalho, ao longo da vida, independentemente de necessidades financeiras ou obrigações.

Apesar de existirem diferenças entre os conceitos de comprometimento organizacional e comprometimento com a carreira, o modelo das três componentes de Meyer e Allen (1991), originalmente criado para medição do comprometimento organizacional, pode ser adaptado a outros construtos, nomeadamente, para o comprometimento com a carreira (Singhal & Rastogi, 2018; Gebbels et al., 2020).

Segundo Meyer et al. (1993) é expectável que o modelo das três componentes inicialmente criado para a medição do comprometimento organizacional, se estenda a outros domínios.

Figura 1.

Três Componentes do Comprometimento, Adaptado à Carreira – Meyer et al. (1993)



Nota. Elaboração própria

Meyer et al. (1993) propõem a utilização comprometimento ocupacional em detrimento de comprometimento para com a carreira, devido à ambiguidade que a definição deste construto carrega ao longo da literatura, estando associado à ligação emocional do indivíduo à sua ocupação (Andrus et al., 2006; Weng & McElroy, 2012).

O comprometimento ocupacional, pode ser definido como as atitudes praticadas pelo indivíduo para com a profissão ou vocação (Blau, 1985) podendo também ser definido como a identificação envolvimento a uma ocupação em particular (May et al., 2002). Meyer et al. (1993) defendem que o termo correto a ser utilizado é de ocupação, no sentido em que podem existir profissionais e não profissionais comprometidos com o trabalho que realizam no dia a dia.

Em contrapartida, o comprometimento com a carreira, pode ser utilizado para medir o comprometimento das diferentes ocupações ao longo da vida (Noordin et al., 2002) e está relacionado com um conjunto de experiências associadas ao trabalho na vida de uma pessoa (Meyer et al., 1993), sendo esta a perspetiva que se pretende analisar no presente trabalho.

3. Comprometimento Organizacional

O comprometimento organizacional é tópico relevante não só para comunidade científica, como também para as organizações. Segundo Çelik (2020) o comprometimento é o fator que liga as pessoas às organizações, ajudando-as a alcançar o sucesso, devido à relação existente entre os comportamentos dos colaboradores, e a

influencia que tem na vontade de trabalhar positivamente para a organização.

Atualmente, este tópico é de grande relevância para as organizações devido ao desafio que estas enfrentam, para manter os seus colaboradores dedicados à mesma (Bodjrenou et al., 2019).

Para Allen e Meyer (1996) comprometimento organizacional é visto como uma ligação psicológica, entre o colaborador e organização, fazendo com que seja menos provável acontecer saídas voluntárias. Yamaguchi (2013) define-o como a medida em que os colaboradores se dedicam a oferecer as suas melhores práticas dentro das suas equipas e organizações.

Segundo Meyer (2016), apesar do comprometimento do colaborador para com organização continuar a ser principal objeto de estudo, é também importante entender as interações e influencias geradas por diversos focos (foci) de comprometimento existentes. Um indivíduo dentro de uma organização pode ter múltiplos focos (foci) de comprometimento, podendo estes estar relacionado com fatores internos, como a chefia e equipas, ou externos, como sindicatos, clientes (Becker, 1992) e mesmo, a própria carreira do indivíduo (Vandenberghe, 2009).

Ao longo dos anos foram surgindo estudos numa tentativa de desmitificar impactos do comprometimento. Iverson e Buttigieg (1999) defendem que o nível de comprometimento está diretamente relacionado com variáveis como absentismo e *turnover*. Alguns investigadores com estudos sobre esta temática, concluíram existir uma relação negativa com absentismo (Hammer et al., 1981; Somers, 1995), *turnover* (Somers, 1995) e intenções de *turnover* (Jehanzeb et al., 2013; Pratama et al., 2022). Segundo Çelik (2020) o comprometimento organizacional contribui para o desenvolvimento de lealdade emocional para com a organização, impactando também a satisfação para com o trabalho.

A teoria do comprometimento organizacional tornou-se cada vez mais complexa ao longo décadas (Meyer et al., 2013), contribuindo para que ainda hoje prevaleça a falta de consenso na definição sobre este construto (Petzer & Roberts-Lombard, 2022).

De acordo com Morrow (1983) o crescimento dos conceitos relacionados com o comprometimento não acompanhou uma segmentação cuidada das teorias o que resultou que naquela altura já existissem mais de 25 conceitos e medidas relacionadas com o comprometimento.

Cohen (1992) realiza um estudo relativamente a antecedentes do comprometimento organizacional de carácter pessoal, comparando impactos em dois grupos de profissionais distintos. Os *blue collar*, descritos por terem uma ocupação considerada de baixo *status* composto por colaboradores caracterizados, por exemplo, pelas reduzidas competências, ou fazerem parte do ramo industrial e os *white collar*, que se dividem em dois subgrupos. O grupo dos profissionais e semiprofissionais, composto por exemplo por cientistas ou contabilistas, sendo caracterizado por ocupações de elevado *status*. O segundo é o dos não profissionais, onde se inserem funções de cariz administrativa, ocupações consideradas segundo o autor também de baixo *status*.

Segundo o autor, fatores como a idade, a educação e o estado civil acabam por ter influência do comprometimento organizacional. Nas suas conclusões, foi possível apurar que a idade influencia o comprometimento organizacional dos indivíduos com ocupações de baixo status. O impacto negativo da educação é mais acentuado nos *blue collar* que nos *white collar*, sendo que os indivíduos com um menor grau de educação são mais comprometidos do que aqueles com maior grau. Quanto ao estado civil, foi possível apurar que os *blue collar* aprestam maiores níveis de comprometimento para com a organização que *white collar*, quando estes são casados.

Para além dos fatores pessoais, existem antecedentes associados ao dia a dia na organização, que se relacionam com o comprometimento organizacional dos indivíduos.

Bodjrenou et al. (2019) defende a existência de vários antecedentes relacionados com o comprometimento organizacional e destaca o treino e desenvolvimento do indivíduo, que, segundo Kim e Beehr (2020) influencia positivamente o comprometimento organizacional do indivíduo, e reduz a probabilidade de *outcomes* com o *turnover* e intenção de *turnover*. A autonomia no trabalho, isto é, o grau em que existe liberdade no trabalho (Bodjrenou et al., 2019) é outro dos antecedentes que

influencia também positivamente o comprometimento do indivíduo para com a organização (Lin & Ping, 2016).

3.1 Comprometimento Organizacional – Da Unidimensionalidade à Multidimensionalidade

No início dos anos 60 surgem os primeiros estudos sobre o comprometimento organizacional, o que culminou no surgimento de duas correntes (Klein & Park, 2016). A unidimensional (Becker, 1960; Mowday et al., 1979, 1982) e a multidimensional (Gouldner, 1960; Meyer & Allen, 1991).

A corrente unidimensional tinha como foco abordar singularmente o compromisso entre os indivíduos e empregadores (Klein & Park, 2016). Segundo Becker (1960), o comprometimento representa lealdade existente para com uma organização, assente numa perspetiva calculativa e consiste na realização de *side-bets* durante o processo de decisão. Numa lógica comportamental, o indivíduo tem consideração pelos interesses pessoais e analisa a relação custo-benefício sempre que necessário tomar a decisão de sair ou não da organização.

No seguimento desta corrente surge nos anos 70 uma nova perspetiva, que veio associar o comprometimento à relação afetiva dos indivíduos para com a organização. Apresentando uma ótica atitudinal, Mowday et al. (1979, 1982), defendem que o comprometimento é um construto assente na afetividade com organização, seus objetivos e valores, desenvolvendo-se ao longo do tempo, e traduzindo-se na vontade em permanecer na organização, ajudando-a alcançar os seus objetivos através das atitudes praticadas no dia a dia.

Segundo Oliveira e Honório (2019) o comprometimento, numa perspetiva comportamental é caracterizada pelo processo da forma como o indivíduo se prende à organização, e de que forma lida com isso. Quanto à vertente atitudinal, está relacionada pela forma em que os indivíduos estabelecem uma relação com organização, existindo uma congruência entre os seus próprios valores e os da organização.

Quanto à vertente multidimensional, Gouldner (1960) destaca o facto de existirem diferentes dimensões do comprometimento organizacional e, segundo o autor,

está relacionado com a integração cosmopolita, grau em que o indivíduo se sente integrado nos diversos níveis da organização, e a introjeção organizacional, grau em que a autoimagem do indivíduo inclui qualidades e valores da organização.

Mais tarde, surge então perspectiva de Meyer e Allen (1991), que conjuga três componentes no compromisso organizacional. Segundo os autores, apesar de existirem múltiplas definições do comprometimento, na generalidade, estas definições acabam por recair em três grandes temáticas: ligação afetiva para com a organização (comprometimento afetivo), custos associados em sair de uma organização (comprometimento calculativo) e o sentimento de obrigação/dever em permanecer na organização (comprometimento normativo). Segundo Wasti (2005), cada componente reflete um estado psicológico, em que a sua natureza difere, e está relacionado com intenção de continuar ou não, numa organização.

Assim, Meyer e Allen (1991) propõem uma perspectiva tridimensional que relaciona comprometimento dos indivíduos com as três componentes acima mencionadas, de forma distinta e independente. Segundo Allen (2016) estas três componentes do comprometimento foram desenvolvidas, tendo em consideração em diferentes experiências laborais e perceções.

O comprometimento afetivo é referido como a ligação emocional para com a organização com que o indivíduo se identifica, envolve e disfruta do facto de fazer parte da mesma (Allen & Meyer, 1990), existindo uma ligação emocional para com o grupo (Kanter, 1968), objetivos e valores (Buchanan, 1974).

O comprometimento calculativo é facilmente explicado pela análise aos benefícios e custos, relativamente à permanência ou saída da uma organização. (Kanter, 1968). Allen e Mayer (1990) defendem que este tipo de comprometimento está associado à probabilidade de um indivíduo abandonar uma organização, tendo em conta incentivos que esta lhe oferece, sendo definido com um comprometimento baseado em custos (Mayer & Allen, 1984).

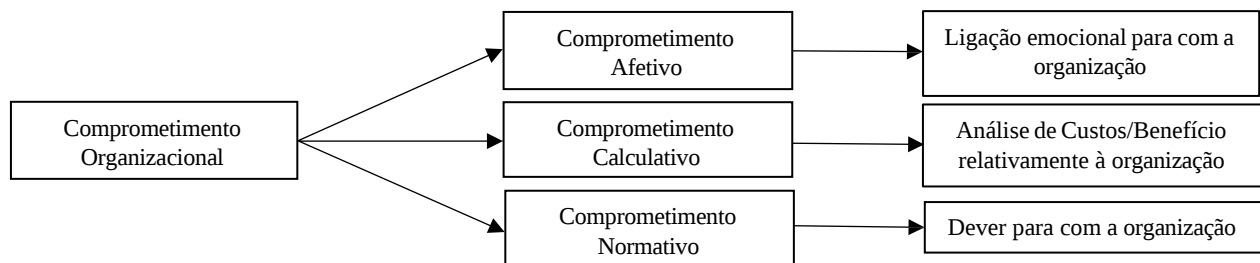
Por último, o comprometimento normativo está associado com o sentimento de obrigação e responsabilidade para com a organização (Allen & Mayer, 1990). Weiner

(1982) defende que este tipo de comprometimento, está relacionado com as pressões normativas existentes, que levam o indivíduo agir de forma que os interesses e os objetivos da organização não sejam afetados, e tendo em consideração as suas crenças, o certo e o errado e a moralidade de cada ação.

Watsi (2005) afirma que as diferentes componentes estão relacionadas com a intenção de permanência numa organização, e cada uma oferece diferentes razões para que isso aconteça. Quando existe elevado comprometimento afetivo, o indivíduo permanece na organização porque este é o seu desejo. Um forte comprometimento calculativo é sinónimo de necessidade em permanecer. Por último, o elevado comprometimento normativo está relacionado o sentimento de dever para com a organização. Estas três componentes devem ser vistas como formas distintas de comprometimento que os indivíduos podem experienciar em simultâneo.

Figura 2.

Três Componentes do Comprometimento Organizacional – Meyer e Allen (1991).



Nota. Elaboração própria

Atualmente a temática do comprometimento organizacional continua a ser objeto de estudo por parte de diversos autores (Oliveira & Honório, 2020; Macário et al., 2020; Cunha et al., 2021).

3.2 Perfis de Comprometimento

Meyer e Herscovitch (2001) defendem que os comportamentos esperados dos indivíduos estão relacionados com as três componentes do comprometimento, sendo que os comportamentos praticados têm em conta a componente de comprometimento mais forte do indivíduo.

Assim, segundo os autores os comportamentos desejados são mais prováveis de acontecer em primeiro lugar nos indivíduos com um forte comprometimento afetivo, em segundo lugar, nos indivíduos com um forte comprometimento normativo e, por último, naqueles onde a componente mais forte é a do comprometimento calculativo.

Meyer e Herscovitch (2001) e Herscovitch e Meyer (2002) propõe existência de oito perfis diferentes derivados da relação entre as três componentes do comprometimento existentes, sendo que estas relacionam-se entre elas com diferentes níveis de intensidade (Meyer & Parfyonova, 2010).

Wasti (2005), critica o modelo de Meyer e Herscovitch (2001) afirmando que os oito *clusters* de comprometimento propostos pelos autores não geram perfis que possam ser mapeados, sendo que alguns dos perfis encontrados tiveram por base uma amostra bastante reduzida. Wasti (2005), defende que alguns dos perfis teoricamente possíveis, podem não ser comuns ou mesmo realistas.

Em contrapartida tendo por base teoria inicial de Meyer e Herscovitch (2001) e Herscovitch e Meyer (2002) a autora realiza uma análise *cluster* centrada na pessoa combinando a influência do comprometimento com as atitudes no trabalho, em que as três componentes do comprometimento organizacional (Afetivo, Normativo e Calculativo) são combinadas entre si, tendo como objetivo propor diferentes perfis, associando-os com diversos comportamentos e *outcomes*. Assim, Wasti (2005) propõe a existência de seis perfis de comprometimento que tiveram como base para a sua identificação a interpretabilidade teórica e a necessidade de contarem com a existência de uma amostra com um tamanho considerável, que permita a sua generalização.

Somers (2010), num estudo sobre o absentismo e intenção de saída, dos oito perfis identificados por Meyer e Herscovitch (2001) e Herscovitch e Meyer (2002), são encontrados sete perfis, à exceção do normativo-dominante.

Algo que também se verificou no estudo de Wasti (2005), que identifica cinco dos oito perfis propostos pelo Meyer e Herscovitch (2001), introduzindo ainda o perfil neutro, originando assim os seis perfis de comprometimento. No seu estudo, são

comparados os resultados de *outcomes* comportamentais para cada perfil, nomeadamente intenção de turnover, retirada no trabalho, identificação para com a organização, altruísmo para com os colegas, stress associado ao trabalho.

Assim, segundo o estudo realizado por Wasti (2005) foi possível apurar que o perfil não comprometido, demonstra os comportamentos menos desejáveis para com o trabalho em comparação com os outros perfis, como o altamente comprometido e apresentam maiores níveis de retirada no trabalho, e intenção *turnover* e menores níveis de identificação para com a organização.

O perfil altamente comprometido e afetivo-normativo-dominante, são dois perfis que apresentam menor nível de intenções de *turnover*, em comparação com todos os outros grupos (Wasti, 2005).

O perfil afetivo-normativo-dominante é o que demonstra maior nível de identificação para com a organização, seguindo-se pelo perfil altamente comprometido (Wasti, 2005).

Relativamente ao stress no trabalho, os perfis afetivos-dominantes e afetivos-normativos dominantes apresentaram baixos níveis em comparação com o calculativo-dominante e não comprometido (Wasti, 2005).

Tabela 2.

Clusters de Comprometimento – Wasti (2005)

Perfis de Comprometimento	Características
Não comprometido	Nível de comprometimento afetivo, calculativo e normativo abaixo da média.
Altamente Comprometido	Nível de comprometimento afetivo, calculativo e normativo acima da média.
Neutro	Nível de comprometimento ligeiramente abaixo da média no comprometimento afetivo, calculativo e normativo.
Calculativo- Dominante	Nível de comprometimento afetivo e normativo mediano e elevado nível de comprometimento calculativo.

Afetivo-dominante	Nível de comprometimento normativo e calculativo ligeiramente abaixo da média e elevado nível de comprometimento afetivo
Afetivo-Normativo-Dominante	Nível de comprometimento acima da média no comprometimento afetivo e normativo e abaixo da média no comprometimento calculativo

Nota. Elaboração própria

O perfil afetivo-normativo-dominante é o que demonstra maior nível de identificação para com a organização, seguindo-se pelo perfil altamente comprometido (Wasti, 2005). O perfil afetivo-dominante, sem ser na componente afetiva, apresentou resultados significativamente baixos nos restantes tipos de comprometimento, e, segundo a autora, comprometimento afetivo

acima de um certo nível, é sinónimo de comportamentos desejáveis, sendo que, quando acompanhado pelo comprometimento normativo ou calculativo não altera a previsão dos resultados (Wasti, 2005).

Para Wasti (2005), o perfil neutro encontra-se no meio do perfil não comprometido e altamente comprometido, relativamente aos *outcomes* esperados, não havendo diferenças significativas quando comparado com o calculativo-dominante e afetivo-dominante.

Kabins et al. (2016), através de uma meta análise realizada sobre a temática dos perfis de comprometimento, teve como objetivo perceber quais os perfis mais comuns que existem, a relação que estes têm com os preditores do comprometimento, e por último, quais os *outcomes* que resultam de cada perfil.

Assim, foram identificados sete perfis de comprometimento constituídos pela relação existente para com as três componentes propostas por Meyer e Allen (1991) divididos em três categorias (A, B e C). Na categoria A encontram-se perfis que por norma geram os *outcomes* mais desejáveis relativamente a variáveis como *turnover* ou desempenho, descritos como perfis baseados no valor, sendo que os indivíduos partilham valores congruentes com o foco no seu comprometimento e com o desejo de se manterem conectados, estando inseridos três perfis distintos, sendo estes os que contam com elevado comprometimento em todas as componentes (altamente

comprometidos), elevado comprometimento nas componentes afetiva e normativa (afetivo-normativo-dominante) e elevado comprometimento apenas na componente afetiva (afetivo-dominante).

Segundo Kabins et al. (2016) a categoria A está ainda relacionada com identificação para com a organização e a criação ligações positivas com a mesma, aliado ao facto de experiências positivas no trabalho, contribuírem para satisfação dos indivíduos e sua retenção.

Quanto à categoria B, estão inseridos dois perfis com *outcomes* de fracos efeitos positivos ou nulos, definidos como perfis baseados em trocas entre indivíduos e organização onde prevalece a obrigação/necessidade em permanecer na organização. O perfil com elevado comprometimento normativo e calculativo (normativo-calculativo-dominante) e o perfil apenas com o elevado comprometimento calculativo (calculativo-dominante).

Por último, na Categoria C inserem-se os perfis que contribuem com efeitos negativos para a organização, nomeadamente o perfil de mediano comprometimento, caracterizado por contemplar níveis médios de comprometimento em todas as componentes e o perfil de baixo comprometimento, sendo associado a baixos níveis de comprometimento em todas componentes. Os indivíduos nesta categoria são descritos por terem um comprometimento fraco ou inexistente, sendo dominados pelo sentimento de se separarem do seu vínculo.

Tabela 3.

Categorização dos Perfis de Comprometimento - Kabins et al. (2016)

Categoria A	Caracterização A	Categoria B	Caracterização B	Categoria C	Caracterização C
Elevado Comprometimento	Elevado Comprometimento na Componente Afetiva, Normativa e Calculativa	Normativo-Calculativo-Dominante	Elevado Comprometimento na Componente Normativa e Calculativa	Perfil de Médio Comprometimento	Comprometimento Mediano na Componente Afetiva, Normativa e Calculativa
Afetivo-Normativo-Dominante	Elevado Comprometimento na Componente Afetiva e Normativa	Calculativo-Dominante	Elevado Comprometimento na Componente Normativa	Perfil de Reduzido Comprometimento	Comprometimento Reduzido na Componente Afetiva, Normativa e Calculativa
Afetivo- Dominante	Elevado Comprometimento na Componente Afetiva				

Nota. Elaboração própria

4. Relação entre os Construtos e Formulação de Hipóteses

Com base na literatura disponível, relativamente à relação entre o bem-estar subjetivo e o Comprometimento com a Carreira, foram encontrados alguns estudos recentes relativamente a esta temática. Segundo Singhal e Rastogi (2018) num estudo realizado em organizações públicas e privadas no setor da manufatura, com uma amostra constituída por 350 inquiridos, foi possível constatar a existência de uma relação positiva entre estes dois construtos. A mesma relação é verificada por Gan e Cheng (2021), num estudo que contou uma amostra de 759 professores da pré-escola.

Quanto à relação entre o bem-estar subjetivo e o comprometimento organizacional, foi confirmada existência uma relação positiva entre estes dois construtos, num estudo que contou com uma amostra de 1031 inquiridos do setor da educação básica e secundária (Öztürk & Saz, 2022).

O mesmo resultado se verificou num estudo realizado por Schulz et al. (2017) na relação entre o bem-estar subjetivo e comprometimento organizacional afetivo. O estudo contabilizou uma amostra final de 108 inquiridos de departamentos de vendas de múltiplas organizações. Uma das propostas dos autores é, efetivamente, a necessidade de aprofundar esta temática, e abordar a relação do bem-estar subjetivo com o comprometimento calculativo e normativo.

Por último, na relação entre o comprometimento organizacional e o comprometimento com a carreira, num estudo realizado por Herachwati e Rachma (2018) que contou com uma amostra de 166 indivíduos que se encontravam a desempenhar funções, no mínimo há dois anos na área da manufatura e serviços, foi possível provar a existência de uma relação positiva entre o comprometimento organizacional e o comprometimento com a carreira, sendo que o aumento do comprometimento organizacional resultaria de um aumento com comprometimento a carreira. A mesma teoria foi também confirmada por Ahmed (2019), com uma amostra 130 inquiridos também na área da manufatura.

Em contrapartida, Afsar et al. (2018) num estudo na área da saúde, propõe o comprometimento com a carreira como variável antecedente, a relacionar-se

positivamente com comprometimento organizacional, algo que foi também confirmado. Assim, segundo o autor, um indivíduo comprometido com a sua carreira, é expectável que demonstre também maiores níveis de comprometimento para com a organização.

Também é possível encontrar na literatura, o comprometimento organizacional como variável mediadora do comprometimento com a carreira com outros constructos. Cai et al. (2018) realizam um estudo em que propôs duas hipóteses em que o compromisso organizacional é testado como variável mediadora: a) O comprometimento organizacional medeia a relação entre incentivos oferecidos e o comprometimento com a carreira, b) O comprometimento organizacional, media a relação entre contribuições esperadas e compromisso de carreira. Ambas as hipóteses foram suportadas no estudo.

Apesar de existirem estudos que procuram comprovar a relação entre estes construtos, existe alguma escassez na literatura disponível. Assim face ao exposto anteriormente, propõem-se as seguintes questões de investigação:

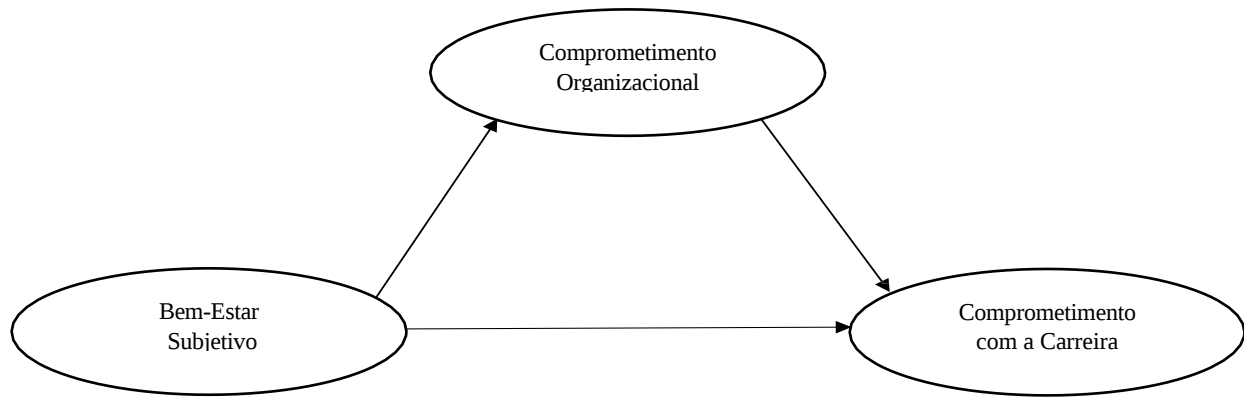
Q1 - Em que medida o Bem-Estar Subjetivo influencia o Comprometimento com a Carreira

Q2 - Em que medida a relação entre o Bem-Estar Subjetivo e Comprometimento com a Carreira é mediada pelo Comprometimento Organizacional

O modelo de investigação proposto, propõe investigar a relação entre o bem-estar subjetivo e o comprometimento com a carreira e analisar como é essa relação é afetada quando introduzido o comprometimento organizacional como variável mediadora (Figura 3).

Figura 3.

Modelo Concetual Proposto.



Nota. Elaboração própria

Apresentam-se de seguida as hipóteses gerais (as que são apresentadas ao longo do texto em que relaciona os construtos) e específicas para o presente estudo:

Tabela 4.

Hipóteses Referentes à Relação de Antecedência entre o Bem-Estar Subjetivo e o Comprometimento com a Carreira.

H1: O Bem-Estar Subjetivo influencia positivamente o Comprometimento com a Carreira

H1.1 A Satisfação com a Vida no Geral influencia positivamente o Comprometimento Afetivo com a Carreira

H1.2 A Satisfação com a Vida no Geral influencia positivamente o Comprometimento Calculativo com a Carreira

H1.3 A Satisfação com a Vida no Geral influencia positivamente o Comprometimento Normativo com a Carreira

H1.4 A Satisfação com o Padrão de Vida influencia positivamente o Comprometimento Afetivo com a Carreira

H1.5 A Satisfação com o Padrão de Vida influencia positivamente o Comprometimento Calculativo com a Carreira

H1.6 A Satisfação com o Padrão de Vida influencia positivamente o Comprometimento Normativo com a Carreira

H1.7 A Satisfação com a Saúde influencia positivamente o Comprometimento Afetivo com a Carreira

H1.8 A Satisfação com a Saúde influencia positivamente o Comprometimento Calculativo com a Carreira

H1.9 A Satisfação com a Saúde influencia positivamente o Comprometimento Normativo com a Carreira

H1.10 A Satisfação com as Conquistas da Vida influencia positivamente o Comprometimento Afetivo com a Carreira

H1.11 A Satisfação com as Conquistas da Vida influencia positivamente o Comprometimento Calculativo com a Carreira

H1.12 A Satisfação com as Conquistas da Vida influencia positivamente o Comprometimento Normativo com a Carreira

H1.13 A Satisfação com as Relações Pessoais influencia positivamente o Comprometimento Afetivo com a Carreira

H1.14 A Satisfação com as Relações Pessoais influencia positivamente o Comprometimento Calculativo com a Carreira

H1.15 A Satisfação com as Relações Pessoais influencia positivamente o Comprometimento Normativo com a Carreira

H1.16 A Satisfação com a Segurança influencia positivamente o Comprometimento Afetivo com a Carreira

H1.17 A Satisfação com a Segurança influencia positivamente o Comprometimento Calculativo com a Carreira

H1.18 A Satisfação com a Segurança influencia positivamente o Comprometimento Normativo com a Carreira

H1.19 A Satisfação com o Sentimento de Pertença à Comunidade influencia positivamente o Comprometimento Afetivo com a Carreira

H1.20 A Satisfação com o Sentimento de Pertença à Comunidade influencia positivamente o comprometimento calculativo em com a carreira

H1.21 A Satisfação com o Sentimento de Pertença à Comunidade influencia positivamente o Comprometimento Normativo com a Carreira

H1.22 A Satisfação com a Segurança Futura influencia positivamente o Comprometimento Afetivo com a Carreira

H1.23 A Satisfação com a Segurança Futura influencia positivamente o Comprometimento Calculativo com a Carreira

H1.24 A Satisfação com a Segurança Futura influencia positivamente o Comprometimento Normativo com a Carreira

H1.25 A Satisfação com a Espiritualidade ou Religião influencia positivamente o Comprometimento Afetivo com a Carreira

H1.26 A Satisfação com a Espiritualidade ou Religião influencia positivamente o Comprometimento Calculativo com a Carreira

H1.27 A Satisfação com a Espiritualidade ou Religião influencia positivamente o Comprometimento Calculativo com a Carreira

Nota. Elaboração própria

Após a análise do primeiro conjunto de hipóteses relativamente à relação entre o bem-estar subjetivo e comprometimento com a carreira, introduziu-se então a variável mediadora, o comprometimento com a carreira, que origina as seguintes hipóteses gerais e específicas (Tabela 5):

Tabela 5.

Hipóteses Referentes à Relação de Antecedência entre Bem-Estar Subjetivo e o Comprometimento com a Carreira, Mediada pelo Comprometimento Organizacional.

H2: O Bem-Estar Subjetivo influencia positivamente o Comprometimento com a Carreira, quando mediado pelo Comprometimento Organizacional

H2.1 A Satisfação com a Vida no Geral influencia positivamente o Comprometimento Afetivo com a Carreira, quando mediado pelo Comprometimento Organizacional Afetivo

H2.2 A Satisfação com a Vida no Geral influencia positivamente o Comprometimento Afetivo com a Carreira, quando mediado pelo Comprometimento Organizacional Calculativo

H2.3 A Satisfação com a Vida no Geral influencia positivamente o Comprometimento Afetivo com a Carreira, quando mediado pelo Comprometimento Organizacional Normativo

H2.4 A Satisfação com a Vida no Geral influencia positivamente o Comprometimento Calculativo com a Carreira, quando mediado pelo Comprometimento Organizacional Afetivo

H2.5 A Satisfação com a Vida no Geral influencia positivamente o Comprometimento Calculativo com a Carreira, quando mediado pelo Comprometimento Organizacional Calculativo

H2.6 A Satisfação com a Vida no Geral influencia positivamente o Comprometimento Calculativo com a Carreira, quando mediado pelo Comprometimento Organizacional Normativo

H2.7 A Satisfação com a Vida no Geral influencia positivamente o Comprometimento Normativo com a Carreira, quando mediado pelo Comprometimento Organizacional Afetivo

H2.8 A Satisfação com a Vida no Geral influencia positivamente o Comprometimento Normativo com a Carreira, quando mediado pelo Comprometimento Organizacional Calculativo

H2.9 A Satisfação com a Vida no Geral influencia positivamente o Comprometimento Normativo com a Carreira, quando mediado pelo Comprometimento Organizacional Normativo

H2.10 A Satisfação com o Padrão de Vida influencia positivamente o Comprometimento Afetivo com a Carreira, quando mediado pelo Comprometimento Organizacional Afetivo

H2.11 A Satisfação com o Padrão de Vida influencia positivamente o Comprometimento Afetivo com a Carreira, quando mediado pelo Comprometimento Organizacional Calculativo

H2.12 A Satisfação com o Padrão de Vida influencia positivamente o Comprometimento Afetivo com a Carreira, quando mediado pelo Comprometimento Organizacional Normativo

H2.13 A Satisfação com o Padrão de Vida influencia positivamente o Comprometimento Calculativo com a Carreira, quando mediado pelo Comprometimento Organizacional Afetivo

H2.14 A Satisfação com o Padrão de Vida influencia positivamente o Comprometimento Calculativo com a Carreira, quando mediado pelo Comprometimento Organizacional Calculativo

H2.15 A Satisfação com o Padrão de Vida influencia positivamente o Comprometimento Calculativo com a Carreira, quando mediado pelo Comprometimento Organizacional Normativo

H2.16 A Satisfação com o Padrão de Vida influencia positivamente o Comprometimento Normativo com a Carreira, quando mediado pelo Comprometimento Organizacional Afetivo

H2.17 A Satisfação com o Padrão de Vida influencia positivamente o Comprometimento Normativo com a Carreira, quando mediado pelo Comprometimento Organizacional Calculativo

H2.18 A Satisfação com o Padrão de Vida influencia positivamente o Comprometimento Normativo com a Carreira, quando mediado pelo Comprometimento Organizacional Normativo

H2.19 A Satisfação com a Saúde influencia positivamente o Comprometimento Afetivo com a Carreira, quando mediado pelo Comprometimento Organizacional Afetivo

H2.20 A satisfação com a saúde influencia positivamente o Comprometimento Afetivo com a Carreira, quando mediado pelo Comprometimento Organizacional Calculativo

H2.21 A Satisfação com a Saúde influencia positivamente o Comprometimento Afetivo com a Carreira, quando mediado pelo Comprometimento Organizacional Normativo

H2.22 A Satisfação com a Saúde influencia positivamente o Comprometimento Calculativo com a Carreira, quando mediado pelo Comprometimento Organizacional Afetivo

H2.23 A Satisfação com a Saúde influencia positivamente o Comprometimento Calculativo com a Carreira, quando mediado pelo Comprometimento Organizacional Calculativo

H2.24 A Satisfação com a Saúde influencia positivamente o Comprometimento Calculativo com a Carreira, quando mediado pelo Comprometimento Organizacional Normativo

H2.25 A Satisfação com a Saúde influencia positivamente o Comprometimento Normativo com a Carreira, quando mediado pelo Comprometimento Organizacional Afetivo

H2.26 A Satisfação com a Saúde influencia positivamente o Comprometimento Normativo com a Carreira, quando mediado pelo Comprometimento Organizacional Calculativo

H2.27 A Satisfação com a Saúde e o Comprometimento Normativo com a Carreira influencia positivamente o, quando mediado pelo Comprometimento Organizacional Normativo

H2.28 A Satisfação com as Conquistas da Vida influencia positivamente o Comprometimento Afetivo com a Carreira, quando mediado pelo Comprometimento Organizacional Afetivo

H2.29 A Satisfação com as Conquistas da Vida influencia positivamente o Comprometimento Afetivo com a Carreira, quando mediado pelo Comprometimento Organizacional Calculativo

H2.30 A Satisfação com as Conquistas da Vida influencia positivamente o Comprometimento Afetivo com a Carreira, quando mediado pelo Comprometimento Organizacional Normativo

H2.31 A Satisfação com as Conquistas da Vida influencia positivamente o Comprometimento Calculativo com a Carreira, quando mediado pelo Comprometimento Organizacional Afetivo

H2.32 A Satisfação com as Conquistas da Vida influencia positivamente o Comprometimento Calculativo com a Carreira, quando mediado pelo Comprometimento Organizacional Calculativo

H2.33 A Satisfação com as Conquistas da Vida influencia positivamente o Comprometimento Calculativo com a Carreira, quando mediado pelo Comprometimento Organizacional Normativo

H2.34 A Satisfação com as Conquistas da Vida influencia positivamente o Comprometimento Normativo com a Carreira, quando mediado pelo Comprometimento Organizacional Afetivo

H2.35 A Satisfação com as Conquistas da Vida influencia positivamente o Comprometimento Normativo com a Carreira, quando mediado pelo Comprometimento Organizacional Calculativo

H2.36 A Satisfação com as Conquistas da Vida influencia positivamente o Comprometimento Normativo com a Carreira, quando mediado pelo Comprometimento Organizacional Normativo

H2.37 A Satisfação com as Relações Pessoais influencia positivamente o Comprometimento Afetivo com a Carreira, quando mediado pelo Comprometimento Organizacional Afetivo

H2.38 A Satisfação com as Relações Pessoais influencia positivamente o Comprometimento Afetivo com a Carreira, quando mediado pelo Comprometimento Organizacional Calculativo

H2.39 A Satisfação com as Relações Pessoais influencia positivamente o Comprometimento Afetivo com a Carreira, quando mediado pelo Comprometimento Organizacional Normativo

H2.40 A Satisfação com as Relações Pessoais influencia positivamente o Comprometimento Calculativo com a Carreira, quando mediado pelo Comprometimento Organizacional Afetivo

H2.41 A Satisfação com as Relações Pessoais influencia positivamente o Comprometimento Calculativo com a Carreira, quando mediado pelo Comprometimento Organizacional Calculativo

H2.42 A Satisfação com as Relações Pessoais influencia positivamente o Comprometimento Calculativo com a Carreira, quando mediado pelo Comprometimento Organizacional Normativo

H2.43 A Satisfação com as Relações Pessoais influencia positivamente o Comprometimento Normativo com a Carreira, quando mediado pelo Comprometimento Organizacional Afetivo

H2.44 A Satisfação com as Relações Pessoais influencia positivamente o Comprometimento Normativo com a Carreira, quando mediado pelo Comprometimento Organizacional Calculativo

H2.45 A Satisfação com as Relações Pessoais influencia positivamente o Comprometimento Normativo com a Carreira, quando mediado pelo Comprometimento Organizacional Normativo

H2.46 A Satisfação com a Segurança influencia positivamente o Comprometimento Afetivo com a Carreira, quando mediado pelo Comprometimento Organizacional Afetivo

H2.47 A Satisfação com a Segurança influencia positivamente o Comprometimento Afetivo com a Carreira, quando mediado pelo Comprometimento Organizacional Calculativo

H2.48 A Satisfação com a Segurança influencia positivamente o Comprometimento Afetivo com a Carreira, quando mediado pelo Comprometimento Organizacional Normativo

H2.49 A Satisfação com a Segurança influencia positivamente o Comprometimento Calculativo com a Carreira, quando mediado pelo Comprometimento Organizacional Afetivo

H2.50 A Satisfação com a Segurança influencia positivamente o Comprometimento Calculativo com a Carreira, quando mediado pelo Comprometimento Organizacional Calculativo

H2.51 A Satisfação com a Segurança influencia positivamente o Comprometimento Calculativo com a Carreira, quando mediado pelo Comprometimento Organizacional Normativo

H2.52 A Satisfação com a Segurança influencia positivamente o Comprometimento Normativo com a Carreira, quando mediado pelo Comprometimento Organizacional Afetivo

H2.53 A Satisfação com a Segurança influencia positivamente o Comprometimento Normativo com a Carreira, quando mediado pelo Comprometimento Organizacional Calculativo

H2.54 A Satisfação com a Segurança influencia positivamente o Comprometimento Normativo com a Carreira, quando mediado pelo Comprometimento Organizacional Normativo

H.55 A Satisfação com o Sentimento de Pertença à Comunidade influencia positivamente o Comprometimento Afetivo com a Carreira, quando mediado pelo Comprometimento Organizacional Afetivo

H2.56 A Satisfação com o Sentimento de Pertença à Comunidade influencia positivamente o Comprometimento Afetivo com a Carreira, quando mediado pelo Comprometimento Organizacional Calculativo

H2.57 A Satisfação com o Sentimento de Pertença à Comunidade influencia positivamente o Comprometimento Afetivo com a Carreira, quando mediado pelo Comprometimento Organizacional Normativo

H2.58 A Satisfação com o Sentimento de Pertença à Comunidade influencia positivamente o Comprometimento Calculativo com a Carreira, quando mediado pelo Comprometimento Organizacional Afetivo

H2.59 A Satisfação com o Sentimento de Pertença à Comunidade influencia positivamente o Comprometimento Calculativo com a Carreira, quando mediado pelo Comprometimento Organizacional Calculativo

H2.60 A Satisfação com o Sentimento de Pertença à Comunidade influencia positivamente o Comprometimento Calculativo com a Carreira, quanto mediado pelo Comprometimento Organizacional Normativo

H2.61 A Satisfação com o Sentimento de Pertença à Comunidade influencia positivamente o Comprometimento Normativo com a Carreira, quanto mediado pelo Comprometimento Organizacional Afetivo

H2.62 A Satisfação com o Sentimento de Pertença à Comunidade influencia positivamente o Comprometimento Normativo com a Carreira, quanto mediado pelo Comprometimento Organizacional Calculativo

H2.63 A Satisfação com o Sentimento de Pertença à Comunidade influencia positivamente o Comprometimento Normativo com a Carreira, quanto mediado pelo Comprometimento Organizacional Normativo

H2.64 A Satisfação com a Segurança Futura influencia positivamente o Comprometimento Afetivo com a Carreira, quando mediado pelo Comprometimento Organizacional Afetivo

H2.65 A Satisfação com a Segurança Futura influencia positivamente o Comprometimento Afetivo com a Carreira, quando mediado pelo Comprometimento Organizacional Calculativo

H2.66 A Satisfação com a Segurança Futura influencia positivamente o Comprometimento Afetivo com a Carreira, quando mediado pelo Comprometimento Organizacional Normativo

H2.67 A Satisfação com a Segurança Futura influencia positivamente o Comprometimento Calculativo com a Carreira, quando mediado pelo Comprometimento Organizacional Afetivo

H2.68 A Satisfação com a Segurança Futura influencia positivamente o Comprometimento Calculativo com a Carreira, quando mediado pelo Comprometimento Organizacional Calculativo

H2.69 A Satisfação com a Segurança Futura influencia positivamente o Comprometimento Calculativo com a Carreira, quando mediado pelo Comprometimento Organizacional Normativo

H2.70 A Satisfação com a Segurança Futura influencia positivamente o Comprometimento Normativo com a Carreira, quando mediado pelo Comprometimento Organizacional Afetivo

H2.71 A Satisfação com a Segurança Futura influencia positivamente o Comprometimento Normativo com a Carreira, quando mediado pelo Comprometimento Organizacional Calculativo

H2.72 A Satisfação com a Segurança Futura influencia positivamente o Comprometimento Normativo com a Carreira, quando mediado pelo Comprometimento Organizacional Normativo

H2.73 A Satisfação com a Espiritualidade ou Religião influencia positivamente o Comprometimento Afetivo com a Carreira, quando mediado pelo Comprometimento Organizacional Afetivo

H2.74 A Satisfação com a Espiritualidade ou Religião influencia positivamente o Comprometimento Afetivo com a Carreira, quando mediado pelo Comprometimento Organizacional Calculativo

H2.75 A Satisfação com a Espiritualidade ou Religião influencia positivamente o Comprometimento Afetivo com a Carreira, quando mediado pelo Comprometimento Organizacional Normativo

H2.76 A Satisfação com a Espiritualidade ou Religião influencia positivamente o Comprometimento Calculativo com a Carreira, quando mediado pelo Comprometimento Organizacional Afetivo

H2.77 A Satisfação com a Espiritualidade ou Religião influencia positivamente o Comprometimento Calculativo com a Carreira, quando mediado pelo Comprometimento Organizacional Calculativo

H2.78 A Satisfação com a Espiritualidade ou Religião influencia positivamente o Comprometimento Calculativo com a Carreira, quando mediado pelo Comprometimento Organizacional Normativo

H2.79 A Satisfação com a Espiritualidade ou Religião influencia positivamente o Comprometimento Normativo com a Carreira, quando mediado pelo Comprometimento Organizacional Afetivo

H2.81 A Satisfação com a Espiritualidade ou Religião influencia positivamente Comprometimento Normativo com a Carreira, quando mediado pelo Comprometimento Organizacional Calculativo

H2.82 A Satisfação com a Espiritualidade ou Religião influencia positivamente o Comprometimento Normativo com a Carreira, quando mediado pelo Comprometimento Organizacional Normativo

Nota. Elaboração própria

III. Metodologia

1. Tipo de Estudo

Para a análise em questão realizou-se um estudo exploratório de natureza quantitativa, com uma abordagem hipotético-dedutiva e transversal, em que o seu principal objetivo passa por explorar, e identificar, de que forma as variáveis propostas se influenciam entre si.

2. Procedimentos Metodológicos

Durante a recolha de dados foi utilizada a metodologia de investigação por questionário. Aplicado online através *Google Forms* onde o inquirido tinha possibilidade de responder num único momento. O questionário aplicado (Anexo A) foi construído através da combinação das escalas do *Personal Wellbeing Index* (International Wellbeing Group, 2013), Comprometimento Organizacional e Comprometimento com a Carreira (Meyer et al., 1993).

Os inquiridos foram informados do objetivo da recolha de dados e com a garantia de confidencialidade durante o seu tratamento, sendo este apenas para efeitos de investigação. Os itens das escalas foram distribuídos aleatoriamente com o objetivo de reduzir a probabilidade de ocorrência do Erro da Variância Comum (Podsakoff et al., 2003; Podsakoff et al., 2012).

Toda a informação recolhida foi analisada e tratada estatisticamente através *Statistical Package for Social Sciences* (SPSS 24).

Para o segundo conjunto de hipóteses, de forma a testar o processo de mediação recorreu-se à extensão *Process* v. 4.2 desenvolvida por Andrew Hayes e foi utilizado o modelo 4, que está associado à análise de mediação (Hayes, 2018).

O processo de mediação, é uma extensão do modelo de regressão linear simples que adiciona uma, ou mais variáveis, à equação de regressão, sendo que as variáveis mediadoras vão demonstrar de que forma é que sua intervenção produz determinado resultado (Abu-Bader & Jones, 2021).

Para confirmar se existe ou não uma relação de mediação, foram tidas em

consideração condições propostas por Baron e Kenny (1986) para que seja possível realizar os testes necessários (Tabela 6).

Tabela 6.

Condições para Confirmar a Possibilidade de Mediação – Baron e Kenny, 1986

Condições Necessárias
1- A variável independente (X) é preditor de forma estatisticamente significativa variável dependente (Y) (X prediz Y).
2- A variável independente (X) é preditor de forma estatisticamente significativa da variável mediadora (M) (X prediz M).
3- A variável mediadora (M) é preditor de forma estatisticamente significativa da variável dependente (Y) enquanto controla o efeito da variável independente (X) (M prediz Y).
4- O efeito de mediação completo ocorre quando a variável independente (X) deixa de afetar de forma estatisticamente significativa a variável dependente (Y) depois de controlar a variável mediadora (M). Ou seja, a correlação entre X e Y é reduzida, mas pouco significativa.

Elaboração própria

Segundo os autores, as três primeiras condições devem demonstrar um efeito estatisticamente significativo, caso isso não se verifique, a hipótese de mediação pode ser refutada sendo essa relação classificada como improvável, ou mesmo impossível. Apenas quando essas relações são confirmadas, é possível avaliar os resultados relativamente à quarta a condição.

Conforme referido anteriormente, a condição número quarto defende que para existir um efeito de mediação completa, é necessário que variável independente deixe de afetar de forma estatisticamente significativa, a variável dependente, após controlar a variável mediadora. Contudo, segundo os autores, caso essa relação continue a ser estatisticamente significativa, mas de forma reduzida, um modelo de mediação pode ser suportado de forma parcial.

No entanto, ao longo da literatura parece não existir consenso nomeadamente quanto à primeira condição proposta. Por exemplo, MacKinnon et al. (2007) e Rucker et al. (2011) sugerem que um efeito mediador pode ocorrer, mesmo que não exista um efeito direto da variável dependente na variável independente. Autores como Collins et al. (1998), Zhao et al. (2010), MacKinnon et al. (2002) defendem que a primeira condição pode ser colocada de parte.

Mesmo Kenny et al. (1998) admitem que, a primeira condição, pode não ser considerada em certos casos.

Apesar de existirem críticas, perante a primeira condição proposta desta perspetiva de análise, este modelo continua a ser fundamental sendo que outras abordagens por norma são utilizadas como uma forma de suplemento (Abu-Bader & Jones, 2021).

3. Instrumentos de Recolha de dados

Para a primeira parte do questionário, foi utilizada a escala do *Personal Wellbeing Index – Adult* para medir o bem-estar subjetivo dos inquiridos. Atualmente, na sua quinta versão (*International Wellbeing Group*, 2013), conta com sete itens obrigatórios e dois opcionais e tem como objetivo medir a satisfação do indivíduo em relação a domínios específicos, como padrão de vida, saúde pessoal, realização pessoal, relacionamentos pessoais, segurança pessoal, pertença à comunidade e segurança futura. Quanto aos itens opcionais, têm como objetivo medir a satisfação geral com a vida, e com a espiritualidade ou religião.

As questões são respondidas através de uma escala de medida que varia entre zero (“*No Satisfaction at all*”) e dez (“*Completely Satisfied*”).

Para a segunda e terceira parte recorreu-se às escalas propostas por Meyer et al. (1993) para medição do comprometimento com a carreira e organizacional. Ambas as escalas são compostas por 18 itens, tendo como objetivo avaliar o comprometimento em relação às componentes afetiva, normativa e calculativa sendo cada componente composta por seis itens para a sua medição. As respostas são dadas através de uma escala tipo *Likert* de 1 (*Strongly Disagree*) a 7 (*Strongly Agree*).

A escala do comprometimento com a carreira, surge através de uma adaptação da escala de comprometimento organizacional proposta por Meyer et al. (1993) e conta com três itens da componente afetiva, um da componente normativa e outro da componente calculativa aplicados de forma invertida. Quanto à escala do comprometimento organizacional, três itens da componente afetiva e outro da componente normativa e são aplicados de forma invertida.

As escalas acima referidas aparecem validadas ao longo da literatura com um valor acima de 0,70 no coeficiente de *Alpha de Cronbach*, (*International Wellbeing Group*, 2013; Irving et al., 1997; Figueira et al., 2015) valor recomendado por Nunnally (1978).

4. Descrição da Amostra

Recorrendo ao processo de amostragem não probabilístico, por conveniência e com recurso à técnica *Snowball* (Marôco, 2011), o presente estudo contou com uma amostra de 229 indivíduos de várias organizações e nacionalidades (Anexo B).

Do número de total de participantes, 146 pertencem ao sexo feminino (63,8%), 82 ao sexo masculino (35,8%) e um dos participantes optou por não responder a esta questão (0,4%). No que diz respeito à idade dos inquiridos, 50,7% têm idades compreendidas entre os 18- 26 anos (n=116), 31,7% entre 27 e 42 anos (n=85) e 12,2% entre 43 e 58 anos (n=28).

Quanto à nacionalidade, 179 participantes (78,2%) optaram por responder a esta questão, tendo sido possível alcançar pelo menos 18 nacionalidades distintas, sendo que na sua grande maioria os inquiridos detêm nacionalidade portuguesa (Tabela 7, Anexo B).

Tabela 7.*Descrição da Amostra – Nacionalidades*

Nacionalidade	Nº	%
Argentina	2	0,9%
Brasileira	1	0,4%
Portuguesa	134	58,6%
Britânica	15	6,6%
Croata	1	0,4%
Holandesa	2	0,9%
Dinamarquesa	4	1,7%
Egípcia	1	0,4%
Filipina	1	0,4%
Francesa	1	0,4%
Húngara	1	0,4%
Indiana	1	0,4%
Irlandesa	2	0,9%
Italiana	3	1,3%
Marroquina	7	3,1%
Polaca	1	0,4%
Turca	1	0,4%
Sueca	1	0,4%

Nota. Elaboração própria

No que diz respeito às habilitações literárias (Anexo B), a grande maioria tem um curso superior, sendo que 96 indivíduos têm o grau de licenciatura (41,9%), 85 têm o grau de mestrado (37,1%), oito têm o grau de doutoramento (3,5%), um tem pós-graduação (0,4%) e outro tem um *Higher National Diploma* (HND) (0,4%). Quanto à restante amostra, 23 dos inquiridos têm o ensino secundário (10%), 14 têm um curso profissional (6,1%) e um não tem a escolaridade mínima obrigatória terminada (0,4%).

Em relação a cargos de liderança (Anexo B), 40,6% dos inquiridos desempenha este tipo de funções (n=93). Em contraste 59,4% não desempenha cargos de liderança no seu dia a dia no trabalho (n=136).

Quanto ao tipo de vínculo contratual (Anexo B), 195 dos inquiridos optaram por responder a esta questão, o que permitiu contabilizar 94 (41%) indivíduos a termo certo e 103 (45%) a termo incerto.

No que concerne ao tempo no mercado de trabalho (Anexo B), 24,5% dos inquiridos encontram-se a trabalhar há menos de dois anos (n=56), 27,9% entre 2 e 5 anos (n=64), 16,6% entre 5 e 10 anos (n=38), 7,9% entre 10 e 15 anos (n=18) e 23,1% trabalham já há mais de 15 anos (n=53).

Em relação à antiguidade (Anexo B), 61,6 encontra-se na mesma organização há menos de dois anos (n=141), 23,6% entre 2 e 5 anos (n=54), 7% entre os 5-10 anos (n=16), 3,08% entre os 10 e 15 anos (n=7) e 4,8% há mais de 15 anos (n=11).

Por último, associado com o setor de atividade dos participantes (Anexo B), foi possível alcançar vários setores distintos, porem 24,5% foram inseridos na categoria “outro” devido à sua reduzida relevância estatística (n=56). Assim, 34,9% pertencem ao setor dos recursos humanos (n=80), 7% ao da consultoria (n=16), 8,3% à gestão (n=19), 7,4% à saúde e bem-estar (n=17), 5,7% ao ensino e treino (n=13), 4,4% à comunicação (10), 4,4% à hospitalidade e turismo (n=10), 3,5% ao militar (n=8).

IV. Apresentação de Resultados

1. Tratamento de Dados

Com recurso do software *Statistical Package for the Social Sciences* (IBM SPSS, v.28), procedeu-se, numa primeira fase, à análise das qualidades métricas dos instrumentos utilizados. Para tal, foi analisada a validade, fiabilidade e sensibilidade de cada uma das escalas (Anexo C).

No que diz respeito à validade, recorreu-se aos instrumentos de Análise Fatorial Exploratória (**AFE**).

Segundo Marôco (2007, 2010), a Análise Fatorial Exploratória (**AFE**) deve ser utilizada com intuito de verificar a estrutura interna que compõe cada uma das escalas. Assim, com o recurso deste instrumento foi utilizado o Teste de Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) que, segundo o autor permite apurar até que ponto existe uma adequação entre a amostra obtida, e as análises que pretendemos realizar. Para que tenhamos um valor aceitável, o teste do KMO deve ter um resultado pelo menos superior a 0,6 (Marôco, 2018)

Após a realização desta primeira análise, tendo em consideração o **Critério de Kaiser**, o **Critério do Scree Plot** e o **Critério da Variância Explicada** procurou-se identificar o número fatores agregado a cada uma das escalas. Segundo o **Critério de Kaiser**, para a determinação do número de fatores devemos considerar todos aqueles que tiverem *eigenvalues* superiores a 1 (Marôco, 2007; 2018). Já o **Critério Scree Plot**, os fatores são determinados através de uma análise gráfica em que os fatores são extraídos até ao ponto onde existe um “cotovelo” ou uma nivelção do gráfico (Shrestha, 2021). Por último, segundo o **Critério da Variância Explicada**, os fatores a serem extraídos, devem contemplar de forma cumulativa uma variância total explicada superior de pelo menos 70% (Marôco, 2007).

Durante esta análise e segundo recomendação de Hair et al. (2010), foram removidos itens dos modelos que apresentem uma carga fatorial inferior 0,5 e procurou-se manter no mínimo três itens por fator.

No que diz respeito à análise da fiabilidade, para medição da consistência

interna das escalas, foi utilizado o coeficiente **Alpha de Cronbach** (Shrestha, 2021). Segundo Bryman e Cramer (2003) e Nunnally (1978), é necessário que o valor de α seja superior a 0,7 para que possamos considerar que a escala tenha uma consistência interna aceitável. Um elevado valor de α mostra que os itens a serem analisados, estão altamente correlacionados (Lavrakas, 2008).

De seguida, de forma a analisar sensibilidade de cada uma das escalas, recorreu-se aos critérios de normalidade, sendo que para o efeito foi utilizado o teste **Kolmogorov-Smirnov (K-S)** e análise dos índices de Assimetria (**Sk**) e Curtose (**Ku**).

Como valores de referência, para o teste **Kolmogorov-Smirnov (K-S)**, segundo Marôco (2014) é necessário que tenhamos um grau de significância superior a 0,05 para considerarmos que os índices apresentem uma distribuição normal. No que diz respeito à assimetria e curtose, como valores de referência foi tida em consideração a proposta de Kline (2015) que defende que estes devem ser inferiores |3| para assimetria e |8| para curtose, para que as dimensões sejam consideradas fortes e sem desvios face à distribuição normal.

Terminada a análise das qualidades métricas dos instrumentos utilizados, iniciou-se o teste das hipóteses propostas, e análise do impacto das variáveis sociodemográficas.

5. Qualidades Métricas dos Instrumentos

2.2 Validade

Com recurso à Análise Fatorial Exploratória, no que diz respeito à validade de cada uma das escalas, foi obtido um valor aceitável em todas, confirmando assim a existência de uma boa adequação por parte amostra para análises pretendidas (Tabela 8, Tabela 9, Tabela 10, Anexo C).

Tabela 8.

Teste de Kaiser-Meyer-Olkin – Bem-Estar Subjetivo

Teste de KMO e Bartlett		
Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adequação de amostragem.		0,878
Teste de esfericidade de Bartlett	Aprox. Qui- quadrado	816,335
	gl	28
	Sig.	<0,001

Nota. Elaboração própria

Tabela 9.

Teste de Kaiser-Meyer-Olkin – Comprometimento com a Carreira

Teste de KMO e Bartlett		
Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adequação de amostragem.		0,838
Teste de esfericidade de Bartlett	Aprox. Qui- quadrado	1723,220
	gl	136
	Sig.	<0,001

Nota. Elaboração própria

Tabela 10.

Teste de Kaiser-Meyer-Olkin – Comprometimento Organizacional

Teste de KMO e Bartlett		
Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adequação de amostragem.		0,842
Teste de esfericidade de Bartlett	Aprox. Qui- quadrado	1290,735
	gl	120
	Sig.	<0,001

Nota. Elaboração própria

De seguida, apurou-se o número de fatores a serem extraídos que agrupam informação idêntica e que compõem cada uma das escalas tendo em consideração os critérios anteriormente referidos.

Para a escala bem-estar subjetivo (*Personal Wellbeing Index*) foi possível extrair apenas um fator, que agrupou itens com uma carga fatorial acima de 0,5, explicando 54,71% da variância total (Tabela 11, Anexo C). O item SW8 (*“How satisfied are you with your spirituality or religion?”*) apresentou uma carga fatorial abaixo do valor recomendado, o que levou à sua remoção.

Tabela 11.

Matriz de Componente da Escala do Bem-Estar Subjetivo

Matriz de componente^a	
	Componente 1
SW9 - <i>How satisfied are you with your life as a whole?</i>	0,868
SW5 - <i>How satisfied are you with what you are achieving in life</i>	0,798
SW6 - <i>How satisfied are you with feeling part of your community?</i>	0,731
SW1 - <i>How satisfied are you with your standard of living?</i>	0,719
SW7 - <i>How satisfied are you with your future security?</i>	0,709
SW3 - <i>How satisfied are you with your personal relationships?</i>	0,700
SW4 - <i>How satisfied are you with how safe you feel?</i>	0,693
SW2 - <i>How satisfied are you with your health?</i>	0,680

Método de Extração: análise de Componente Principal.

a. 1 componentes extraídos.

Nota. Elaboração própria

Para a escala do Comprometimento com a Carreira, e com recurso à rotação varimax, inicialmente foram extraídos quatro fatores e, devido à carga fatorial, apontava para a remoção do item CC_A1 (*“My career is important to my self-image”*).

Com a remoção deste item, foi possível extrair três fatores que explicam 58,65% da variância. O primeiro fator associado à componente afetiva, que à exceção do item removido, segue o modelo proposto originalmente (CC_A4, CC_A6, CC_A5, CC_A3, CC_A2). A componente calculativa na maioria dos itens que compõe este fator, estão de acordo com modelo original, à exceção do item CC_N2, que originalmente, é associado à componente normativa (CC_C6, CC_C2, CC_C4, CC_C3, CC_C5,

CC_N2, CC_C1) (Tabela 12, Anexo C).

Tabela 12.

Matriz de Componente Rotativa da Escala do Comprometimento com a Carreira

Matriz de componente rotativa^a			
	Componente		
	1	2	3
CC_A4 - <i>I dislike being in this career.</i>	0,881	-0,013	-0,024
CC_A6 - <i>I am enthusiastic about this career.</i>	0,878	0,007	0,193
CC_A5 - <i>I do not identify with this career.</i>	0,875	0,007	0,019
CC_A3 - <i>I am proud to be in this career.</i>	0,854	0,061	0,150
CC_A2 - <i>I regret having entered in this career.</i>	0,712	-0,077	-0,229
CC_C6 - <i>Changing careers now would require considerable personal sacrifice.</i>	0,047	0,817	-0,008
CC_C2 - <i>Changing career now would be difficult for me to do.</i>	0,018	0,765	0,134
CC_C4 - <i>It would be costly for me to change my career now.</i>	0,177	0,717	0,198
CC_C3 - <i>Too much of my life would be disrupted if I were to change my career.</i>	-0,028	0,623	0,365
CC_C5 - <i>There are no pressures to keep me from changing career.</i>	-0,220	0,557	-0,125
CC_N2 - <i>I do not feel any obligation to remain in this career.</i>	-0,108	0,530	0,258
CC_C1 - <i>I have put too much into this career to consider changing now.</i>	0,208	0,525	0,462
CC_N6 - <i>I am in this career because of a sense of loyalty to it.</i>	-0,069	0,055	0,749
CC_N4 - <i>Even if it were to my advantage, I do not feel that it would be right to leave this career now.</i>	0,085	0,248	0,666
CC_N1 - <i>I believe people who have been trained in a career have a responsibility to stay in that career for a reasonable period of time.</i>	-0,068	0,032	0,641
CC_N5 - <i>I would feel guilty if I left this career.</i>	0,193	0,382	0,614
CC_N3 - <i>I feel responsibility to this career to continue in it.</i>	0,536	0,047	0,554

Método de Extração: análise de Componente Principal.

Método de Rotação: Varimax com Normalização de Kaiser.a

a. Rotação convergida em 5 iterações.

Nota. Elaboração própria

Por último, em relação à escala do comprometimento organizacional e também com recurso à rotação varimax, a análise inicial apontava para quatro componentes e com o CO_A2 (“*I really feel as if this organization's problems are my own.*”) a apresentar uma carga fatorial abaixo do recomendado.

Posto isto, realizou-se uma análise fatorial removendo CO_A2, contudo, apesar de serem extraídos três fatores, o valor da carga fatorial apontava para remoção dos itens CO_C1 (“*Right now, staying with my organization is a matter of necessity as much as desire*”) e CO_C3 (“*Too much of my life would be disrupted if I decided I wanted to leave my organization now*”).

Assim, procedeu-se à análise sem os itens CO_A2 e CO_C1, o que fez com que fossem extraídos três fatores que explicam 55,44% da variância (Tabela 13, Anexo C).

Os fatores acabaram por não seguir o modelo original, sendo que no primeiro fator que diz respeito à componente afetiva agregaram-se os itens CO_N4 e CO_N6 originalmente da componente normativa (CO_A6, CO_A5, CO_A3, CO_A4, CO_A1, CO_N4, CO_N6).

Correspondendo à componente normativa, e à semelhança do primeiro fator, este segundo acabou por englobar itens que no modelo original correspondem a outra componente (calculativa). Nomeadamente, os itens CO_C2 e CO_C5 (CO_N5, CO_N3, CO_N2, CO_C2, CO_N1, CO_C5).

Associado à componente calculativa, o terceiro fator acabou por ser composto por apenas três itens (CO_C3, CO_C6, CO_C4).

Tabela 13.

Matriz de Componente Rotativa da Escala do Comprometimento Organizacional – Final

Matriz de componente rotativa^a			
	Componente		
	1	2	3
CO_A6 – <i>This organization has a great deal of personal meaning for me.</i>	0,792	0,283	-0,040
CO_A5 – <i>I do not feel like "part of the family" at my organization.</i>	0,768	-0,062	-0,132
CO_A3 – <i>I do not feel a strong sense of "belonging" to my organization.</i>	0,754	0,031	-0,236
CO_A4 – <i>I do not feel "emotionally attached" to this organization</i>	0,728	0,184	-0,044
CO_A1 – <i>I would be very happy to spend the rest of my career with this organization.</i>	0,726	-0,012	0,137
CO_N4 – <i>This organization deserves my loyalty.</i>	0,643	0,246	0,158
CO_N6 – <i>I owe a great deal to my organization.</i>	0,639	0,351	0,081
CO_N5 – <i>I would not leave my organization right now because I have a sense of obligation to the people in it.</i>	0,075	0,741	-0,046
CO_N3 – <i>I would feel guilty if I left my organization now.</i>	0,269	0,698	0,066
CO_N2 – <i>Even if it were to my advantage, I do not feel it would be right to leave my organization now.</i>	0,210	0,679	0,188
CO_C2 – <i>It would be very hard for me to leave my organization right now, even if I wanted to.</i>	0,284	0,614	0,334
CO_N1 – <i>I do not feel any obligation to remain with my current employer.</i>	0,211	0,606	0,074
CO_C5 – <i>If I had not already put so much of myself into this organization, I might consider working elsewhere.</i>	-0,177	0,519	-0,082
CO_C3 – <i>Too much of my life would be disrupted if I decided I wanted to leave my organization now</i>	0,067	0,483	0,450
CO_C6 – <i>One of the few negative consequences of leaving this organization would be the scarcity of available alternatives.</i>	-0,047	-0,006	0,873

CO_C4 – <i>I feel that I have too few options to consider leaving this organization.</i>	-0,085	0,109	0,774
--	--------	-------	-------

Método de Extração: análise de Componente Principal.

Método de Rotação: Varimax com Normalização de Kaiser.a

a. Rotação convergida em 5 iterações.

Nota. Elaboração própria

Apesar do CO_C3 ter uma carga fatorial um pouco abaixo do valor recomendado e saturar no fator dois e três, foi decidido manter este item associado à componente calculativa de modo que esta seja composta pelo mínimo de três de itens, algo que, com a sua remoção não aconteceria (Tabela 14).

Tabela 14.

Matriz de Componente Rotativa da Escala do Comprometimento Organizacional – Possível Alternativa

Matriz de componente rotativa ^a			
	Componente		
	1	2	3
CO_A6 - <i>This organization has a great deal of personal meaning for me.</i>	0,786	0,299	-0,036
CO_A5 - <i>I do not feel like "part of the family" at my organization.</i>	0,766	-0,057	-0,135
CO_A3 - <i>I do not feel a strong sense of "belonging" to my organization.</i>	0,750	0,033	-0,243
CO_A1 - <i>I would be very happy to spend the rest of my career with this organization.</i>	0,730	-0,011	0,111
CO_A4 - <i>I do not feel "emotionally attached" to this organization</i>	0,724	0,193	-0,052
CO_N4 - <i>This organization deserves my loyalty.</i>	0,642	0,256	0,140
CO_N6 - <i>I owe a great deal to my organization.</i>	0,634	0,366	0,083
CO_N5 - <i>I would not leave my organization right now because I have a sense of obligation to the people in it.</i>	0,068	0,738	-0,067
CO_N3 - <i>I would feel guilty if I left my organization now.</i>	0,261	0,708	0,053
CO_N2 - <i>Even if it were to my advantage, I do not feel it would be right to leave my organization now.</i>	0,207	0,681	0,159
CO_C2 - <i>It would be very hard for me to leave my organization right now, even if I wanted to.</i>	0,284	0,619	0,303
CO_N1 - <i>I do not feel any obligation to remain with my current employer.</i>	0,205	0,614	0,062
CO_C5 - <i>If I had not already put so much of myself into this organization, I might consider working elsewhere.</i>	-0,188	0,538	-0,030
CO_C6 - <i>One of the few negative consequences of leaving this organization would be the scarcity of available alternatives.</i>	-0,037	0,020	0,888
CO_C4 - <i>I feel that I have too few options to consider leaving this organization.</i>	-0,080	0,142	0,813

Método de Extração: análise de Componente Principal.

Método de Rotação: Varimax com Normalização de Kaiser.a

a. Rotação convergida em 5 iterações.

Nota: Elaboração própria

2.3 Fiabilidade

Quanto à fiabilidade (Tabela 15, Anexo C), quase todas as dimensões apresentaram valores α dentro dos parâmetros recomendados por Bryman e Cramer (2003) ($>0,7$), à exceção da componente calculativa do comprometimento organizacional, que apresenta um grau de fiabilidade um pouco abaixo do valor aconselhado ($\alpha=0,606$).

Tabela 15.

Fiabilidade das Dimensões das Escalas

Dimensão	Nº de Itens	α
Bem-Estar Subjetivo	8	0,878
Comprometimento Afetivo com a Carreira	5	0,897
Comprometimento Calculativo com a Carreira	7	0,799
Comprometimento Normativo com a Carreira	5	0,731
Comprometimento Organizacional Afetivo	7	0,861
Comprometimento Organizacional Calculativo	3	0,606
Comprometimento Organizacional Normativo	6	0,767

Nota. Elaboração própria

2.4 Sensibilidade

Em relação à sensibilidade (Tabela 16, Anexo C), foi possível constatar que ao contrário das restantes dimensões, o comprometimento calculativo e normativo com a carreira são as únicas que apresentam uma distribuição normal ($p > 0.05$).

No que diz respeito aos restantes indicadores, todas as dimensões apresentam valores que validam o teste de normalidade, tendo em consideração que os resultados devem ser inferiores $|3|$ e $|8|$ para a assimetria e curtose.

Tabela 16.*Sensibilidade das Dimensões das Escalas*

Dimensão	K-S*	p	Assimetria	Curtose
Bem-Estar Subjetivo	0,104	<0,001	-1,126	2,850
Comprometimento Afetivo com a Carreira	0,168	<0,001	-1,075	0,463
Comprometimento Calculativo com a Carreira	0,048	0,200**	-0,077	-0,329
Comprometimento Normativo com a Carreira	0,057	0,069**	0,162	-0,525
Comprometimento Organizacional Afetivo	0,067	0,015	-0,427	-0,346
Comprometimento Organizacional Calculativo	0,068	0,013	-0,017	-0,394
Comprometimento Organizacional Normativo	0,068	0,013	-0,098	-0,667

*K-S – Kolmogorov-Smirnov

Nota. Elaboração própria

3. Reformulação das Hipóteses de Investigação

Tendo em consideração os resultados obtidos perante a análise fatorial exploratória, sentiu-se a necessidade de reformular as hipóteses de investigação inicialmente propostas (Tabela 17 e 18).

O bem-estar subjetivo, passa a ser analisado através de uma perspetiva unidimensional que engloba todas as dimensões que compõe a escala do Personal Wellbeing Index, à exceção do item SW8 (“How satisfied are you with your spirituality or religion?”), que acabou por ser excluído devido ao facto de apresentar uma carga fatorial abaixo do recomendado.

Tabela 17.*Reformulação das Hipóteses Referentes à Relação de Antecedência entre o Bem-Estar Subjetivo e o Comprometimento com a Carreira*

H1: O Bem-Estar Subjetivo influencia positivamente Comprometimento com a Carreira

H1.1 O Bem-Estar Subjetivo influencia positivamente o Comprometimento Afetivo com a Carreira

H1.2 O Bem-Estar Subjetivo influencia positivamente o Comprometimento Calculativo com a Carreira

H1.3 O Bem-Estar Subjetivo influencia positivamente o Comprometimento Normativo com a Carreira

Nota. Elaboração própria

Tabela 18.

Reformulação das Hipóteses Referentes à Relação de Antecedência entre Bem-Estar Subjetivo e o Comprometimento com a Carreira, Mediada pelo Comprometimento Organizacional

H2: O Bem-Estar Subjetivo influencia positivamente o Comprometimento com a Carreira, quando mediado pelo Comprometimento Organizacional

H2.1 O Bem-Estar Subjetivo influencia positivamente Comprometimento Afetivo com a Carreira, quando mediado pelo Comprometimento Organizacional Afetivo

H2.2 O Bem-Estar Subjetivo influencia positivamente o Comprometimento Afetivo com a Carreira, quando mediado pelo Comprometimento Organizacional Calculativo

H2.3 O Bem-Estar Subjetivo influencia positivamente o Comprometimento Afetivo com a Carreira, quando mediado pelo Comprometimento Organizacional Normativo

H2.4 O Bem-Estar Subjetivo influencia positivamente o Comprometimento Calculativo com a Carreira, quando mediado pelo Comprometimento Organizacional Afetivo

H2.5 O Bem-Estar Subjetivo influencia positivamente o Comprometimento Calculativo com a Carreira, quando mediado pelo Comprometimento Organizacional Calculativo

H2.6 O Bem-Estar Subjetivo influencia positivamente o Comprometimento Calculativo com a Carreira, quando mediado pelo Comprometimento Organizacional Normativo

H2.7 O Bem-Estar Subjetivo influencia positivamente o Comprometimento Normativo com a Carreira, quando mediado pelo Comprometimento Organizacional Afetivo

H2.8 O Bem-Estar Subjetivo influencia positivamente Comprometimento Normativo com a Carreira, quando mediado pelo Comprometimento Organizacional Calculativo

H2.9 O Bem-Estar Subjetivo influencia positivamente o Comprometimento Normativo com a Carreira, quando mediado pelo Comprometimento Organizacional Normativo

Nota. Elaboração própria

4. Análise Descritiva das Variáveis

Após verificação das qualidades métricas das escalas utilizadas na presente investigação, procedeu-se à análise descritiva de cada uma das variáveis. Para a realização deste processo calculou-se a média dos itens resultantes das análises fatoriais exploratórias (Tabela 19, Anexo D).

No que diz respeito ao bem-estar subjetivo, apresenta uma média de 7,10 (DP=1,372), sendo esta ligeiramente superior ao ponto médio da escala de resposta, considerando que na escala utilizada as respostas variam entre 1 e 10.

Quanto ao comprometimento com a carreira, utilizada uma escala de resposta com uma amplitude que varia entre 1 e 7, verifica-se que a componente afetiva é a que apresenta a média mais elevada ($M=5,61$; $DP=1,310$). De seguida, surge a componente calculativa com uma média de 4,06 ($DP=1,244$) e por fim, a componente normativa ($M=3,68$; $DP=1,337$).

Todas as dimensões referidas anteriormente apresentam valores de média superiores ao ponto médio da escala de resposta, sendo que estes valores acabam por se traduzir no facto dos inquiridos apresentarem um maior comprometimento afetivo perante a sua carreira quando comparado com as restantes componentes.

Em relação ao comprometimento organizacional, a escala de resposta conta também com uma amplitude que varia igualmente entre 1 e 7, sendo também a componente afetiva a apresentar a maior média ($M=4,37$; $DP=1,342$). À semelhança do comprometimento com a carreira, a componente calculativa surge logo a seguir, com uma média de 3,78 ($DP=1,380$) e por último, surge a componente normativa ($M=3,44$; $DP=1,234$).

Também no comprometimento organizacional, é na componente afetiva que os inquiridos mostram um maior comprometimento quando comparando com outras. O

comprometimento afetivo e calculativo demonstram um valor superior ao ponto médio das escalas, em contraste com o comprometimento normativo, que apresenta um valor médio abaixo desse ponto.

Quando comparados, em termos gerais, o comprometimento com a carreira apresenta uma média de 4,40 (DP=0,911) e o comprometimento organizacional uma média de 3,91 (DP=0,965). Ambos têm uma média superior ao ponto médio da escala de resposta, contudo, estes valores mostram que os inquiridos têm um maior comprometimento com a sua carreira do que com a organização.

Tabela 19.

Análise Descritiva – Variáveis do Estudo

Dimensão	N	Mínimo	Máximo	M	DP
Bem-Estar Subjetivo – Total	229	0,88	9,63	7,10	1,372
Comprometimento Afetivo com a Carreira	228	1,40	7,00	5,61	1,310
Comprometimento Calculativo com a Carreira	228	1,00	7,00	4,06	1,244
Comprometimento Normativo com a Carreira	228	1,00	6,80	3,68	1,337
Comprometimento com a Carreira – Total	228	1,41	6,65	4,40	0,911
Comprometimento Organizacional Afetivo	228	1,00	7,00	4,37	1,342
Comprometimento Organizacional Calculativo	228	1,00	7,00	3,78	1,380
Comprometimento Organizacional Normativo	228	1,00	6,50	3,44	1,234
Comprometimento Organizacional – Total	228	1,06	6,50	3,91	0,965

Nota. Elaboração própria

5. Comparação Entre Grupos – Variáveis Sociodemográficas

De seguida, procurou-se identificar e comparar o impacto das variáveis sociodemográficas nas variáveis que compõe a presente investigação. Para este exercício recorreu-se aos seguintes instrumentos estatísticos: *T-Student*, *ANOVA One Way* e *MANOVAS* (Anexo E).

5.1 Variáveis Sociodemográficas – Género, Tipo de Contrato, Desempenho de Cargos de Liderança e Habilitações Literárias

Para as variáveis dicotómicas como género (feminino/masculino), tipo de contrato (termo certo/termo fixo), desempenho de cargos de liderança (sim/não), por serem variáveis compostas por apenas duas opções de resposta mutuamente exclusivas, recorreu-se ao *T-Student* de forma a tentar perceber se existem diferenças significativas, entre as médias dos dois grupos (Marôco, 2018).

Recorremos também ao mesmo tipo de análise para a variável das habilitações literárias, com o objetivo de apenas comparar inquiridos que possuem o grau licenciatura e mestrado, devido ao facto de a amostra estar maioritariamente concentrada nestes dois níveis (Tabela 20, 21, 22, 23, Anexo E).

Assim, foi possível verificar diferenças estatisticamente significativas em três dos quatro testes ($p < 0,05$). Em primeiro lugar, em relação à variável sociodemográfica do género, demonstrou a existência de diferenças em relação ao comprometimento afetivo com a carreira, sendo o género masculino a apresentar um maior valor de média (Tabela 20).

Tabela 20.

T-Student – Variável Sócio Demográfica – Género

Dimensão	<i>t</i>	<i>p</i>	M Sexo Feminino	M Sexo Masculino
Bem-Estar Subjetivo - Total	-1,22	0,18	7,01	7,25
Comprometimento Afetivo com a Carreira	-1,15	0,01	5,54	5,75
Comprometimento Calculativo com a Carreira	-1,60	0,63	3,96	4,24
Comprometimento Normativo com a Carreira	-3,23	0,71	3,47	4,05
Comprometimento com a Carreira - Total	-2,79	0,71	4,28	4,63
Comprometimento Organizacional Afetivo	0,97	0,55	4,44	4,26
Comprometimento Organizacional Calculativo	-0,75	0,22	3,74	3,88
Comprometimento Organizacional Normativo	-0,91	0,07	4,49	3,55
Comprometimento Organizacional - Total	-0,06	0,85	3,92	3,92

Nota: Elaboração própria

Também associado ao comprometimento afetivo com a carreira, a segunda diferença significativa emergiu em relação ao tipo de contrato dos inquiridos, sendo que os indivíduos com um contrato a termo incerto, em comparação com os que têm contrato a termo certo, apresentaram uma média superior em relação a esta variável (Tabela 21).

Tabela 21.

T-Student – Variável Sócio Demográfica – Tipo de Contrato

Dimensão	<i>t</i>	<i>p</i>	M Termo Certo	M Termo Incerto
Bem-Estar Subjetivo - Total	-1,23	0,72	7,05	7,28
Comprometimento Afetivo com a Carreira	-2,04	0,02	5,45	5,83
Comprometimento Calculativo com a Carreira	-1,63	0,14	3,92	4,21
Comprometimento Normativo com a Carreira	-1,67	0,89	3,50	3,82
Comprometimento com a Carreira - Total	-2,53	0,25	4,25	4,57
Comprometimento Organizacional Afetivo	-0,40	0,91	4,40	4,47
Comprometimento Organizacional Calculativo	1,14	0,89	3,89	3,66
Comprometimento Organizacional Normativo	-0,97	0,64	3,33	3,50
Comprometimento Organizacional - Total	-0,39	0,90	3,90	3,96

Nota. Elaboração própria

No que diz respeito às habilitações literárias (licenciatura/mestrado), a diferença significativa encontrada reflete sobre o comprometimento afetivo com a carreira ($p=0,001$), com os inquiridos que possuem o grau de mestrado, a apresentarem uma média relativamente mais elevada que os inquiridos com o grau de licenciatura (Tabela 22).

Tabela 22.*T-Student – Variável Sócio Demográfica – Habilitações Literárias – Licenciatura e Mestrado*

Dimensão	t	p	M Licenciatura	M Mestrado
Bem-Estar Subjetivo - Total	-0,58	0,18	6,98	7,10
Comprometimento Afetivo com a Carreira	-2,74	<0,001	5,38	5,90
Comprometimento Calculativo com a Carreira	-1,70	0,67	3,82	4,12
Comprometimento Normativo com a Carreira	-1,16	0,12	3,44	3,67
Comprometimento com a Carreira - Total	-2,63	0,99	4,17	4,51
Comprometimento Organizacional Afetivo	-2,49	0,51	4,14	4,64
Comprometimento Organizacional Calculativo	-0,44	0,97	3,64	3,74
Comprometimento Organizacional Normativo	-0,93	0,54	3,28	3,45
Comprometimento Organizacional - Total	-2,09	0,59	3,72	4,02

Nota. Elaboração própria

Quanto ao desempenho de cargos de liderança, não foram encontradas quaisquer diferenças estatisticamente significativas ($p > 0,05$) (Tabela 23).

Tabela 23.*T-Student – Variável Desempenho de Cargos de Liderança*

Dimensão	t	p	M Cargos de Liderança (Sim)	M Cargos de Liderança (Não)
Bem-Estar Subjetivo - Total	2,47	0,51	7,37	6,92
Comprometimento Afetivo com a Carreira	1,59	0,10	5,78	5,50
Comprometimento Calculativo com a Carreira	1,33	0,41	4,19	3,97
Comprometimento Normativo com a Carreira	0,24	0,66	3,71	3,67
Comprometimento com a Carreira - Total	1,53	0,57	4,52	4,33
Comprometimento Organizacional Afetivo	-0,22	0,50	4,35	4,39

Comprometimento Organizacional Calculativo	-0,92	0,73	3,68	3,85
Comprometimento Organizacional Normativo	1,16	0,47	3,56	3,37
Comprometimento Organizacional - Total	0,17	0,12	3,93	3,91

Nota. Elaboração própria

5.2 Variáveis Sociodemográficas – Idade, Tempo no Mercado de Trabalho e Antiguidade

Para as restantes variáveis sociodemográficas (idade, tempo no mercado de trabalho, antiguidade na organização,) realizou-se o teste estatístico ANOVA *One-Way* pelo facto de existir mais do que duas opções de resposta mutuamente e MANOVAS caso seja confirmada a existência de diferenças significativas no teste anterior (Anexo E).

Segundo Kim (2017), vários testes *post-hoc test* podem ser realizados. Contudo, devido ao facto do método de Bonferroni ser um dos mais conhecidos, optou-se pela sua escolha. Segundo o autor, qualquer método que seja utilizado não criará grandes problemas desde que o método seja descrito claramente.

Este teste consiste na divisão do nível de significância pelo número de comparações, e é aplicado às comparações de cada grupo. Por exemplo, quando são comparadas as médias de três grupos mutuamente independentes, se o nível de significância é de 0,05, então, o nível de significância utilizado para as comparações seria de 0,017 (0,05/3) (Kim, 2017).

Assim, através do teste estatístico ANOVA *One-Way* (Tabela 24), em relação à variável sociodemográfica da idade foi possível verificar a existência de uma diferença estatisticamente significativa, no que diz respeito à variável do bem-estar subjetivo, pelo que foi realizada análise estatística MANOVA.

As diferenças mantiveram-se em relação às mesmas variáveis e, praticamente com mesmo grau de significância ($p= 0,02$), sendo essas diferenças identificadas nos grupos com idades compreendidas entre os 18-34 ($M=6,85$) e 35-50 ($M=7,34$).

Tabela 24.*ANOVA One-way – Variável Idade*

Dimensão	Z	p	M Idade 18-34	M Idade 35-50	M Idade 51-69
Bem-Estar Subjetivo - Total	4,20	0,02	6,85	7,34	7,43
Comprometimento Afetivo com a Carreira	2,64	0,07	5,45	5,71	6,04
Comprometimento Calculativo com a Carreira	0,84	0,43	4,05	3,99	4,34
Comprometimento Normativo com a Carreira	0,12	0,89	3,67	3,66	3,80
Comprometimento com a Carreira - Total	1,48	0,23	4,35	4,40	4,68
Comprometimento Organizacional Afetivo	0,21	0,81	4,35	4,35	4,53
Comprometimento Organizacional Calculativo	1,23	0,30	3,80	3,65	4,12
Comprometimento Organizacional Normativo	0,81	0,45	3,52	3,31	3,57
Comprometimento Organizacional - Total	0,81	0,45	3,93	3,83	4,09

* $p < 0,05$

Nota. Elaboração própria

Em relação à variável sociodemográfica do tempo no mercado de trabalho, verificou-se a existência de diferenças estatisticamente significativas novamente em relação ao bem-estar subjetivo (Tabela 25) ($p < 0,05$), pelo que se recorreu à análise estatística MANOVA.

Após esta análise, foram obtidos os mesmos resultados ($p < 0,05$), tendo sido apuradas diferenças entre os indivíduos que se encontram no mercado de trabalho há menos de dois anos, os que estão entre 10-15 anos e há mais de 15 anos.

Os indivíduos no mercado de trabalho há menos de dois anos continuam a apresentar um valor de média mais baixo, porém, um pouco mais alta que o valor obtido na análise ANOVA One Way ($M=6,61$). Em relação aos outros grupos, o valor da média mantém-se, sendo essa diferença mais acentuada em relação aos que estão no

mercado de trabalho entre 10-15 anos ($M=7,94$).

Tabela 25.

ANOVA One-way – Variável Tempo no Mercado de Trabalho

Dimensão	Z	p	M <2 anos	M 2-5 anos	M 5-10 anos	M 10-15 anos	M >15 anos
Bem-Estar Subjetivo - Total	4,78	0,001	6,60	7,04	7,03	7,94	7,46
Comprometimento Afetivo com a Carreira	1,99	0,10	5,38	5,42	5,69	5,86	5,97
Comprometimento Calculativo com a Carreira	0,11	0,98	4,08	4,03	3,99	4,00	4,14
Comprometimento Normativo com a Carreira	0,37	0,83	3,64	3,72	3,81	3,88	3,53
Comprometimento com a Carreira - Total	0,36	0,84	4,33	4,35	4,43	4,51	4,50
Comprometimento Organizacional Afetivo	0,47	0,76	4,27	4,36	4,26	4,71	4,45
Comprometimento Organizacional Calculativo	1,07	0,37	3,92	3,91	3,44	3,50	3,83
Comprometimento Organizacional Normativo	0,08	0,99	3,51	3,40	3,44	3,37	3,47
Comprometimento Organizacional - Total	0,18	0,95	3,92	3,92	3,80	3,98	3,96

* $p < 0,05$

Nota. Elaboração própria

No que diz respeito à antiguidade na organização, não foram encontradas diferenças estatisticamente significativas, pelo que não se recorreu à análise estatística MANOVA (Tabela 26).

Tabela 26.

ANOVA One-way – Variável Antiguidade na Organização

Dimensão	Z	p	M <2 anos	M 2-5 anos	M 5-10 anos	M 10-15 anos	M >15 anos
Bem-Estar Subjetivo - Total	1,86	0,12	6,95	7,32	7,11	7,11	7,96

Comprometimento Afetivo com a Carreira	1,83	0,12	5,59	5,64	5,64	4,66	6,35
Comprometimento Calculativo com a Carreira	0,49	0,74	3,97	4,21	4,28	4,10	4,06
Comprometimento Normativo com a Carreira	1,21	0,31	3,65	3,82	3,86	2,71	3,85
Comprometimento com a Carreira - Total	1,30	0,27	4,35	4,52	4,56	3,86	4,67
Comprometimento Organizacional Afetivo	2,40	0,051	4,21	4,60	4,94	3,76	4,87
Comprometimento Organizacional Calculativo	0,14	0,97	3,76	3,83	3,73	4,10	3,67
Comprometimento Organizacional Normativo	0,32	0,87	3,41	3,54	3,65	3,14	3,38
Comprometimento Organizacional - Total	1,30	0,27	3,83	4,06	4,23	3,59	4,09

* $p < 0,05$

Nota. Elaboração própria

Quanto à nacionalidade e setor de atividade dos inquiridos, não foi realizada nenhuma análise descritiva devido facto das amostras estarem demasiado centralizadas em apenas um grupo, enquanto os restantes apresentam reduzida relevância estatística.

6. Relação Entre as Variáveis da Investigação

Após a análise anterior, recorreu-se ao coeficiente de correlação de *Pearson* com o objetivo de analisar se existe alguma relação entre as variáveis consideradas nesta investigação.

Segundo Field (2013), de modo que exista uma relação significativa, o valor de p deverá ser $\leq 0,05$ sendo que sua magnitude e intensidade pode ser classificada como muito forte ($|r| \geq 0,75$), forte ($0,5 \leq |r| < 0,75$), moderada ($0,25 \leq |r| < 0,5$) e fraca ($|r| < 0,25$) (Marôco, 2011).

A direção dessa relação dependerá se a magnitude apresenta um valor positivo e, nesse caso as variáveis seguem o mesmo sentido caso exista alguma alteração, ou um valor negativo em que as variáveis seguirão um sentido oposto.

Com a realização desta análise, é possível encontrar 15 correlações

estatisticamente significativas, na maioria positivas. Contudo, o comprometimento organizacional calculativo apresenta uma correlação negativa com o bem-estar subjetivo e o comprometimento com a carreira afetivo (Tabela 27; Anexo F).

Tabela 27.

Correlações de Pearson entre as Variáveis em Estudo

Correlação	Magnitude	r	p
Comprometimento Organizacional Afetivo e Bem-Estar Subjetivo	Moderada	0,380**	<0,001
Comprometimento com a Carreira Normativo e Comprometimento com a Carreira Afetivo	Fraca	0,215**	0,001
Comprometimento com a Carreira Normativo e Comprometimento com a Carreira Calculativo	Moderada	0,464**	<0,001
Comprometimento Organizacional Afetivo e Bem-Estar Subjetivo	Fraca	0,249**	<0,001
Comprometimento Organizacional Afetivo e Comprometimento com a Carreira Afetivo	Moderada	0,483**	<0,001
Comprometimento Organizacional Afetivo e Comprometimento com a Carreira Calculativo	Fraca	0,148*	0,025
Comprometimento Organizacional Afetivo e Comprometimento com a Carreira Normativo	Moderada	0,325**	<0,001
Comprometimento Organizacional Normativo e Comprometimento com a Carreira Calculativo	Forte	0,527**	<0,001
Comprometimento Organizacional Normativo e Comprometimento com a Carreira Normativo	Forte	0,607**	<0,001
Comprometimento Organizacional Normativo e Comprometimento Organizacional Afetivo	Moderada	0,395**	<0,001
Comprometimento Organizacional Calculativo e Bem-Estar Subjetivo	Moderada	-0,236**	<0,001
Comprometimento Organizacional Calculativo e Comprometimento com a Carreira Afetivo	Fraca	-0,134*	<0,001
Comprometimento Organizacional Calculativo e Comprometimento com a Carreira Calculativo	Forte	0,530**	<0,001
Comprometimento Organizacional Calculativo e Comprometimento com a Carreira Normativo	Moderada	0,303**	<0,001
Comprometimento Organizacional Calculativo e Comprometimento Organizacional Normativo	Moderada	0,352**	<0,001

* $p < 0,05$

Nota. Elaboração própria

7. Teste de Hipóteses

Quanto ao teste de hipóteses, recorreu-se a dois tipos de análise. De forma analisar o primeiro conjunto de hipóteses, utilizou-se o método de regressão linear

simples (Anexo G).

Este é um teste estatístico aplicado a um conjunto de dados que tem como objetivo definir e quantificar a relação entre duas variáveis. Um dos fatores que torna a sua utilização tão importante é o facto de permitir realizar uma análise descritiva da força da relação entre uma variável dependente e preditor (Kumari & Yadav, 2018).

H1: O Bem-Estar Subjetivo influencia positivamente o Comprometimento com a Carreira (Anexo G).

No que diz respeito à hipótese principal (**H1**), o bem-estar Subjetivo explica apenas 0,4 % da variabilidade do comprometimento com a carreira ($R^2 = 0,004$). Verificando os valores de B ($B = 0,062$) e de β ($\beta = 0,094$) constata-se a existência de uma relação positiva, contudo não é estatisticamente significativa ($Z = 2,019$; $p = 0,157$). Logo, o bem-estar subjetivo não tem um impacto estatisticamente significativo no comprometimento com a carreira pois $p > 0,05$.

Assim, tendo consideração os resultados obtidos, rejeita-se a hipótese proposta.

H1.1 O Bem-Estar Subjetivo influencia positivamente o Comprometimento Afetivo com a Carreira (Anexo G).

Quanto à relação entre o bem-estar subjetivo e o comprometimento afetivo com a carreira, é possível verificar que a variável independente bem-estar subjetivo explica 14,1% da variabilidade do comprometimento afetivo com a carreira ($R^2 = 0,141$), podendo concluir-se que o modelo é estatisticamente significativo ($Z = 38,193$; $p < 0,001$).

Os valores B ($B = 0,362$) e de β ($\beta = 0,380$) são positivos o que se traduz no bem-estar subjetivo ter um impacto positivo no comprometimento afetivo com a carreira, sendo que quando a variável

do bem-estar subjetivo muda de direção, o comprometimento afetivo com a carreira muda também na mesma direção, confirmando-se assim a hipótese **H1.1**.

H1.2 O Bem-Estar Subjetivo influencia positivamente o Comprometimento Calculativo com a Carreira (Anexo G).

Perante a análise realizada à relação entre o bem-estar subjetivo com o comprometimento calculativo com a carreira, o bem-estar subjetivo explica 0,7% da variabilidade do comprometimento calculativo com a carreira ($R^2 = 0,007$) sendo o modelo de reduzida relevância estatística ($Z = 2,493$; $p = 0,167$).

Ambos os valores de B ($B = -0,095$) e de β ($\beta = -0,104$) são negativos, recusando-se assim a existência de uma relação positiva entre o bem-estar subjetivo e o comprometimento calculativo com a carreira.

H1.3 O Bem-Estar Subjetivo influencia positivamente Comprometimento Normativo com a Carreira (Anexo G).

Por último, na relação entre o bem-estar subjetivo e o Comprometimento Normativo com a carreira, a variável do Bem-Estar não explica a variabilidade da variável dependente ($R^2 = -0,004$) e o grau de significância surge muito acima do recomendado ($Z = 0,078$; $p = 0,781$). Os valores de B ($B = -0,018$) e de β ($\beta = -0,019$) ambos são negativos, recusando-se assim a hipótese proposta.

Tabela 28.

Resultados – Primeiro Conjunto de Hipóteses

Hipóteses	Resultado
H1. O Bem-Estar Subjetivo influencia positivamente o Comprometimento Afetivo com a Carreira.	Refutada
H1.1 O Bem-Estar Subjetivo influencia positivamente o Comprometimento Afetivo com a Carreira.	Confirmada
H1.2 O Bem-Estar Subjetivo influencia positivamente o Comprometimento Calculativo com a Carreira.	Refutada
H1.3 O Bem-Estar Subjetivo influencia positivamente o Comprometimento Normativo com a Carreira.	Refutada

Nota. Elaboração própria

Passando ao segundo conjunto de hipóteses, e conforme referido anteriormente, recorreu-se à extensão *Process* v. 4.2 desenvolvida por Andrew Hayes (Hayes, 2018).

Assim, de forma analisar a existência de mediação e, segundo os pressupostos originais de Baron e Kenny (1986), o único conjunto de hipóteses que à partida poderiam ser alvo de uma análise de mediação seriam, as que propõem o comprometimento afetivo com a carreira como variável dependente (**H2.1**, **H2.2** e **H2.3**), cumprindo assim o primeiro requisito ($p < 0,05$). O mesmo não se verificaria para as restantes hipóteses (Anexo G).

Analisando os pressupostos da segunda condição, verifica-se que o bem-estar subjetivo prediz, de forma estatisticamente significativa ($p < 0,05$) o comprometimento organizacional afetivo e calculativo (Anexo H), contudo o mesmo não se verifica perante a componente normativa, excluindo-se assim a hipótese **H2.3** ($p > 0,05$) (Tabela 29).

Tabela 29.

Rejeição de Mediação - Comprometimento Organizacional Normativo como Variável Mediadora

Coeficientes ^a						
Modelo		Coeficientes não padronizados		Coeficientes padronizados	t	Sig.
		B	Erro	Beta		
1	(Constante)	4,029	,431		9,354	<0,001
	SW_ALL	-0,082	0,060	-0,091	-1,377	0,170

a. Variável Dependente: CO_N

Nota. Elaboração própria

Quanto à última condição, verifica-se então que **H2.2** acaba também por ser rejeitada devido aos graus de significância obtidos ($p > 0,05$) (Tabela 30). Assim, **H2.1** é única hipótese a cumprir os requisitos propostos por Baron e Kenny (1986) para análise de mediação (Anexo H).

Tabela 30.*Rejeição de Mediação Hipótese H2.2*

Coeficientes ^a						
Modelo		Coeficientes não padronizados		Coeficientes padronizados	t	Sig.
		B	Erro	Beta		
1	(Constante)	3,284	0,538		6,109	<,001
	SW_ALL	0,352	0,060	0,369	5,823	<0.001
	CO_C	-0,045	0,060	-0,047	-0,743	0,458

a. Variável Dependente: CC_A

Nota. Elaboração própria

H2.1 O Bem-Estar Subjetivo influencia positivamente o Comprometimento Afetivo com a Carreira, quando mediado pelo Comprometimento Organizacional Afetivo (Anexo I).

No que diz respeito à hipótese **H2.1**, os resultados da regressão linear demonstram que o bem-estar subjetivo é preditor de forma significativa do comprometimento organizacional afetivo (Effect= 0,24, $t = 3,87$, $p < 0,001$).

Quando controlada pelo efeito mediador do comprometimento organizacional afetivo, os resultados da regressão linear, demonstram que a relação entre o bem-estar subjetivo continua a ser preditor do comprometimento afetivo com a carreira, sendo essa relação estatisticamente significativa (Effect= 0,26, $t = 4,83$, $p < 0,001$).

Relativamente à mediação em si, segundo Hayes (2012) deve-se analisar o efeito indireto proveniente da análise extraída, de forma a perceber se os modelos propostos são confirmados ou refutados.

Assim, analisando o efeito indireto, constata-se a existência de uma relação positiva entre o bem-estar subjetivo e comprometimento afetivo com a carreira, quando mediada pelo comprometimento organizacional afetivo (Effect= 0,10; BootLLCI= 0,05; BootULCI= 0,16), estando o valor de mediação dentro dos limites mínimos e máximos obtidos. A variável mediadora responsável por cerca de 27,8% do efeito total no comprometimento afetivo com a carreira [$P_M = (0,10) / (0,36) * 100$]. Este valor é calculado através da divisão do efeito indireto, pelo efeito total, sendo esse resultado

multiplicado por 100. (Abu-Bader & Jones, 2021)

Assim, é possível concluir que existe uma relação de mediação parcial no modelo proposto (Anexo I).

Apesar de tudo, decidiu-se analisar os resultados das relações tendo em consideração apenas a segunda e terceira regra propostas por Baron e Kenny (1986).

Tendo em consideração as análises realizadas anteriormente, as hipóteses que propõem o comprometimento organizacional normativo como variável mediadora (**H2.3**, **H2.6** e **H2.9**) acabam por não cumprir o segundo critério necessário, sendo o mesmo verificado para a hipótese **H2** ($p > 0,05$) (Tabela 31, Anexo H).

Tabela 31.

Rejeição de Mediação Hipótese H2

		Coeficientes ^a			T	Sig.
Modelo		Coeficientes não padronizados		Coeficientes padronizados		
		B	Erro	Beta		
1	(Constante)	3,692	0,338		10,926	<0,001
	SW_ALL	0,031	0,047	0,045	0,672	0,503

a. Variável Dependente: CO_ALL

Nota. Elaboração própria

As únicas hipóteses que neste ponto ainda continuariam válidas para uma possível análise são as que propõem o comprometimento organizacional afetivo e calculativo como variável mediadora.

Durante o processo para validação da terceira condição, a **H2.4** acabou por não cumprir os requisitos necessários devido ao grau de significância obtido ($p > 0,05$) (Tabela 32), sendo que no final apenas as hipóteses **H2.5**, **H2.7** e **H2.8** continuam elegíveis para realização do processo de mediação (Anexo H).

Tabela 32.*Rejeição de Mediação Hipótese H2.4*

		Coeficientes ^a				
Modelo		Coeficientes não padronizados		Coeficientes padronizados	T	Sig.
		B	Erro	Beta		
1	(Constante)	4,278	,458		9,341	<0,001
	SW_ALL	-0,137	0,061	-,151	-2,240	<0,001
	CO_A	0,172	0,062	0,186	2,761	0,006

a. Variável Dependente: CC_C

Nota. Elaboração própria

H2.5 O Bem-Estar Subjetivo influencia positivamente o Comprometimento Calculativo com a Carreira, quando mediado pelo Comprometimento Organizacional Calculativo (Anexo J).

Assim, no que diz respeito à hipótese **H2.5**, os resultados demonstram que o bem-estar subjetivo tem uma relação negativa e estatisticamente significativa com comprometimento organizacional calculativo (Effect= -0,24, $t = -3,66$, $p < 0,001$).

De seguida, quando controlada pelo efeito mediador do comprometimento organizacional calculativo, os resultados mostram que a relação entre o bem-estar subjetivo e o comprometimento calculativo com a carreira deixa de ser estatisticamente significativa, cumprindo assim um dos critérios para a existência de uma mediação total (Effect= 0,02, $t = ,38$, $p > 0,05$).

Analisando o efeito indireto verifica-se a existência de um impacto negativo da variável mediadora a relação existente é negativa (Effect= -0,11, BootLLCI= -0,18, BootULCI= -0,05) rejeitando-se assim hipótese **H2.5**.

H2.7 O Bem-Estar Subjetivo influencia positivamente o Comprometimento Normativo com a Carreira, quando mediado pelo Comprometimento Organizacional Afetivo. (Anexo K).

Quanto à hipótese **H2.7**, verifica-se que o bem-estar subjetivo tem uma relação positiva e estatisticamente significativa com o comprometimento organizacional afetivo (Effect= 0,24, $t = -3,87$, $p < 0,001$).

O mesmo não se verifica na relação do bem-estar subjetivo com o comprometimento normativo com a carreira, quando controlada pelo efeito do comprometimento organizacional afetivo (Effect= -0,10, $t = -1,64$, $p > 0,05$).

Analisando o efeito da mediação, verifica-se que variável mediadora é responsável por -450% do efeito total no comprometimento normativo com a carreira [$P_M = (0,09) / (-0,02) * 100$], sendo positiva a relação existente e estando dentro dos limites mínimos e máximos obtidos. (Effect= 0,09, BootLLCI= 0,04, BootULCI= 0,13).

O facto deste valor ser negativo, faz com que se confirme a inversão da relação entre o bem-estar subjetivo e o comprometimento normativo com a carreira, com um elevado grau de magnitude. A componente afetiva do comprometimento organizacional contribui para que o impacto negativo do bem-estar subjetivo no comprometimento com a carreira seja reduzido em cerca de 450%. A variável mediadora tem um papel supressor na relação entre a variável independente e dependente. Assim, é confirmada a hipótese **H2.7** (Anexo K).

H2.8 O Bem-Estar Subjetivo influencia positivamente o Comprometimento Normativo com a Carreira, quando mediado pelo Comprometimento Organizacional Calculativo (Anexo L).

Analisando os resultados referentes à hipótese **H2.8**, verifica-se o bem-estar subjetivo influencia negativamente e o comprometimento organizacional calculativo e de forma estatisticamente significativa (Effect= -0,24, $t = -3,66$, $p < 0,001$).

Quando a relação entre o bem-estar subjetivo e o comprometimento normativo com a carreira é controlada pela variável mediadora, verifica-se que essa relação existente é positiva (Effect= 0,05, $t = 0,96$, $p > 0,05$).

Analisando o efeito indireto, verifica-se que existe uma relação negativa (Effect= -0,07, BootLLCI= -0,13, BootULCI= -0,03), rejeitando-se assim a hipótese **H2.8** (Anexo L).

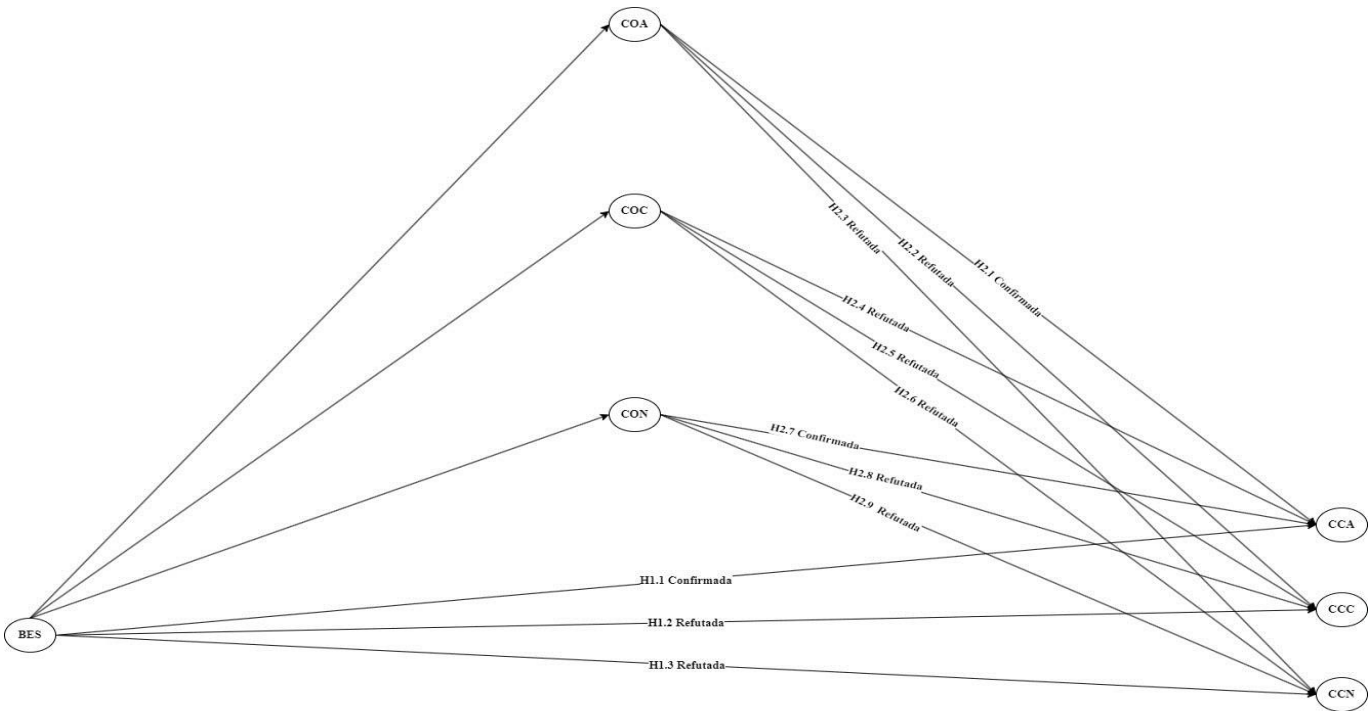
Tabela 33.*Resultados – Segundo conjunto de hipóteses*

Hipóteses	Critérios para ser Analisada Mediação	Resultados
H2: O Bem-Estar Subjetivo influencia positivamente o Comprometimento com a Carreira, quando mediado pelo Comprometimento Organizacional	Não cumpre	Refutada
H2.1 O Bem-Estar Subjetivo influencia positivamente o Comprometimento Afetivo com a Carreira, quando mediado pelo Comprometimento Organizacional Afetivo	Cumpre	Confirmada
H2.2 O Bem-Estar Subjetivo influencia positivamente o Comprometimento Afetivo com a Carreira, quando mediado pelo Comprometimento Organizacional Calculativo	Não Cumpre	Refutada
H2.3 O Bem-Estar Subjetivo influencia positivamente Comprometimento Afetivo com a Carreira, quando mediado pelo Comprometimento Organizacional Normativo	Não cumpre	Refutada
H2.4 O Bem-Estar Subjetivo influencia positivamente o Comprometimento Calculativo com a Carreira, quando mediado pelo Comprometimento Organizacional Afetivo	Não Cumpre	Refutada
H2.5 O Bem-Estar Subjetivo influencia positivamente Comprometimento Calculativo com a Carreira, quando mediado pelo Comprometimento Organizacional Calculativo	Cumpre	Rejeitada
H2.6 O Bem-Estar Subjetivo influencia positivamente o Comprometimento Calculativo com a Carreira, quando mediado pelo Comprometimento Organizacional Normativo	Não cumpre	Refutada
H2.7 O Bem-Estar Subjetivo influencia positivamente Comprometimento Normativo com a Carreira, quando mediado pelo Comprometimento Organizacional Afetivo	Cumpre	Confirmada
H2.8 O Bem-Estar Subjetivo influencia positivamente o Comprometimento Normativo com a Carreira, quando mediado pelo Comprometimento Organizacional Calculativo	Cumpre	Refutada
H2.9 O Bem-Estar Subjetivo influencia positivamente o Comprometimento Normativo com a Carreira, quando mediado pelo Comprometimento Organizacional Normativo	Não Cumpre	Refutada

Nota. Elaboração própria

Figura 4.

Modelo de Investigação Final.



Nota. Elaboração própria

V. Discussão de Resultados

1. Resultados

O presente estudo teve como objetivo analisar o impacto do bem-estar subjetivo no comprometimento com a carreira, tendo em consideração o modelo das três componentes (afetivo, normativo e calculativo) proposto por Meyer et al. (1993).

Tendo em consideração os impactos que este tipo de comprometimento pode ter nas organizações, surgiu a necessidade de analisar de que forma essa relação pode ser afetada quando mediada pelo Comprometimento Organizacional, também segundo o modelo de Meyer et al. (1993).

Conforme referido ao longo da revisão de literatura, os indivíduos têm a tendência a ser exigentes para com as organizações devido aos objetivos definidos para as suas carreiras (Chang, 1999). Quando oportunidades de crescimento são reduzidas, os indivíduos podem considerar a saída da organização em que se encontram (Bedeian et al., 1991).

De forma a responder às questões de investigação e hipóteses propostas, foram realizadas análises fatoriais exploratórias com objetivo de compreender a estrutura que compõe cada uma das variáveis em estudo.

O bem-estar subjetivo, acabou por ser analisado numa perspetiva unidimensional (oito itens). Já o comprometimento com a carreira e organizacional, foram analisados numa perspetiva multidimensional.

Em relação ao comprometimento com a carreira, ficou composto por três fatores, sendo cada um deles associado à componente afetiva (cinco itens), calculativa (sete itens) e normativa (cinco itens). Quanto ao comprometimento organizacional, ficou composto também por três fatores, sendo a componente afetiva composta sete itens, a calculativa com três itens e a normativa com seis itens.

Os modelos que resultam desta análise, acabam por seguir a linha dos modelos originalmente propostos. Para análise do bem-estar subjetivo, é sugerido que esta possa ser feita numa perspetiva, ou multidimensional item a item, portanto, o facto de

termos apenas um fator, vai ao encontro com uma das possibilidades propostas (International Wellbeing Group, 2013).

Ao analisar as correlações provenientes do teste de *Pearson* em relação às variáveis do estudo, verifica-se que relação do bem-estar subjetivo é estatisticamente significativa apenas com três, das possíveis seis, componentes em análise.

Verifica-se a existência da uma correlação positiva perante componente afetiva do comprometimento com a carreira e organizacional. Isto é, quando uma das variáveis muda de direção, a outra segue o mesmo caminho.

As correlações identificadas, surgem recentemente suportadas por Lado et al. (2023), em que a relação entre o bem-estar psicológico e a componente afetiva do comprometimento, surge como positiva e estatisticamente significativa. O bem-estar psicológico, neste estudo, está associado ao bem-estar subjetivo, que por vezes, ao longo da literatura, aparece também referido bem-estar subjetivo (Moscoso & Salgado, 2021).

Num estudo realizado Kumari e Afroz (2013), suportam que satisfação com a vida por parte dos indivíduos, também se relaciona positivamente com componente afetiva do comprometimento organizacional.

A outra correlação identificada, está associada à relação do bem-estar subjetivo com comprometimento organizacional calculativo, que, de acordo com teste de *Pearson* é negativa. Por outras palavras, quando uma muda de direção a outra segue o caminho oposto.

Num estudo realizado por Zickar et al. (2004) que teve como base a componente calculativa e sua a relação com satisfação com a vida, foi suportada a existência de uma relação negativa entre os dois construtos.

No que concerne ao teste de hipóteses, utilizaram-se regressões lineares para testar o conjunto de hipóteses, que propõe a existência uma relação direta entre o bem-estar subjetivo e o comprometimento com a carreira.

Investigações existentes, apontam para que haja uma relação positiva e

estatisticamente significativa, entre bem-estar subjetivo e o comprometimento com a carreira. (Jue & Ha, 2018; Singhal & Rastogi, 2018).

Contudo, essa influência não foi possível verificar na presente investigação. Na análise à hipótese **H1**: “O Bem-Estar Subjetivo influencia positivamente o Comprometimento com a Carreira”, demonstraram que a relação existente não é estatisticamente significativa, rejeitando-se assim esta hipótese.

Embora a literatura aponte para existência de uma relação positiva entre estas duas variáveis, é necessário ter em consideração que, nos estudos referidos anteriormente, foram utilizadas escalas de medida diferentes, que não consideram o modelo das três de componentes de Meyer e Allen (1993).

Quanto à influência entre as componentes do comprometimento com a carreira, apenas foi possível confirmar a hipótese **H1.1**: “O Bem-Estar Subjetivo influencia positivamente o Comprometimento Afetivo com a Carreira”. Em contrapartida, as hipóteses **H1.2**: “Bem-Estar Subjetivo influencia positivamente o Comprometimento” e **H1.3**: “O Bem-Estar Subjetivo influencia positivamente o Comprometimento Normativo com a Carreira” não foram suportadas.

Ao longo da literatura disponível não foram encontrados estudos explícitos sobre o impacto bem-estar subjetivo nas componentes do comprometimento com a carreira, sendo que os estudos que encontrados acabavam por medir a relação do comprometimento com a carreira em geral, e não com as componentes propostas por Meyer e Allen (1993).

Todavia, conforme referido anteriormente, existem estudos que suportam a relação da componente afetiva com a organização e a satisfação com a vida (Zickar et al., 2004 Kumari & Afroz (2013); Akkoç et al., 2022). Apesar de não serem as variáveis em questão nas hipóteses, os estudos encontrados demonstram a importância da componente afetiva na percepção e avaliação, do bem-estar por parte dos indivíduos.

Segundo Meyer e Maltin (2010), por norma a componente calculativa e normativa são das menos estudadas em relação à satisfação com a vida. No entanto, as relações encontradas não suportam a teoria destas se relacionarem positivamente (Tan

& Akhtar, 1998; Zickar et al., 2004). Tan e Akhtar (1998) defendem mesmo que, o comprometimento normativo pode mesmo gerar pressões em relação à lealdade, o que pode contribuir para que haja mais esforço no trabalho e um maior nível de exaustão nos indivíduos.

No segundo conjunto de hipóteses, das nove hipóteses propostas, apenas quatro detinham os critérios propostos por Baron e Kenny (1986) de modo a serem consideradas na análise de mediação. No entanto, somente duas acabaram por se confirmar.

Confirmaram-se as hipóteses **H2.1**: “O Bem-Estar Subjetivo influencia positivamente o Comprometimento Afetivo com a Carreira, quando mediado pelo Comprometimento Organizacional Afetivo” e **H2.7**: “O Bem-Estar Subjetivo influencia positivamente Comprometimento Normativo com a Carreira, quando mediado pelo Comprometimento Organizacional Afetivo”.

Rejeitaram-se as hipóteses **H2.5**: “O Bem-Estar Subjetivo influencia positivamente Comprometimento Calculativo com a Carreira, quando mediado pelo Comprometimento Organizacional Calculativo” e **H2.8**: “O Bem-Estar Subjetivo influencia positivamente Comprometimento Normativo com a Carreira quando mediado pelo Comprometimento Organizacional Calculativo”.

Num estudo realizado por Park e Rainey (2007) com o objetivo de analisar o efeito mediador das três componentes do comprometimento organizacional, apoia a tese de que a componente afetiva tem um maior impacto que a componente normativa e calculativa. Em alguns estudos em que a componente afetiva assume o papel de variável mediadora, o seu impacto acaba por ser geralmente estatisticamente significativo (Zayed et al., 2022; Wang, 2022).

A realização deste estudo, demonstrou que o bem-estar subjetivo não tem influência no comprometimento com a carreira, segundo a teoria das três componentes proposta Meyer e Allen (1993). Esta perspetiva é oposta ao que existe na literatura quando o comprometimento com a carreira é mensurado por outras escalas existentes de forma unidimensional. Apenas na componente afetiva se verifica a existência de uma

relação positiva entre os dois constructos.

2. Limitações do Estudo

No que diz respeito às limitações do estudo, é necessário destacar, em primeiro lugar, o processo de recolha de dados. Embora o método *online* facilite o acesso a participantes, recorrendo à técnica *snowball* gera sempre um risco em relação à representatividade dos resultados recolhidos.

Um outro inconveniente que este método pode gerar, está relacionado com as competências digitais dos inquiridos. Indivíduos que detenham uma menor competência digital, que podiam ser considerados uma mais-valia para a presente investigação, acabam por ficar limitados sendo que isso pode contribuir para que as respostas não sejam ponderadas desistam de responder questionário.

Outra restrição relacionada com a metrologia, está associada com facto de o estudo em questão apenas permitir analisar a relação entre variáveis em determinado espaço temporal. O presente estudo acaba por não considerar possíveis mudanças da conjuntura em que se inserem, que possam ter influência em determinadas respostas obtidas no momento da resposta.

Também como limitação, é necessário referir tamanho da amostra utilizada (229 participantes). Apesar de ter sido possível alcançar um número aceitável para a realização da presente investigação, para sugestão futura seria interessante explorar os resultados obtidos ao utilizar uma amostra mais robusta.

Por último, como limitação é necessário considerar o facto de o questionário ter sido aplicado na língua inglesa. Embora um dos objetivos definidos para investigação tenha sido o de alcançar diferentes nacionalidades, o facto do questionário não estar na língua materna dos inquiridos, pode gerar dúvidas na compreensão sobre aquilo que é pretendido avaliar. Para investigações futuras seria recomendável utilizar versões traduzidas e validadas na língua da amostra que se pretende analisar.

3. Estudos Futuros

Como estudos futuros, propõe-se analisar a relação do bem-estar subjetivo e

comprometimento tendo em consideração os perfis de comprometimento propostos por Wasti (2005).

Assim, seria possível fazer uma análise mais aprofundada sobre relação do bem-estar subjetivo e o comprometimento, ajudando a compreender melhor como é que essa relação atua, tendo em consideração especificidades associadas com cada perfil.

Propõe-se também, analisar as relações da presente investigação, tendo em consideração os impactos que as diferenças culturais podem gerar nas ciências sociais (Hofstede, 1984). Assim, com amostra significativa de vários países seria possível comparar os resultados tendo em consideração as especificidades culturais dos mesmos.

Por último, propõem-se analisar a relação do bem-estar subjetivo e comprometimento com a carreira, sendo mediada pelo comprometimento organizacional, tendo em consideração perspectivas unidimensionais dos construtos.

Existem autores que abordam as diferenças existentes nos resultados obtidos tendo em consideração a perspectiva unidimensional e multidimensional, que suportam a teoria que a dimensão da escala pode dar origem a diferentes resultados (Chang & Davison, 1992; Bearden et al., 2005).

4. Implicações Práticas

Apesar da presente investigação não demonstrar efetivamente a existência de uma relação direta do bem-estar subjetivo com comprometimento com a carreira e comprometimento organizacional em geral, essa relação ficou bem evidenciada nas componentes afetivas de cada um dos comprometimentos.

Nesse sentido, a promoção do bem-estar por parte das organizações, atendendo às necessidades dos colaboradores, é um fator crucial que tem influência no comprometimento afetivo dos seus colaboradores para com as empresas. O comprometimento afetivo, contribui para que pessoas se sintam bem e tenham gosto em trabalhar nas suas organizações.

Atualmente vivemos num mundo cheio de talento. Os jovens têm cada vez mais possibilidades de desenvolver competências e progredir nos estudos, o que contribui

para que haja competição entre as organizações para atrair, reter e desenvolver os talentos que o mercado tem a oferecer.

A promoção do bem-estar pode ser um fator diferenciador, que pode levar um candidato a escolher uma organização em detrimento de outra. Nesse sentido, cabe às organizações atender às necessidades dos seus colaboradores e demonstrá-lo com ações concretas.

Não é suficiente enviar *newsletters* para os colaboradores com dicas ou sugestões em relação ao bem-estar. São necessárias ações, ser diferenciador e ouvir as necessidades das suas pessoas. Num mercado onde existe uma competição feroz pelo talento, ser diferenciador é fulcral de modo a garantir que as organizações dispõem das melhores pessoas, dos melhores recursos, e que oferecem o melhor serviço possível aos seus clientes.

Um outro ponto a ter em consideração, é o facto de as pessoas atualmente terem cada vez mais facilidade em expressar as suas opiniões em relação às organizações. Numa era digital em que uma *review* está à distância de um clique, qualquer pessoa o pode fazer um comentário sobre as experiências que são vividas nas organizações. Comentários esses, que positivos ou negativos, têm um impacto no *employer branding* e na capacidade de atrair os melhores talentos.

Nesse sentido, ações que tenham impacto no bem-estar dos indivíduos podem ser vistas como uma forma de promover embaixadores da organização, muito mais comprometidos e alinhados com os valores da mesma. Algo que, poderá contribuir para a imagem que empresa transmite para o mercado, e como é vista aos olhos de possíveis candidatos.

São as pessoas que fazem as organizações e é necessário promover o seu bem-estar para garantir que as organizações tiram delas o melhor partido possível.

VI. Referências Bibliográficas

Afsar, B., Umrani, W. A., & Khan, A. (2018). The impact of perceived calling on work outcomes in a nursing context: The role of career commitment and living one's calling. *Journal of Applied Biobehavioral Research*, 24(1), 1-18. <https://doi.org/10.1111/jabr.12154>

Abu-Bader, S., & Jones, T. V. (2021). Statistical mediation analysis using the sobel test and hayes SPSS process macro. *International Journal of Quantitative and Qualitative Research Methods*, 9(1), 42-61.

Aggarwal-Gupta, M., Vohra, N., & Bhatnagar, D. (2010). Perceived Organizational Support and Organizational Commitment: The Mediatonal Influence of Psychological Well- Being. *Journal of Business & Management*, 16(2), 105-124.

Ahmed, A., Khuwaja, F. M., Brohi, N. A., Othman, I., & Bin, L. (2018). Organizational factors and organizational performance: A resource-based view and social exchange theory viewpoint. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 8(3), 579-599. <http://doi.org/10.6007/IJARBSS/v8-i3/3951>

Ahmed, N. O. A. (2019). Career commitment: the role of self-efficacy, career satisfaction and organizational commitment. *World Journal of Entrepreneurship, Management and Sustainable Development*, 15(2), 115-125. <https://doi.org/10.1108/WJEMSD-06-2017-0038>

Akkoç, İ., Türe, A., Arun, K., & Çalışkan, A. (2022). Role of affective commitment in the relationship between emotional labor and life satisfaction in nurses. *Perspectives in Psychiatric Care*, 58(4), 2050-2058. <https://doi.org/10.1111/ppc.13028>

Allen, N. J. (2016). Commitment as a multidimensional construct. In J. P. Meyer (Ed.), *Handbook of employee commitment*. (pp. 28-42). Edward Elgar Publishing.

Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of occupational psychology*, 63(1), 1-18. <https://doi.org/10.1111/j.2044->

[8325.1990.tb00506.x](#)

Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1996). Affective, continuance, and normative commitment to the organization: An examination of construct validity. *Journal of vocational behavior*, 49(3), 252- 276. <https://doi.org/10.1006/jvbe.1996.0043>

Andrus, D. M., Gwinner, K. P., & Prince, J. B. (2006). Job satisfaction, changes in occupational area, and commitment to a career in food supply veterinary medicine. *Journal of the American Veterinary Medical Association*, 228(12), 1884-1893.

<https://doi.org/10.2460/javma.228.12.1884>

Anjum, N., & Islam, M. A. (2021). Workplace Happiness: Exploring the Factors Shaping Academics' Subjective Well-being. *Journal of Management in Practice*, 6(1).

Arnold, J., & Jackson, C. (1997). The new career: Issues and challenges. *British Journal of Guidance and Counselling*, 25(4), 427-433. <https://doi.org/10.1080/03069889708253821>

Arora, R., & Rangnekar, S. (2016). The interactive effects of conscientiousness and agreeableness on career commitment. *Journal of employment counseling*, 53(1), 14-29.

Arthur, M. B., Hall, D. T., & Lawrence, B. S. (1989). Generating new directions in career theory: The case for a transdisciplinary approach. In M. B. Arthur., D. T. Hall., & B.S., Lawrence *Handbook of career theory*, 7, 25. Cambridge University Press. <https://doi.org/10.1017/CBO9780511625459>

Aryee, S., & Tan, K. (1992). Antecedents and outcomes of career commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 40(3), 288–305. [https://doi.org/10.1016/0001-8791\(92\)90052-2](https://doi.org/10.1016/0001-8791(92)90052-2)

Azim, M. T., & Islam, M. M. (2018). Social support, religious endorsement, and career commitment: A study on Saudi nurses. *Behavioral Sciences*, 8(1), 1-13. <https://doi.org/10.3390/bs8010008>

Baker, L. A., Cahalin, L. P., Gerst, K., & Burr, J. A. (2005). Productive activities and subjective well-being among older adults: The influence of number of activities and time commitment. *Social Indicators Research*, 73(3), 431-458. <https://doi.org/10.1007/s11205-005-0805-6>

Baron, R. M., & Kenny, D. A. 1986. The moderator–mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51(6), 1173-1182.

Bearden, W. O., Money, R. B., & Nevins, J. L. (2006). Multidimensional versus unidimensional measures in assessing national culture values: The Hofstede VSM 94

example. *Journal of Business Research*, 59(2), 195-203.

<https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2005.04.008>

Becker, H. S. (1960). Notes on the concept of commitment. *American journal of Sociology*, 66(1), 32-40. <https://doi.org/10.1086/222820>

Becker, T. E. (1992). Foci and bases of commitment: Are they distinctions worth making? *Academy of management Journal*, 35(1), 232-244.

Bakker, A. B., & Oerlemans, W. (2011). Subjective well-being in organizations. In K. Cameron & G. Spreitzer (Eds.), *The Oxford handbook of positive organizational scholarship* (pp. 178-189). Oxford University Press. <https://doi.org/10.1093/oxfordhb/9780199734610.001.0001>

Baruch, Y., & Bozionelos, N. (2011). Career issues. In S. Zedeck (Ed.), *APA Handbook of Industrial and Organizational Psychology* (pp. 67-113). American Psychological Association.

Bedeian, A. G., Kemery, E. R., & Pizzolatto, A. B. (1991). Career commitment and expected utility of present job as predictors of turnover intentions and turnover behavior. *Journal of Vocational Behavior*, 39(3), 331-343. [https://doi.org/10.1016/0001-8791\(91\)90042-K](https://doi.org/10.1016/0001-8791(91)90042-K)

Blau, G.J. (1985). The measurement and prediction of career commitment. *Journal of Occupational Psychology*, 58(4), 277-288. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1985.tb00201.x>

Bodjrenou, K., Xu, M., & Bomboma, K. (2019). Antecedents of organizational commitment: a review of personal and organizational factors. *Open Journal of Social Sciences*, 7(5), 276-289. <https://doi.org/10.4236/jss.2019.75024>

Bryman, A., & Cramer, D. (2003). *Análise de dados em ciências sociais. Introdução às técnicas utilizando o SPSS para windows* (3.^a ed.). Celta.

Buchanan, B. (1974). Government managers, business executives, and organizational commitment. *Public administration review*, 339-347.

<https://doi.org/10.2307/975244>

Cai, H., Ocampo, A. C. G., Restubog, S. L. D., Kiazad, K., Deen, C. M., & Li, M. (2018). Career commitment in STEM: A moderated mediation model of inducements, expected contributions, and organizational commitment. *Journal of Career Assessment*, 26(2), 359–376. <https://doi.org/10.1177/1069072717695586>

Cropanzano, R., & Mitchell, M. S. (2005). Social exchange theory: An interdisciplinary review. *Journal of Management*, 31(6), 874-900.

<https://doi.org/10.1177/0149206305279602>

Çelik, I. E. (2020). The Impact of Organizational Justice and Commitment on Employee Performance: A Foundation University Case. *Business Management Dynamics*, 10(5), 13-24.

Chang, Y. W., & Davison, L. (1992). A comparison of unidimensional and multidimensional IRT approaches to test information in a test battery. *University of Minnesota*.

Chang, E. (1999). Career commitment as a complex moderator of organizational commitment and turnover intention. *Human relations*, 52(10), 1257-1278.

<https://doi.org/10.1023/A:1016908430206>

Cohen, A. (1992). Antecedents of organizational commitment across occupational groups: A meta-analysis. *Journal of organizational Behavior*, 13(6), 539-558. <https://doi.org/10.1002/job.4030130602>

Colarelli, S. M., & Bishop, R. C. (1990). Career commitment: Functions, correlates, and management. *Group & Organization Studies*, 15(2), 158-176.

<https://doi.org/10.1177/105960119001500203>

Collins, L. M., Graham, J. W., & Flaherty, B. P. (1998). An alternative framework for defining mediation. *Multivariate Behavioral Research*, 33(2), 295-312.

https://doi.org/10.1207/s15327906mbr3302_5

Cunha, K. F., Ribeiro, C., & Ribeiro, P. (2021). Comprometimento organizacional: perspectivas atuais e tendências futuras. *Gestão e Desenvolvimento*, 29, 223-244. <https://doi.org/10.34632/gestaoedesenvolvimento.2021.10031>

Delle Fave, A., Brdar, I., Freire, T., Vella-Brodrick, D., & Wissing, M. P. (2011). The eudaimonic and hedonic components of happiness: Qualitative and quantitative findings. *Social indicators research*, 100(2), 185-207.

<https://doi.org/10.1007/s11205-010-9632-5>

Diener, E. (1984). Subjective well-being. *Psychological Bulletin*, 95(3), 542–575. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.95.3.542>

Diener, E., Lucas, R. E., & Oishi, S. (2018). Advances and open questions in the science of subjective well-being. *Collabra: Psychology*, 4(1), 1-49. <https://doi.org/10.1525/collabra.115>

Diener, E., Oishi, S., & Lucas, R. E. (2003). Personality, culture, and subjective well-being: Emotional and cognitive evaluations of life. *Annual review of psychology*, 54(1), 403-425. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.54.101601.145056>

Diener, E., Sandvik, E., & Pavot, W. (2009). Happiness is the frequency, not the intensity, of positive versus negative affect. In E. Diener (Ed), *Assessing well-being* (pp. 213-231). Springer, Dordrecht. https://doi.org/10.1007/978-90-481-2354-4_10

Diener, E. D., & Suh, M. E. (1998). Subjective well-being and age: An international analysis. *Annual review of gerontology and geriatrics*, 17(1) <https://doi.org/10.1891/0198-8794.17.1.304>

Dhamija, P., Gupta, S., & Bag, S. (2019). Measuring of job satisfaction: the use of quality of work life factors. *Benchmarking: An International Journal*. <https://doi.org/10.1108/BIJ-06-2018-0155>

Dominko, M., & Verbič, M. (2019). The economics of subjective well-being: A bibliometric analysis. *Journal of Happiness Studies*, 20(6), 1973-1994. <https://doi.org/10.1007/s10902-018-0022-z>

Field, A. (2013). *Discovering statistics using IBM SPSS statistics*. SAGE.

Figueira, D. D., do Nascimento, J. L., & Almeida, M. H. (2015). Relación entre el compromiso organizacional y el compromiso profesional: un estudio exploratorio realizado con docentes de educación superior pública. *Universitas Psychologica*, 14(1), 43-56.

Fu, J. (2011). Understanding career commitment of IT professionals: Perspectives of push– pull–mooring framework and investment model. *International Journal of Information Management*, 31(3), 279–293. <https://doi.org/10.1016/j.ijinfomgt.2010.08.008>

Freudenberger, H. J. (1974). *Staff burn-out*. *Journal of social issues*, 30(1), 159-165. <https://doi.org/10.1111/j.1540-4560.1974.tb00706.x>

Fogarty, T. J., Singh, J., Rhoads, G. K., & Moore, R. K. (2000). Antecedents and consequences of burnout in accounting: Beyond the role stress model. *Behavioral Research in accounting*, 12, 31-68.

Freund, A., Koltun, G. J., & Zriker, A. (2022). Career commitment among social workers: The contribution of personal, organizational, and vocational factors. *International Social Work*, 65(6), 1095-1110. <https://doi.org/10.1177/00208728211031963>

Fu, J. R., & Chen, J. H. (2015). Career commitment of information technology professionals: The investment model perspective. *Information & Management*, 52(5), 537-549. <https://doi.org/10.1016/j.im.2015.03.005>

Gan, Y., & Cheng, L. (2021). Psychological capital and career commitment among Chinese urban preschool teachers: The mediating and moderating effects of subjective wellbeing. *Frontiers in Psychology*, 12, 1-12. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.509107>

Gebbels, M., Pantelidis, I. S., & Goss-Turner, S. (2020). Conceptualising patterns of career commitment: the leaving process in hospitality. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 32(1), 126-147. <https://doi.org/10.1108/IJCHM-04-2019-0338>

Gouldner, H. P. (1960). Dimensions of organizational commitment. *Administrative Science Quarterly*, 468-490.

Greenhaus, J. H. (1973). A factorial investigation of career salience. *Journal of Vocational Behavior*, 3(1), 95-98. [https://doi.org/10.1016/0001-8791\(73\)90050-X](https://doi.org/10.1016/0001-8791(73)90050-X)

Halbesleben, J. R., & Buckley, M. R. (2004). Burnout in organizational life. *Journal of management*, 30(6), 859-879. <https://doi.org/10.1016/j.jm.2004.06.004>

Hall, D. T. (1971). A theoretical model of career subidentity development in organizational settings. *Organizational Behavior and Human Performance*, 6(1), 50-76. [https://doi.org/10.1016/0030-5073\(71\)90005-5](https://doi.org/10.1016/0030-5073(71)90005-5)

Hammer, T. H., Landau, J. C., & Stern, R. N. (1981). Absenteeism when workers have a voice: The case of employee ownership. *Journal of Applied Psychology*, 66(5), 561-574. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.66.5.561>

Hayes, A. F. (2012). PROCESS: A versatile computational tool for observed

variable mediation, moderation, and conditional process modeling.

Hayes, A. F. (2018). *Introduction to mediation, moderation, and conditional process analysis: a regression-based approach* (2.^a ed.). The Guilford Press.

Herachwati, N., & Rachma, A. (2018). Organizational commitment versus career commitment. *KnE Social Sciences*. (2018), 371-383.

<https://doi.org/10.18502/kss.v3i10.3388>

Herscovitch, L., & Meyer, J. P. (2002). Commitment to organizational change: extension of a three-component model. *Journal of applied psychology*, 87(3), 474-487.

<https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.3.474>

Hofstede, G. (1984). *Culture's consequences: International differences in work-related values* (5^a.ed.). SAGE.

International Wellbeing Group (2013). Personal Wellbeing Index: 5th Edition. Melbourne: Australian Centre on Quality of Life, Deakin University <http://www.acqol.com.au/instruments#measures>

Irving, P. G., Coleman, D. F., & Cooper, C. L. (1997). Further assessments of a three- component model of occupational commitment: Generalizability and differences across occupations. *Journal of applied psychology*, 82(3), 444-452.

Iverson, R. D., & Buttigieg, D. M. (1999). Affective, normative and continuance commitment: can the 'right kind' of commitment be managed?. *Journal of management studies*, 36(3), 307-333. <https://doi.org/10.1111/1467-6486.00138>

Jehanzeb, K., Rasheed, A., & Rasheed, M. F. (2013). Organizational commitment and turnover intentions: Impact of employee's training in private sector of Saudi Arabia. *International journal of business and management*, 8(8), 79-90. <http://doi.org/10.5539/ijbm.v8n8p79>

Jue, J., & Ha, J. H. (2018). The professional identity, career commitment and subjective well-being of art therapy students. *The Arts in Psychotherapy*, 57, 27-33.

Kabins, A. H., Xu, X., Bergman, M. E., Berry, C. M., & Willson, V. L. (2016). A profile of profiles: A meta-analysis of the nomological net of commitment profiles. *Journal of Applied Psychology*, 101(6), 881-904. <https://doi.org/10.1037/apl0000091>

Katz, I. M., Rudolph, C. W., & Zacher, H. (2019). Age and career commitment: Meta- analytic tests of competing linear versus curvilinear relationships. *Journal of*

Vocational Behavior, 112, 396-416. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2019.03.001>

Kanter, R. M. (1968). Commitment and social organization: A study of commitment mechanisms in utopian communities. *American sociological review*, 33(4), 499-517. <https://doi.org/10.2307/2092438>

Kenny, D. A., Kashy, D., & Bolger, N. (1998). Data analysis in social psychology. In D. Gilbert, S. T. Fiske, & G. Lindzey (Eds.), *Handbook of social psychology* (4^a ed., Vol. 1, pp. 233- 265). New York: McGraw-Hill

social psychology (4^a ed., Vol. 1, pp. 233-265). New York: McGraw-Hill.

Kim, M., & Beehr, T. A. (2020). Empowering leadership: leading people to be present through affective organizational commitment? *The International Journal of Human Resource Management*, 31(16), 2017-2044. <https://doi.org/10.1080/09585192.2018.1424017>

Kim, T. K. (2017). Understanding one-way ANOVA using conceptual figures. *Korean journal of anesthesiology*, 70(1), 22-26. <https://doi.org/10.4097/kjae.2017.70.1.22>

Klein, H. J., & Park, H. M. (2016). Commitment as a unidimensional construct. In J. P. Meyer (Ed.), *Handbook of employee commitment*. (pp. 15-27) Edward Elgar Publishing.

Kline, B. (2015). *Principles and practice of structural equation modeling*. The Guilford.

Lado, M., Alonso, P., Cuadrado, D., Otero, I., & MartÁñez, A. (2023). Economic Stress, Employee Commitment, and Subjective Well-Being. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 39(1), 7-12. <https://doi.org/10.5093/jwop2023a2>

Larsen, R. J., & Eid, M. (2008). Ed Diener and the science of subjective well-being. In M. Eid & R. J. Larsen (Eds.), *The science of subjective well-being*, 1-13. The Guilford Press

Lin, J. T. P., & Ping, N. C. L. (2016). Perceived job autonomy and employee engagement as predictors of organizational commitment. *The Undergraduate Journal of Psychology*, 29(1), 1- 16.

Kumari, N., & Afroz, N. (2013). The impact of affective commitment in employees life satisfaction. *Global Journal of management and business research*, 13(7), 25-30.

Kumari, K., & Yadav, S. (2018). Linear regression analysis study. *Journal of the practice of Cardiovascular Sciences*, 4(1), 33-36.
<https://doi.org/10.4103/jpcs.jpcs.818>

Lavrakas, P.J. (2008). *Encyclopedia of survey research methods* (2.^a ed.). SAGE Publications.

Locke, E. A. (1969). What is job satisfaction?. *Organizational behavior and human performance*, 4(4), 309-336. [https://doi.org/10.1016/0030-5073\(69\)90013-0](https://doi.org/10.1016/0030-5073(69)90013-0)

Macário, C. A., Ribeiro, C., & Pereira, P. (2020). O contributo do compromisso organizacional e do empowerment psicológico para as organizações positivas. *Gestão e Desenvolvimento*, 28, 29-55. <https://doi.org/10.34632/gestaoedesenvolvimento.2020.9464>

MacKinnon, D. P., Fairchild, A. J., & Fritz, M. S. (2007). Mediation analysis. *Annual Review of Psychology*, 58(1), 593-614. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.58.110405.085542>

MacKinnon, D. P., Lockwood, C. M., Hoffman, J. M., West, S. G., & Sheets, V. (2002). A comparison of methods to test mediation and other intervening variable effects. *Psychological Methods*, 7(1), 83-104. <https://doi/10.1037/1082-989X.7.1.83>

May, T. Y. M., Korczynski, M., & Frenkel, S. J. (2002). Organizational and occupational commitment: Knowledge workers in large corporations. *Journal of management Studies*, 39(6), 775-801. <https://doi.org/10.1111/1467-6486.00311>

Marôco, J. (2007). *Análise Estatística com a utilização do SPSS Statistics* (3.^a ed.). Edições Sílabo.

Marôco, J. (2010). *Análise Equações Estruturais: Fundamentos teóricos, software e aplicações* (2.^a ed.). ReportNumber.

Marôco, J. (2011). *Análise Estatística com o SPSS Statistics* (5.^a ed.). ReportNumber.

Marôco, J. (2014). *Análise de equações estruturais: Fundamentos teóricos, software & aplicações* (2.^a ed.). ReportNumber

Marôco, J. (2018). *Análise Estatística com a utilização do SPSS Statistics* (7.^a ed.). Edições Sílabo.

Marshall, S. J., & Wijting, J. P. (1982). Dimensionality of women's career orientation. *Sex Roles*, 8(2), 135-146. <https://doi.org/10.1007/BF00287918>

Maslach, C., & Leiter, M. P. (2016). Burnout. In G. Fink (Ed.), *Stress: Concepts, cognition, emotion, and behavior* (pp. 351-357). *Academic Press*.
<https://doi.org/10.1016/B978-0-12-800951-2.00044-3>

Martinez, I. M., Salanova, M., & Cruz-Ortiz, V. (2020). Our boss is a good boss! Cross- level effects of transformational leadership on work engagement in service jobs. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 36(2), 87-94.
<https://doi.org/10.5093/jwop2020a10>

Meyer, J. P. (2016). Employee commitment: An introduction and roadmap. In J. P. Meyer (Ed.), *Handbook of employee commitment* (pp. 3-12). Edward Elgar Publishing.

Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1984). Testing the" side-bet theory" of organizational commitment: Some methodological considerations. *Journal of applied psychology*, 69(3), 372-378. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.69.3.372>

Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resources Management Review*, 1(1), 61-89.
[https://doi.org/10.1016/1053-4822\(91\)90011-Z](https://doi.org/10.1016/1053-4822(91)90011-Z)

Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1997). *Commitment in the workplace: Theory, Research, and Application*. Thousand Oaks, California: Sage Publications

Meyer, J. P., Allen, N. J., & Smith, C. A. (1993). Commitment to organizations and occupations: Extension and test of a three-component conceptualization. *Journal of applied psychology*, 78(4), 538-551. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.78.4.538>

Meyer, J. P., & Espinoza, J. A. (2016). Occupational commitment. In J. P. Meyer (Ed.), *Handbook of employee commitment* (pp. 135-149). Edward Elgar Publishing.

Meyer, J. P., & Herscovitch, L. (2001). Commitment in the workplace: Toward a general model. *Human resource management review*, 11(3), 299-326.
[https://doi.org/10.1016/S1053-4822\(00\)00053-X](https://doi.org/10.1016/S1053-4822(00)00053-X)

Meyer, J. P., & Maltin, E. R. (2010). Employee commitment and well-being: A critical review, theoretical framework and research agenda. *Journal of vocational behavior*, 77(2), 323-337. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2010.04.007>

Meyer, J. P., & Parfyonova, N. M. (2010). Normative commitment in the workplace: A theoretical analysis and re-conceptualization. *Human resource management review*, 20(4), 283-294. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2009.09.001>

Meyer, J. P., Stanley, L. J., & Vandenberg, R. J. (2013). A person-centered approach to the study of commitment. *Human Resource Management Review*, 23(2), 190-202. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2012.07.007>

Morrow, P. C. (1983). Concept redundancy in organizational research: The case of work commitment. *Academy of management Review*, 8(3), 486-500. <https://doi.org/10.5465/amr.1983.4284606>

Mowday, R. T., Steers, R. M., & Porter, L. W. (1979). The measurement of organizational commitment. *Journal of vocational behavior*, 14(2), 224-247. [https://doi.org/10.1016/0001-9010\(79\)90001-1](https://doi.org/10.1016/0001-9010(79)90001-1)

Mowday, R.T., Porter, L.W., & Steers, R.M. (1982), Employee Organization Linkages: The Psychology of Commitment, Absenteeism, and Turnover. New York: Academic Press.

Moscoso, S., & Salgado, J. F. (2021). Meta-analytic examination of a suppressor effect on subjective well-being and job performance relationship. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 37(2), 119-131. <https://doi.org/10.5093/jwop2021a13>

Mrayyan, M., & Al-Faouri, I. (2008). Nurses' career commitment and job performance: Differences across hospitals. *Nursing Leadership*, 21(2), e101–e117. <https://doi.org/10.12927/cjnl.2008.19866>

Mulyana, O. P., & Izzati, U. A. (2022). Job Autonomy and Teacher Career Commitment in Educational. *International Journal of Recent Educational Research*, 3(6), 737-749. <https://doi.org/10.46245/ijorer.v3i6.264>

Nazish, A., Amjad, R., Mehboob, S. A. A., & Sajid, M. R. (2013). Job & career influences on career commitment among employees of banking sector: The mediating effect of job satisfaction & organizational commitment. *International Journal of Business and Management Invention*, 2(11), 47-54.

Noordin, F., Williams, T., & Zimmer, C. (2002). Career commitment in collectivist and individualist cultures: A comparative study. *International Journal of*

Human Resource Management, 13(1), 35-54.
<https://doi.org/10.1080/09585190110092785>

Nunnally, J. C. (1978). *Psychometric Theory* (2nd ed.). New York: McGraw-Hill.

Oliveira, H. H., & Honório, L. C. (2020). Práticas de recursos humanos e comprometimento organizacional: associando os construtos em uma organização pública. *Revista de Administração Mackenzie*, 21(4). <https://doi.org/10.1590/1678-6971/eRAMG200160>

Park, S. M., & Rainey, H. G. (2007). Antecedents, mediators, and consequences of affective, normative, and continuance commitment: Empirical tests of commitment effects in federal agencies. *Review of public personnel administration*, 27(3), 197-226. <https://doi.org/10.1177/0734371X06296866>

Pasha, A. T., Hamid, K., & Shahzad, A. (2017). Mediating role of career commitment in the relationship of promotional opportunities, rewards and career success. *Pakistan Journal of Statistics and Operation Research*, 13(1), 185-199. <http://doi.org/10.18187/pjsor.v13i1.1587>

Öztürk, C., & Saz, A. (2022) A Field Research On The Relationship Between Organizational Commitment And Subjective Well-Being: Basic And Secondary Education. *Journal of Emerging Economies and Policy*, 7(1), 361-369.

Petzer, D. J., & Roberts-Lombard, M. (2022). Investigating Commitment as a Unidimensional or a Multidimensional Construct in a Retail Banking Setting. *Journal of Relationship Marketing*, 21(4), 285-323. <https://doi.org/10.1080/15332667.2022.2079340>

Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Lee, J. Y., & Podsakoff, N. P. (2003). Common method biases in behavioral research: A critical review of the literature and recommended remedies. *Journal of Applied Psychology*, 88(5), 879-903.

Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., & Podsakoff, N. P. (2012). Sources of method bias in social science research and recommendations on how to control it. *Annual Review of Psychology*, 63(1), 539-569. <https://doi.org/10.1146/annurev-psych-120710-100452>

Pratama, E. N., Suwarni, E., & Handayani, M. A. (2022). The Effect Of Job Satisfaction And Organizational Commitment On Turnover Intention With Person Organization Fit As Moderator Variable. *APTISI Transactions on Management (ATM)*,

6(1), 74-82. <https://doi.org/10.33050/atm.v6i1.1722>

Ryff, C. D. (2018). Eudaimonic well-being. In K. Shigemasu., S. Kuwano., T. Sato & T. Matsuzawa (Eds). *Diversity in harmony-Insights from psychology: Proceedings of the 31st*

International Congress of Psychology (pp. 375-395). Wiley Blackwell. <https://doi.org/10.1002/9781119362081>

Ryff, C. D., Boylan, J. M., & Kirsch, J. A. (2021). Eudaimonic and hedonic well-being. In M. T. Lee., L. D. Kubzansky., & T. J. VanderWeele (Eds), *Measuring well-being*, 92-135. xford Academic. <https://doi.org/10.1093/oso/9780197512531.003.0005>

Ryff, C. D., & Keyes, C. L. M. (1995). The structure of psychological well-being revisited. *Journal of personality and social psychology*, 69(4), 719-727. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.69.4.719>

Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2001). On happiness and human potentials: A review of research on hedonic and eudaimonic well-being. *Annual review of psychology*, 52, 141. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.141>

Rucker, D. D., Preacher, K. J., Tormala, Z. L., & Petty, R. E. (2011). Mediation analysis in social psychology: Current practices and new recommendations. *Social and personality psychology compass*, 5(6), 359-371. <https://doi.org/10.1111/j.1751-9004.2011.00355.x>

Salas-Vallina, A., Alegre, J., & Guerrero, R. F. (2018). Happiness at work in knowledge- intensive contexts: Opening the research agenda. *European research on management and business economics*, 24(3), 149-159. <https://doi.org/10.1016/j.iedeen.2018.05.003>

Scherer, K. R. (2005). What are emotions? And how can they be measured?. *Social science information*, 44(4), 695-729. <https://doi.org/10.1177/0539018405058216>

Schulz, S. A., Martin, T., & Meyer, H. M. (2017). Factors influencing organization commitment: Internal marketing orientation, external marketing orientation, and subjective well- being. *Journal of management development*, 36(10), 1294-1303. <https://doi.org/10.1108/JMD-12-2016-0334>

Singhal, H., & Rastogi, R. (2018). Psychological capital and career commitment: the mediating effect of subjective well-being. *Management Decision*, 56(2), 458-473. <https://doi.org/10.1108/MD-06-2017-0579>

Shrestha, N. (2021). Factor analysis as a tool for survey analysis. *American Journal of Applied Mathematics and Statistics*, 9(1), 4-11. <https://doi.org/10.12691/ajams-9-1-2>

Spagnoli, P., & Molinaro, D. (2020). Negative (workaholic) emotions and emotional exhaustion: might job autonomy have played a strategic role in workers with responsibility during the Covid-19 crisis lockdown?. *Behavioral Sciences*, 10(12), 1-11
<https://doi.org/10.3390/bs10120192>

Somers, M. J. (1995). Organizational commitment, turnover and absenteeism: An examination of direct and interaction effects. *Journal of organizational Behavior*, 16(1), 49-58. <https://doi.org/10.1002/job.4030160107>

Somers, M. J. (2010). Patterns of attachment to organizations: Commitment profiles and work outcomes. *Journal of occupational and organizational psychology*, 83(2), 443-453. <https://doi.org/10.1348/096317909X424060>

Stock, W. A., Okun, M. A., & Benin, M. (1986). Structure of subjective well-being among the elderly. *Psychology and aging*, 1(2), 91. <https://doi.org/10.1037/0882-7974.1.2.91>

Sullivan, S. E., & Baruch, Y. (2009). Advances in career theory and research: A critical review and agenda for future exploration. *Journal of management*, 35(6), 1542-1571. <https://doi.org/10.1177/0149206309350082>

Tan, D. S. K., & Akhtar, S. (1998). Organizational commitment and experienced burnout: An exploratory study from a Chinese cultural perspective. *International Journal of Organizational Analysis*, 6(4), 310–333. <https://doi.org/10.1108/eb028889>

Vandenberghe, C. (2009). Organizational commitments, in H.J. Klein, T.E. Becker, and J.P. Meyer (Eds.), *Commitment in Organizations* (pp. 99–135) New York: Routledge.

Wang, C. J. (2022). Exploring the Mechanisms Linking Transformational Leadership, Perceived Organizational Support, Creativity, and Performance in Hospitality: The Mediating Role of Affective Organizational Commitment. *Behavioral Sciences*, 12(10), 406. <https://doi.org/10.3390/bs12100406>

Wasti, S. A. (2005). Commitment profiles: Combinations of organizational commitment forms and job outcomes. *Journal of vocational behavior*, 67(2), 290-308.

<https://doi.org/10.1016/j.jvb.2004.07.002>

Weng, Q., & McElroy, J. C. (2012). Organizational career growth, affective occupational commitment and turnover intentions. *Journal of Vocational Behavior*, 80(2), 256-265. [https:// doi.org/10.1016/j.jvb.2012.01.014](https://doi.org/10.1016/j.jvb.2012.01.014)

Wierzbicka, A. (2010). The “history of emotions” and the future of emotion research. *Emotion Review*, 2(3), 269-273. <https://doi.org/10.1177/1754073910361983>

Wiener, Y. (1982). Commitment in organizations: A normative view. *Academy of management review*, 7(3), 418-428. <https://doi.org/10.5465/amr.1982.4285349>

Yamaguchi, I. (2013). A Japan–US cross-cultural study of relationships among team autonomy, organizational social capital, job satisfaction, and organizational commitment. *International Journal of Intercultural Relations*, 37(1), 58-71. <https://doi.org/10.1016/j.ijintrel.2012.04.016>

Zayed, M., Jauhar, J., Mohaidin, Z., & Murshid, M. A. (2022). The Relation of Justice and Organizational Citizenship Behaviour in Government Ministries: *The Mediating of Affective Commitment. Employee Responsibilities and Rights Journal*, 34(2), 139-167. <https://doi.org/10.1007/s10672-021-09383-1>

Zickar, M. J., Gibby, R. E., & Jenny, T. (2004). Job attitudes of workers with two jobs. *Journal of Vocational Behavior*, 64(1), 222–235. [http://doi.org/10.1016/S0001-8791\(03\)00047-2](http://doi.org/10.1016/S0001-8791(03)00047-2)

Zhao, X., Lynch Jr, J. G., & Chen, Q. (2010). Reconsidering Baron and Kenny: Myths and truths about mediation analysis. *Journal of consumer research*, 37(2), 197-206. <https://doi.org/10.1086/651257>

Zhu, D., Kim, P. B., Milne, S., & Park, I. J. (2021). A meta-analysis of the antecedents of career commitment. *Journal of Career Assessment* <https://doi.org/10.1177/1069072720956983>

VII. ANEXOS

Anexo A – Questionário

A study on subjective well-being, career commitment, and organizational commitment.

The following study is developed within the Master's program in Human Resources at Universidade Europeia, and your contribution will be important for concluding it.

This investigation aims to analyze the relationship between subjective well-being and career and organizational commitments.

Any information submitted will remain anonymous and confidential. All submitted data will only be used in the ongoing study, and the information provided will be destroyed after statistics processing.

The study's accuracy and conclusions depend on the responses provided. There are neither right nor wrong answers.

We thank you in advance for your time and availability.

1. Subjective Well-Being

The following questions ask how satisfied you feel, on a scale from zero to 10. Zero means you feel no satisfaction at all and 10 means you feel completely satisfied.

How satisfied are you with your standard of living?

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

No satisfaction at all

☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐

Completely satisfied

How satisfied are you with your health?

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

No satisfaction at all

☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐

Completely satisfied

How satisfied are you with your personal relationships?

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

No satisfaction at all ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Completely satisfied

How satisfied are you with how safe you feel?

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

No satisfaction at all ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Completely satisfied

How satisfied are you with what you are achieving in life?

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

No satisfaction at all ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Completely satisfied

How satisfied are you with feeling part of your community?

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

No satisfaction at all ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Completely satisfied

How satisfied are you with your future security?

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

No satisfaction at all

☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐

Completely satisfied

How satisfied are you with your spirituality or religion?

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

No satisfaction at all

☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐

Completely satisfied

How satisfied are you with your life as a whole?

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

No satisfaction at all

☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐

Completely satisfied

2. Career Commitment

Listed below is a series of statements that represent feelings that individuals might have about their own career. With respect to your own feelings about your career, please indicate the degree of your agreement or disagreement with each statement by selecting a number from 1 to 7 using the scale below.

- 1 = Strongly disagree
- 2 = Disagree
- 3 = Slightly disagree
- 4 = Undecided
- 5 = Slightly agree
- 6 = Agree
- 7 = Strongly agree

My career is important to my self-image.

	1	2	3	4	5	6	7	
Strongly disagree	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	Strongly agree

I believe people who have been trained in a career have a responsibility to stay in that career for a reasonable period of time.

	1	2	3	4	5	6	7	
Strongly disagree	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	Strongly agree

Too much of my life would be disrupted if I were to change my career.

	1	2	3	4	5	6	7	
Strongly disagree	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	Strongly agree

I am enthusiastic about this career.

	1	2	3	4	5	6	7	
Strongly disagree	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	Strongly agree

I feel responsibility to this career to continue in it.

	1	2	3	4	5	6	7	
Strongly disagree	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	Strongly agree

It would be costly for me to change my career now.

	1	2	3	4	5	6	7	
Strongly disagree	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	Strongly agree

I regret having entered in this career.

	1	2	3	4	5	6	7	
Strongly disagree	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	Strongly agree

I would feel guilty if I left this career.

	1	2	3	4	5	6	7	
Strongly disagree	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	Strongly agree

There are no pressures to keep me from changing career.

	1	2	3	4	5	6	7	
Strongly disagree	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	Strongly agree

Even if it were to my advantage, I do not feel that it would be right to leave this career now.

	1	2	3	4	5	6	7	
Strongly disagree	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	Strongly agree

I am proud to be in this career.

	1	2	3	4	5	6	7	
Strongly disagree	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	Strongly agree

I do not feel any obligation to remain in this career.

	1	2	3	4	5	6	7	
Strongly disagree	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	Strongly agree

Changing careers now would require considerable personal sacrifice.

	1	2	3	4	5	6	7	
Strongly disagree	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	Strongly agree

I dislike being in this career.

	1	2	3	4	5	6	7	
Strongly disagree	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	Strongly agree

I am in this career because of a sense of loyalty to it.

	1	2	3	4	5	6	7	
Strongly disagree	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	Strongly agree

Changing career now would be difficult for me to do.

	1	2	3	4	5	6	7	
Strongly disagree	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	Strongly agree

I do not identify with this career.

	1	2	3	4	5	6	7	
Strongly disagree	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	Strongly agree

I have put too much into this career to consider changing now.

	1	2	3	4	5	6	7	
Strongly disagree	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	Strongly agree

3. Organizational Commitment

Listed below is a series of statements that represent feelings that individuals might have about the company or organization for which they work. With respect to your own feelings about the particular organization for which you are now working, please indicate the degree of your agreement or disagreement with each statement by circling selecting a number from 1 to 7 using the scale below.

1 = Strongly disagree

2 = Disagree

3 = Slightly disagree

4 = Undecided

5 = Slightly agree

6 = Agree

7 = Strongly agree

I would be very happy to spend the rest of my career with this organization.

	1	2	3	4	5	6	7	
Strongly disagree	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	Strongly agree

I do not feel any obligation to remain with my current employer.

	1	2	3	4	5	6	7	
Strongly disagree	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	Strongly agree

I feel that I have too few options to consider leaving this organization.

	1	2	3	4	5	6	7	
Strongly disagree	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	Strongly agree

I really feel as if this organization's problems are my own.

	1	2	3	4	5	6	7	
Strongly disagree	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	Strongly agree

Even if it were to my advantage, I do not feel it would be right to leave my organization now.

	1	2	3	4	5	6	7	
Strongly disagree	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	Strongly agree

One of the few negative consequences of leaving this organization would be the scarcity of available alternatives.

	1	2	3	4	5	6	7	
Strongly disagree	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	Strongly agree

I do not feel a strong sense of "belonging" to my organization.

	1	2	3	4	5	6	7	
Strongly disagree	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	Strongly agree

I would feel guilty if I left my organization now.

	1	2	3	4	5	6	7	
Strongly disagree	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	Strongly agree

If I had not already put so much of myself into this organization, I might consider working elsewhere.

	1	2	3	4	5	6	7	
Strongly disagree	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	Strongly agree

I do not feel "emotionally attached" to this organization.

	1	2	3	4	5	6	7	
Strongly disagree	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	Strongly agree

This organization deserves my loyalty.

	1	2	3	4	5	6	7	
Strongly disagree	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	Strongly agree

Too much of my life would be disrupted if I decided I wanted to leave my organization now.

	1	2	3	4	5	6	7	
Strongly disagree	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	Strongly agree

...

I do not feel like "part of the family" at my organization.

	1	2	3	4	5	6	7	
Strongly disagree	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	Strongly agree

Right now, staying with my organization is a matter of necessity as much as desire.

	1	2	3	4	5	6	7	
Strongly disagree	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	Strongly agree

I would not leave my organization right now because I have a sense of obligation to the people in it.

	1	2	3	4	5	6	7	
Strongly disagree	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	Strongly agree

This organization has a great deal of personal meaning for me.

	1	2	3	4	5	6	7	
Strongly disagree	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	Strongly agree

I owe a great deal to my organization.

	1	2	3	4	5	6	7	
Strongly disagree	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	Strongly agree

It would be very hard for me to leave my organization right now, even if I wanted to.

	1	2	3	4	5	6	7	
Strongly disagree	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	Strongly agree

4. Demographic Questions

Descrição (opcional)

Gender *

- ☐ Male
- ☐ Female
- ☐ Prefer not to answer
- ☐ Outra opção...

Age *

Texto de resposta curta

Nationality (Optional)

Texto de resposta curta

Highest level of education *

- ☐ No schooling completed
 - ☐ High school
 - ☐ Bachelor's degree
 - ☐ Master's degree
 - ☐ Professional degree
 - ☐ Doctorate degree
 - ☐ Outra opção...
-

What is your activity sector? *

- ☐ Teaching / Training
- ☐ Sport
- ☐ Health and Wellness
- ☐ Communication
- ☐ Hospitality / Tourism
- ☐ Human Resources
- ☐ Consultancy
- ☐ Psychology
- ☐ Politics
- ☐ Outra opção...

Do you have roles of management or team leadership? *

☐ Yes

☐ No

Role (Optional)

Texto de resposta curta

How long have you been working? *

☐ <2 years

☐ 2-5 years

☐ 5-10 years

☐ 10-15 years

☐ > 15 years

How long have you been working in your company? *

☐ <2 years

☐ 2-5 years

☐ 5-10 years

☐ 10-15 years

☐ > 15 years

Type of contract

☐ Fixed-Term

☐ Open-Ended

Anexo B – Descrição da Amostra: Estatística Descritiva

Gênero					
		Frequência	%	% válida	% acumulativa
Válido	Feminino	146	63,8	63,8	63,8
	Masculino	82	35,8	35,8	99,6
	Sem Resposta	1	0,4	0,4	100,0
	Total	229	100,0	100,0	
Nacionalidade					
		Frequência	%	% válida	% acumulativa
Válido	Argentina	2	0,9	1,1	1,1
	Brasileira	1	0,4	0,6	1,7
	Portuguesa	134	58,5	74,9	76,5
	Britânica	15	6,6	8,4	84,9
	Croata	1	0,4	0,6	85,5
	Holandesa	2	0,9	1,1	86,6
	Dinamarquesa	4	1,7	2,2	88,8
	Egípcia	1	0,4	0,6	89,4
	Filipina	1	0,4	0,6	89,9
	Francesa	1	0,4	0,6	90,5
	Húngara	1	0,4	0,6	91,1
	Indiana	1	0,4	0,6	91,6
	Irlandesa	2	0,9	1,1	92,7
	Italiana	3	1,3	1,7	94,4
	Marroquina	7	3,1	3,9	98,3
	Polaca	1	0,4	0,6	98,9
	Turca	1	0,4	0,6	99,4
	Sueca	1	0,4	0,6	100,0
	Total	179	78,2	100,0	
Omisso	Sistema	50	21,8		
Total		229	100,0		

Habilitações Literárias					
		Frequência	%	% válida	% acumulativa
Válido	Licenciatura	96	41,9	41,9	41,9
	Doutoramento	8	3,5	3,5	45,4
	Ensino Secundário	23	10,0	10,0	55,5
	Mestrado	85	37,1	37,1	92,6
	Escolaridade Incompleta	1	0,4	0,4	93,0
	Pós-Graduação	1	0,4	0,4	93,4
	Ensino Profissional	14	6,1	6,1	99,6
	<i>Higher National Diploma</i> (HND)	1	0,4	0,4	100,0
	Total	229	100,0	100,0	

Desempenho de Cargos de Liderança					
		Frequência	%	% válida	% acumulativa
Válido	Sim	93	40,6	40,6	40,6
	Não	136	59,4	59,4	100,0
	Total	229	100,0	100,0	

Tipo de Contrato					
		Frequência	%	% válida	% acumulativa
Válido	Termo Certo	94	41,0	47,7	47,7
	Termo Incerto	103	45,0	52,3	100,0
	Total	197	86,0	100,0	
Omisso	Sistema	32	14,0		
Total		229	100,0		

Tempo no Mercado de Trabalho					
		Frequência	%	% válida	% acumulativa
Válido	<2 anos	56	24,5	24,5	24,5
	2-5 anos	64	27,9	27,9	52,4
	5-10 anos	38	16,6	16,6	69,0
	10-15 anos	18	7,9	7,9	76,9
	> 15 anos	53	23,1	23,1	100,0
	Total	229	100,0	100,0	

Antiguidade na Organização					
		Frequência	%	% válida	% acumulativa
Válido	<2 anos	141	61,6	61,6	61,6
	2-5 anos	54	23,6	23,6	85,2
	5-10 anos	16	7,0	7,0	92,1
	10-15 anos	7	3,1	3,1	95,2
	> 15 anos	11	4,8	4,8	100,0
	Total	229	100,0	100,0	

Setor de Atividade					
		Frequência	%	% válida	% acumulativa
Válido	Recursos Humanos	80	34,9	34,9	34,9
	Consultoria	16	7,0	7,0	41,9
	Militar	8	3,5	3,5	45,4
	Gestão	19	8,3	8,3	53,7
	Comunicação	10	4,4	4,4	58,1
	Saúde e Bem-Estar	17	7,4	7,4	65,5
	Outros	56	24,5	24,5	90,0
	Hospitalidade e Turismo	10	4,4	4,4	94,3
	Ensino e Treino	13	5,7	5,7	100,0
	Total	229	100	100	

Anexo C – Qualidades Métricas dos Instrumentos Validade – Bem-Estar Subjetivo

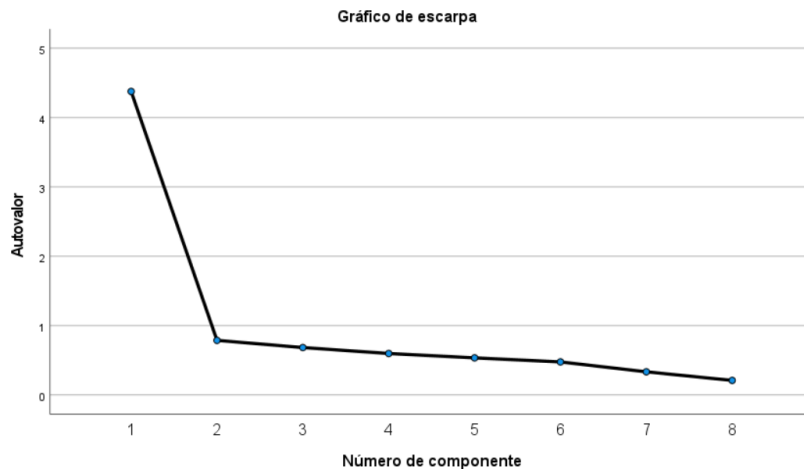
Teste de KMO e Bartlett		
Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adequação de amostragem.		0,878
Teste de esfericidade de Bartlett	Aprox. Qui-quadrado	816,335
	gl	28
	Sig.	<0,001

Comunalidades		
	Inicial	Extração
SW1	1,000	0,518
SW2	1,000	0,463
SW3	1,000	0,490
SW4	1,000	0,480
SW5	1,000	0,637
SW6	1,000	0,535
SW7	1,000	0,502
SW9	1,000	0,753

Método de Extração: análise de Componente Principal.

Variância total explicada						
Componente	Autovalores iniciais			Somadas de extração de carregamentos ao quadrado		
	Total	% de variância	% cumulativa	Total	% de variância	% cumulativa
1	4,377	54,716	54,716	4,377	54,716	54,716
2	0,787	9,837	64,554			
3	0,683	8,543	73,097			
4	0,598	7,471	80,568			
5	0,535	6,685	87,253			
6	0,476	5,955	93,208			
7	0,334	4,171	97,379			
8	0,210	2,621	100,000			

Método de Extração: análise de Componente Principal.



Matriz de componente ^a	
	Componente
	1
SW1	0,719
SW2	0,680
SW3	0,700
SW4	0,693
SW5	0,798
SW6	0,731
SW7	0,709
SW9	0,868

Método de Extração: análise de Componente Principal.

a. 1 componentes extraídos.

Fiabilidade - Bem-Estar Subjetivo

Resumo de processamento de casos			
		N	%
Casos	Válido	226	98,7
	Excluídos ^a	3	1,3
	Total	229	100,0

a. Exclusão de lista com base em todas as variáveis do procedimento.

Estatísticas de confiabilidade	
Alfa de Cronbach	Nº de itens
0,878	8

Sensibilidade - Bem-Estar Subjetivo

Descritivas				
Bem-Estar Subjetivo			Estatística	Estatística do teste Padrão
	Média		7,1014	0,09070
	95% de	Limite	6,9227	
	Intervalo de	inferior		
	Confiança para	Limite	7,2801	
	Média	superior		
	5% da média aparada		7,1842	
	Mediana		7,2500	
	Variância		1,884	
	Erro Padrão		1,37250	
	Mínimo		0,88	
	Máximo		9,63	
	Amplitude		8,75	
	Amplitude interquartil		1,50	
	Assimetria		-1,126	0,161
	Curtose		2,850	0,320

Testes de Normalidade						
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estatística	gl	Sig.	Estatística	gl	Sig.
Bem-Estar Subjetivo	0,104	229	0,000	0,938	229	0,000

a. Correlação de Significância de Lilliefors

Validade – Comprometimento com a Carreira

Teste de KMO e Bartlett		
Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adequação de amostragem.		0,838
Teste de esfericidade de Bartlett	Aprox. Qui-quadrado	173,220
	gl	136
	Sig.	<,001

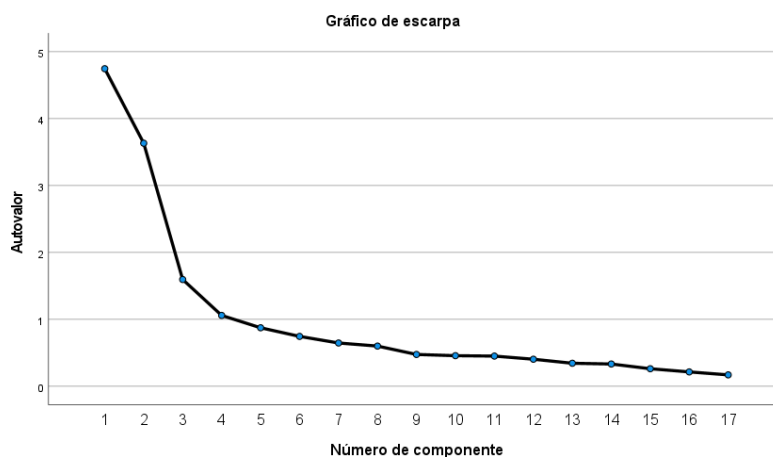
Comunalidades		
	Inicial	Extração
CC_A3	1,000	0,756
CC_A6	1,000	0,807
CC_N1	1,000	0,417
CC_N3	1,000	0,596
CC_N4	1,000	0,512
CC_N5	1,000	0,560
CC_N6	1,000	0,569
CC_C1	1,000	0,532
CC_C2	1,000	0,604
CC_C3	1,000	0,522
CC_C4	1,000	0,584
CC_C6	1,000	0,669
CC_A2	1,000	0,566
CC_A4	1,000	0,777
CC_A5	1,000	0,766
CC_N2	1,000	0,360
CC_C5	1,000	0,375

Método de Extração: análise de Componente Principal.

Variância total explicada									
Componente	Autovalores iniciais			Somadas de extração de carregamentos ao quadrado			Somadas de rotação de carregamentos ao quadrado		
	Total	% de variância	% cumulativa	Total	% de variância	% cumulativa	Total	% de variância	% cumulativa
1	4,745	27,914	27,914	4,745	27,914	27,914	4,029	23,699	23,699
2	3,632	21,364	49,277	3,632	21,364	49,277	3,245	19,088	42,788
3	1,595	9,382	58,659	1,595	9,382	58,659	2,698	15,872	58,659
4	1,058	6,225	64,884						
5	0,873	5,138	70,022						
6	0,745	4,380	74,402						

7	0,646	3,800	78,203
8	0,600	3,530	81,732
9	0,475	2,793	84,525
10	0,456	2,685	87,210
11	0,450	2,649	89,860
12	0,404	2,374	92,233
13	0,343	2,020	94,253
14	0,332	1,954	96,206
15	0,261	1,538	97,744
16	0,214	1,258	99,002
17	0,170	0,998	100,000

Método de Extração: análise de Componente Principal.



Matriz de componente ^a			
	Componente		
	1	2	3
CC_C1	0,672	0,282	-0,018
CC_N5	0,667	0,255	-0,225
CC_N3	0,665	-0,218	-0,325
CC_A6	0,664	-0,605	-0,013
CC_A3	0,655	-0,569	0,050
CC_C4	0,615	0,340	0,300
CC_N4	0,552	0,274	-0,363
CC_C3	0,525	0,490	0,080
CC_C2	0,507	0,471	0,354
CC_A4	0,537	-0,684	0,146
CC_A5	0,567	-0,655	0,124

CC_A2	0,283	-0,653	0,244
CC_N2	0,365	0,466	0,097
CC_C5	0,100	0,455	0,397
CC_N6	0,394	0,304	-0,567
CC_C6	0,477	0,437	0,501
CC_N1	0,323	0,258	-0,496

Método de Extração: análise de Componente Principal.

a. 3 componentes extraídos.

Matriz de componente rotativa ^a			
	Componente		
	1	2	3
CC_A4	0,881	-0,013	-0,024
CC_A6	0,878	0,007	0,193
CC_A5	0,875	0,007	0,019
CC_A3	0,854	0,061	0,150
CC_A2	0,712	-0,077	-0,229
CC_C6	0,047	0,817	-0,008
CC_C2	0,018	0,765	0,134
CC_C4	0,177	0,717	0,198
CC_C3	-0,028	0,623	0,365
CC_C5	-0,220	0,557	-0,125
CC_N2	-0,108	0,530	0,258
CC_C1	0,208	0,525	0,462
CC_N6	-0,069	0,055	0,749
CC_N4	0,085	0,248	0,666
CC_N1	-0,068	0,032	0,641
CC_N5	0,193	0,382	0,614
CC_N3	0,536	0,047	0,554

Método de Extração: análise de Componente Principal.

Método de Rotação: Varimax com Normalização de Kaiser.^a

a. Rotação convergida em 5 iterações

Fiabilidade – Comprometimento com a Carreira

Comprometimento Afetivo com a Carreira

Resumo de processamento de casos			
		N	%
Casos	Válido	227	99,1
	Excluídos ^a	2	,9
	Total	229	100,0

a. Exclusão de lista com base em todas as variáveis do procedimento.

Estatísticas de confiabilidade	
Alfa de Cronbach	Nº de itens
0,897	5

Comprometimento Calculativo com a Carreira

Resumo de processamento de casos			
		N	%
Casos	Válido	225	98,3
	Excluídos ^a	4	1,7
	Total	229	100,0

a. Exclusão de lista com base em todas as variáveis do procedimento.

Estatísticas de confiabilidade	
Alfa de Cronbach	Nº de itens
0,799	7

Comprometimento Normativo com a Carreira

Resumo de processamento de casos			
		N	%
Casos	Válido	225	98,3
	Excluídos ^a	4	1,7
	Total	229	100,0

a. Exclusão de lista com base em todas as variáveis do procedimento.

Estatísticas de confiabilidade	
Alfa de Cronbach	Nº de itens
0,731	5

Sensibilidade – Comprometimento com a Carreira

Descritivas			
		Estatística	Estatística do teste Padrão
Comprometimento Afetivo com a Carreira	Média	5,6167	0,08682
	95% de Limite Intervalo inferior	5,4456	
	de Limite Confiança superior para Média	5,7877	
	5% da média aparada	5,7251	
	Mediana	6,0000	
	Variância	1,719	
	Erro Padrão	1,31098	
	Mínimo	1,40	
	Máximo	7,00	
	Amplitude	5,60	
	Amplitude interquartil	1,80	
	Assimetria	-1,075	0,161
	Curtose	,463	0,321
	Média	4,0607	0,08242
	95% de Limite Intervalo inferior	3,8983	
Comprometimento Calculativo com a Carreira	de Limite Confiança superior para Média	4,2231	
	5% da média aparada	4,0701	

Comprometimento Normativo com a Carreira	Mediana	4,1429	
	Variância	1,549	
	Erro Padrão	1,24447	
	Mínimo	1,00	
	Máximo	7,00	
	Amplitude	6,00	
	Amplitude interquartil	1,68	
	Assimetria	-0,077	0,161
	Curtose	-0,329	0,321
	Média	3,6838	0,08857
	95% de Limite Intervalo inferior	3,5093	
	de Limite Confiança superior para Média	3,8583	
	5% da média aparada	3,6748	
	Mediana	3,6000	
	Variância	1,788	
	Erro Padrão	1,33732	
	Mínimo	1,00	
	Máximo	6,80	
	Amplitude	5,80	
	Amplitude interquartil	2,00	
	Assimetria	0,162	0,161
	Curtose	-0,525	0,321

Testes de Normalidade						
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estatística	gl	Sig.	Estatística	gl	Sig.
Comprometimento Afetivo com a Carreira	0,168	228	,000	0,881	228	<,001
Comprometimento Calculativo com a Carreira	0,048	228	0,200*	0,993	228	0,355
Comprometimento Normativo com a Carreira	0,057	228	0,069	0,985	228	0,020

*. Este é um limite inferior da significância verdadeira.

a. Correlação de Significância de Lilliefors

Validade – Comprometimento Organizacional

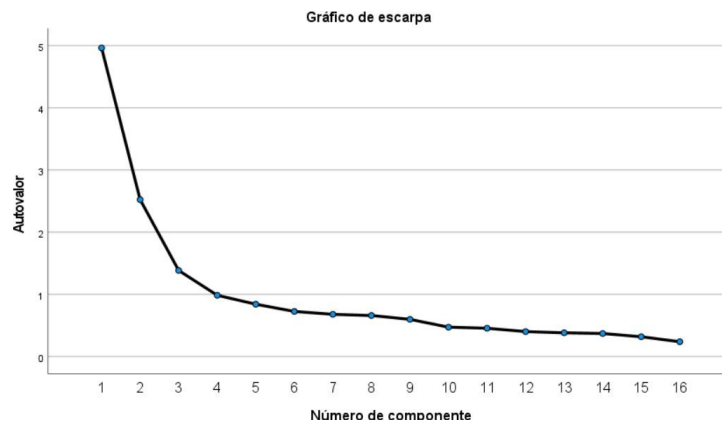
Teste de KMO e Bartlett		
Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adequação de amostragem.		,842
Teste de esfericidade de Bartlett	Aprox. Qui-quadrado	1290,735
	gl	120
	Sig.	<0,001

Comunalidades		
	Inicial	Extração
CO_A1	1,000	0,546
CO_A6	1,000	0,708
CO_N2	1,000	0,540
CO_N4	1,000	0,499
CO_N5	1,000	0,557
CO_N6	1,000	0,537
CO_C2	1,000	0,569
CO_A4	1,000	0,565
CO_C3	1,000	0,441
CO_C4	1,000	0,619
CO_C5	1,000	0,307
CO_C6	1,000	0,765
CO_A3	1,000	0,625
CO_A5	1,000	0,610
CO_N1	1,000	0,417
CO_N3	1,000	0,563
Método de Extração: análise de Componente Principal.		

Variância total explicada									
Componente	Autovalores iniciais			Somadas de extração de carregamentos ao quadrado			Somadas de rotação de carregamentos ao quadrado		
	Total	% de variância	% cumulativa	Total	% de variância	% cumulativa	Total	% de variância	% cumulativa
1	4,963	31,022	31,022	4,963	31,022	31,022	3,954	24,715	24,715
2	2,523	15,770	46,792	2,523	15,770	46,792	3,059	19,120	43,835
3	1,384	8,651	55,443	1,384	8,651	55,443	1,857	11,608	55,443
4	0,985	6,158	61,602						
5	0,842	5,261	66,862						
6	0,726	4,535	71,397						
7	0,679	4,244	75,641						
8	0,660	4,127	79,767						
9	0,598	3,739	83,507						

10	0,473	2,953	86,460
11	0,455	2,845	89,305
12	0,401	2,509	91,814
13	0,382	2,389	94,203
14	0,371	2,316	96,519
15	0,319	1,991	98,510
16	0,238	1,490	100,000

Método de Extração: análise de Componente Principal.



Matriz de componente^a

	Componente		
	1	2	3
CO_A6	0,789	-0,292	0,034
CO_N6	0,725	-0,096	0,050
CO_A4	0,678	-0,317	0,067
CO_N4	0,676	-0,113	0,169
CO_N3	0,639	0,301	-0,254
CO_C2	0,637	0,404	0,007
CO_N2	0,598	0,395	-0,164
CO_A1	0,585	-0,323	0,317
CO_A3	0,581	-0,536	0,007
CO_A5	0,551	-0,535	0,143
CO_N1	0,539	0,284	-0,214
CO_N5	0,497	0,365	-0,420
CO_C4	0,103	0,573	0,529
CO_C3	0,404	0,516	0,110
CO_C6	0,079	0,544	0,680
CO_C5	0,160	0,352	-0,397

Método de Extração: análise de Componente Principal.

a. 3 componentes extraídos.

Matriz de componente rotativa^a

	Componente		
	1	2	3
CO_A6	0,792	0,283	-0,040
CO_A5	0,768	-0,062	-0,132
CO_A3	0,754	0,031	-0,236
CO_A4	0,728	0,184	-0,044
CO_A1	0,726	-0,012	0,137
CO_N4	0,643	0,246	0,158
CO_N6	0,639	0,351	0,081
CO_N5	0,075	0,741	-0,046
CO_N3	0,269	0,698	0,066
CO_N2	0,210	0,679	0,188
CO_C2	0,284	0,614	0,334
CO_N1	0,211	0,606	0,074
CO_C5	-0,177	0,519	-0,082
CO_C3	0,067	0,483	0,450
CO_C6	-0,047	-0,006	0,873
CO_C4	-0,085	0,109	0,774

Método de Extração: análise de Componente Principal.

Método de Rotação: Varimax com Normalização de Kaiser.^a

a. Rotação convergida em 5 iterações.

Fiabilidade – Comprometimento Organizacional

Comprometimento Organizacional Afetivo

Resumo de processamento de casos			
		N	%
Casos	Válido	226	98,7
	Excluídos ^a	3	1,3
	Total	229	100,0

a. Exclusão de lista com base em todas as variáveis do procedimento.

Estatísticas de confiabilidade	
Alfa de Cronbach	Nº de itens
0,861	7

Comprometimento Organizacional Calculativo

Resumo de processamento de casos			
		N	%
Casos	Válido	225	98,3
	Excluídos ^a	4	1,7
	Total	229	100,0

a. Exclusão de lista com base em todas as variáveis do procedimento.

Estatísticas de confiabilidade	
Alfa de Cronbach	Nº de itens
0,606	3

Comprometimento Organizacional Normativo

Resumo de processamento de casos			
		N	%
Casos	Válido	227	99,1
	Excluídos ^a	2	,9
	Total	229	100,0

a. Exclusão de lista com base em todas as variáveis do procedimento.

Estatísticas de confiabilidade	
Alfa de Cronbach	Nº de itens
0,767	6

Sensibilidade – Comprometimento Organizacional

Descritivas			
		Estatística	Estatística do teste Padrão
Comprometimento Organizacional Afetivo	Média	4,3711	0,08891
	95% de Limite Intervalo inferior	4,1959	
	de Limite Confiança superior para Média	4,5463	
	5% da média aparada	4,4110	
	Mediana	4,4286	
	Variância	1,802	
	Erro Padrão	1,34253	
	Mínimo	1,00	
	Máximo	7,00	
	Amplitude	6,00	
	Amplitude interquartil	1,86	
	Assimetria	-0,427	0,161
	Curtose	-0,347	0,321
	Média	3,7829	0,09145
	95% de Limite Intervalo inferior	3,6027	
	de Limite Confiança superior para Média	3,9631	
Comprometimento Organizacional Calulativo	5% da média aparada	3,7828	
	Mediana	3,6667	
	Variância	1,907	
	Erro Padrão	1,38086	
	Mínimo	1,00	
	Máximo	7,00	
	Amplitude	6,00	
	Amplitude interquartil	1,67	
	Assimetria	-0,017	,161
	Curtose	-0,394	,321
	Média	3,5570	0,08179
	95% de Limite Intervalo inferior	3,2858	
	de Limite Confiança superior para Média	3,6082	
	5% da média aparada	3,4520	
	Mediana	3,5000	
	Variância	1,525	
Comprometimento Organizacional Normativo			

Erro Padrão	1,23495	
Mínimo	1,00	
Máximo	6,50	
Amplitude	5,50	
Amplitude interquartil	1,83	
Assimetria	-0,098	0,161
Curtose	-0,667	0,321

Testes de Normalidade						
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estatística	gl	Sig.	Estatística	gl	Sig.
Comprometimento Organizacional Afetivo	0,067	228	0,015	,976	228	<,001
Comprometimento Organizacional Calculativo	0,068	228	0,013	,984	228	0,013
Comprometimento Organizacional Normativo	0,068	228	0,013	0,984	228	0,010

*. Este é um limite inferior da significância verdadeira.

a. Correlação de Significância de Lilliefors

Anexo D – Comparação de Médias

Relatório					
	Média	N	Erro Desvio	Mínimo	Máximo
SW_ALL	7,1014	229	1,37250	0,88	9,63
CC_A	5,6167	228	1,31098	1,40	7,00
CC_C	4,0607	228	1,24447	1,00	7,00
CC_N	3,6838	228	1,33732	1,00	6,80
CC_ALL	4,4066	228	0,91172	1,41	6,65
CO_A	4,3711	228	1,34253	1,00	7,00
CO_C	3,7829	228	1,38086	1,00	7,00
CO_N	3,4470	228	1,23495	1,00	6,50
CO_ALL	3,9145	228	0,96573	1,06	6,50

**Anexo E – Comparação Entre Grupos – Variáveis Sociodemográficas T-Student –
Variável Sócio Demográfica – Género**

Estatísticas de grupo					
	Gender	N	Média	Desvio Padrão	Erro de média padrão
SW_ALL	1	146	7,0168	1,42475	0,11791
	2	82	7,2487	1,27783	0,14111
CC_ALL	1	146	4,2798	0,90858	0,07519
	2	81	4,6270	0,88235	0,09804
CC_A	1	146	5,5370	1,42175	0,11767
	2	81	5,7457	1,08028	0,12003
CC_C	1	146	3,9638	1,26344	0,10456
	2	81	4,2396	1,20423	0,13380
CC_N	1	146	3,4678	1,30246	0,10779
	2	81	4,0543	1,32175	0,14686
CO_A	1	146	4,4426	1,35803	0,11239
	2	81	4,2628	1,30998	0,14555
CO_N	1	146	3,3933	1,29849	0,10746
	2	81	3,5494	1,11941	0,12438
CO_C	1	146	3,7363	1,43195	0,11851
	2	81	3,8807	1,29025	0,14336
CO_ALL	1	146	3,9167	0,96520	0,07988
	2	81	3,9241	0,97082	0,10787

Teste de amostras independentes											
Teste de Levene para igualdade de variâncias						teste-t para Igualdade de Médias					
		Z	Sig.	t	df	Significância		Diferença média	Erro de diferença padrão	95% Intervalo de Confiança da Diferença	
						Unilateral p	Bilateral p			Inferior	Superior
SW_ALL	Variâncias iguais assumidas	1,843	0,176	-1,223	226	0,111	0,223	-0,23186	0,18960	-0,60547	0,14175
	Variâncias iguais não assumidas			-1,261	183,599	0,104	0,209	-0,23186	0,18389	-0,59467	0,13096
CC_ALL	Variâncias iguais assumidas	0,143	0,706	-2,786	225	0,003	0,006	-0,34711	0,12460	-0,59264	-0,10158
	Variâncias iguais não assumidas			-2,809	169,455	0,003	0,006	-0,34711	0,12355	-0,59102	-0,10321
CC_A	Variâncias iguais assumidas	6,538	0,011	-1,149	225	0,126	0,252	-0,20869	0,18157	-0,56650	0,14911

CC_C	Variâncias iguais não assumidas			-1,242	203,797	0,108	0,216	-0,20869	0,16809	-0,54010	0,12272
	Variâncias iguais assumidas	0,237	0,627	-1,602	225	0,055	0,111	-0,27577	0,17217	-0,61505	0,06351
CC_N	Variâncias iguais não assumidas			-1,624	172,129	0,053	0,106	-0,27577	0,16981	-0,61095	0,05942
	Variâncias iguais assumidas	0,142	0,706	-3,233	225	0,001	0,001	-0,58651	0,18141	-0,94398	-0,22904
CO_A	Variâncias iguais não assumidas			-3,220	163,270	0,001	0,002	-0,58651	0,18217	-0,94623	-0,22679
	Variâncias iguais assumidas	0,364	0,547	0,968	225	0,167	0,334	0,17981	0,18581	-0,18634	0,54596
CO_N	Variâncias iguais não assumidas			0,978	170,413	0,165	0,330	0,17981	0,18390	-0,18320	0,54282
	Variâncias iguais assumidas	3,341	0,069	-0,910	225	0,182	0,364	-0,15612	0,17149	-0,49405	0,18182
CO_C	Variâncias iguais não assumidas			-0,950	186,638	0,172	0,343	-0,15612	0,16437	-0,48039	0,16815
	Variâncias iguais assumidas	1,490	0,224	-0,753	225	0,226	0,452	-0,14436	0,19164	-0,52200	0,23328
CO_ALL	Variâncias iguais não assumidas			-0,776	180,253	0,219	0,439	-0,14436	0,18600	-0,51138	0,22266
	Variâncias iguais assumidas	0,035	0,853	-0,055	225	0,478	0,956	-0,00743	0,13400	-0,27149	0,25663
	Variâncias iguais não assumidas			-0,055	164,507	0,478	0,956	-0,00743	0,13423	-0,27246	0,25760

T-Student – Variável Sócio Demográfica – Tipo de Contrato

Estatísticas de grupo					
	Type of contract	N	Média	Desvio Padrão	Erro de média padrão
SW_ALL	1	94	7,0507	1,25167	0,12910
	2	103	7,2836	1,39359	0,13731
CC_A	1	94	5,4532	1,42124	0,14659
	2	103	5,8291	1,15620	0,11392
CC_C	1	94	3,9192	1,33252	0,13744
	2	103	4,2108	1,18173	0,11644
CC_N	1	94	3,5021	1,35955	0,14023
	2	103	3,8243	1,35121	0,13314
CC_ALL	1	94	4,2459	0,97070	0,10012
	2	103	4,5727	0,84508	0,08327
CO_A	1	94	4,3967	1,35884	0,14015

	2	103	4,4748	1,34852	0,13287
CO_C	1	94	3,8865	1,41130	0,14556
	2	103	3,6553	1,42730	0,14064
CO_N	1	94	3,3298	1,23832	0,12772
	2	103	3,5024	1,25660	0,12382
CO_ALL	1	94	3,9015	0,97562	0,10063
	2	103	3,9564	0,98846	0,09740

Teste de amostras independentes											
Teste de Levene para igualdade de variâncias						teste-t para Igualdade de Médias					
		Z	Sig.	t	df	Signifi cância		Diferença média	Erro de diferença padrão	95% Intervalo de Confiança da Diferença	
						Unilateral p	Bilateral p			Inferior	Superior
SW_ALL	Variâncias iguais assumidas	0,126	0,723	-1,229	195	0,110	0,220	-0,23285	0,18940	-0,60639	0,14068
	Variâncias iguais não assumidas			-1,235	194,953	0,109	0,218	-0,23285	0,18847	-0,60456	0,13885
CC_A	Variâncias iguais assumidas	6,015	0,015	-2,044	195	0,021	0,042	-0,37593	0,18393	-0,73868	-0,01319
	Variâncias iguais não assumidas			-2,025	179,547	0,022	0,044	-0,37593	0,18565	-0,74228	-0,00959
CC_C	Variâncias iguais assumidas	2,184	0,141	-1,628	195	0,053	0,105	-0,29162	0,17915	-0,64493	0,06169
	Variâncias iguais não assumidas			-1,619	186,713	0,054	0,107	-0,29162	0,18013	-0,64697	0,06374
CC_N	Variâncias iguais assumidas	0,019	0,889	-1,666	195	0,049	0,097	-0,32214	0,19331	-0,70339	0,05910
	Variâncias iguais não assumidas			-1,666	193,142	0,049	0,097	-0,32214	0,19336	-0,70352	0,05923
CC_ALL	Variâncias iguais assumidas	1,359	0,245	-2,526	195	0,006	0,012	-0,32681	0,12940	-0,58202	-0,07161
	Variâncias iguais não assumidas			-2,510	185,313	0,006	0,013	-0,32681	0,13022	-0,58372	-0,06990
CO_A	Variâncias iguais assumidas	0,013	0,909	-0,405	195	0,343	0,686	-0,07815	0,19306	-0,45890	0,30261
	Variâncias iguais não assumidas			-0,405	193,086	0,343	0,686	-0,07815	0,19313	-0,45906	0,30277
CO_C	Variâncias iguais assumidas	0,018	0,894	1,142	195	0,128	0,255	0,23119	0,20251	-0,16820	0,63057

CO_N	Variâncias iguais não assumidas			1,142	193,739	0,127	0,255	0,23119	0,20240	-0,16801	0,63038
	Variâncias iguais assumidas	0,222	0,638	-0,970	195	0,167	0,333	-0,17264	0,17801	-0,52370	0,17842
CO_ALL	Variâncias iguais não assumidas			-0,971	193,842	0,167	0,333	-0,17264	0,17789	-0,52348	0,17820
	Variâncias iguais assumidas	0,015	0,903	-0,392	195	0,348	0,696	-0,05492	0,14013	-0,33128	0,22143
	Variâncias iguais não assumidas			-0,392	193,795	0,348	0,695	-0,05492	0,14004	-0,33113	0,22128

T-Student – Variável Sócio Demográfica – Habilitações Literárias – Licenciatura e Mestrado

Estatísticas de grupo					
	Highest level of education	N	Média	Desvio Padrão	Erro de média padrão
SW_ALL	1	96	6,9779	1,28606	0,13126
	4	85	7,0968	1,48964	0,16157
CC_A	1	96	5,3792	1,42710	0,14565
	4	84	5,9000	1,07030	0,11678
CC_C	1	96	3,8182	1,18865	0,12132
	4	84	4,1241	1,22425	0,13358
CC_N	1	96	3,4385	1,20973	0,12347
	4	84	3,6667	1,41739	0,15465
CC_ALL	1	96	4,1650	,89446	0,09129
	4	84	4,5107	,86488	0,09437
CO_A	1	96	4,1357	1,38821	0,14168
	4	84	4,6363	1,29379	0,14116
CO_C	1	96	3,6441	1,40958	0,14386
	4	84	3,7381	1,43402	0,15646
CO_N	1	96	3,2821	1,26111	0,12871
	4	84	3,4544	1,22183	0,13331
CO_ALL	1	96	3,7240	,97424	0,09943
	4	84	4,0246	,95255	0,10393

~

Teste de amostras independentes											
Teste de Levene para igualdade de variâncias						teste-t para Igualdade de Médias					
		Z	Sig.	t	df	Significância		Diferença média	Erro de diferença padrão	95% Intervalo de Confiança da Diferença	
						Unilateral p	Bilateral p			Inferior	Superior
SW_ALL	Variâncias iguais assumidas	1,784	0,183	-0,576	179	0,283	0,565	-0,11891	0,20632	-0,52605	0,28822
	Variâncias iguais não assumidas			-0,571	167,104	0,284	0,569	-0,11891	0,20817	-0,52990	0,29207
CC_A	Variâncias iguais assumidas	11,833	0,001	-2,738	178	0,003	0,007	-0,52083	0,19023	-0,89622	-0,14545
	Variâncias iguais não assumidas			-2,790	174,066	0,003	0,006	-0,52083	0,18669	-0,88930	-0,15237
CC_C	Variâncias iguais assumidas	0,183	0,669	-1,699	178	0,046	0,091	-0,30595	0,18009	-0,66133	0,04944
	Variâncias iguais não assumidas			-1,696	173,351	0,046	0,092	-0,30595	0,18044	-0,66210	0,05021
CC_N	Variâncias iguais assumidas	2,439	0,120	-1,165	178	0,123	0,246	-0,22813	0,19582	-0,61455	0,15830
	Variâncias iguais não assumidas			-1,153	164,233	0,125	0,251	-0,22813	0,19789	-0,61886	0,16261
CC_ALL	Variâncias iguais assumidas	0,000	0,985	-2,627	178	0,005	0,009	-0,34566	0,13159	-0,60534	-0,08598
	Variâncias iguais não assumidas			-2,633	176,211	0,005	0,009	-0,34566	0,13130	-0,60478	-0,08654
CO_A	Variâncias iguais assumidas	0,439	0,508	-2,492	178	0,007	0,014	-0,50067	0,20095	-0,89722	-0,10412
	Variâncias iguais não assumidas			-2,503	177,276	0,007	0,013	-0,50067	0,20000	-0,89537	-0,10598
CO_C	Variâncias iguais assumidas	0,001	0,972	-0,443	178	0,329	0,658	-0,09400	0,21231	-0,51296	0,32496
	Variâncias iguais não assumidas			-0,442	174,005	0,329	0,659	-0,09400	0,21255	-0,51351	0,32551

CO_N	Variâncias iguais assumidas	0,375	0,541	-0,928	178	0,177	0,355	-0,17225	0,18570	-0,53871	0,19421
	Variâncias iguais não assumidas			-0,930	176,140	0,177	0,354	-0,17225	0,18531	-0,53796	0,19346
CO_ALL	Variâncias iguais assumidas	0,299	0,585	-2,087	178	0,019	0,038	-0,30064	0,14405	-0,58492	-0,01637
	Variâncias iguais não assumidas			-2,090	175,799	0,019	0,038	-0,30064	0,14384	-0,58451	-0,01678

T-Student – Variável desempenho de cargos de liderança

Estatísticas de grupo					
Highest level of education		N	Média	Desvio Padrão	Erro de média padrão
SW_ALL	1	96	6,9779	1,28606	0,13126
	4	85	7,0968	1,48964	0,16157
CC_A	1	96	5,3792	1,42710	0,14565
	4	84	5,9000	1,07030	0,11678
CC_C	1	96	3,8182	1,18865	0,12132
	4	84	4,1241	1,22425	0,13358
CC_N	1	96	3,4385	1,20973	0,12347
	4	84	3,6667	1,41739	0,15465
CC_ALL	1	96	4,1650	0,89446	0,09129
	4	84	4,5107	0,86488	0,09437
CO_A	1	96	4,1357	1,38821	0,14168
	4	84	4,6363	1,29379	0,14116
CO_C	1	96	3,6441	1,40958	0,14386
	4	84	3,7381	1,43402	0,15646
CO_N	1	96	3,2821	1,26111	0,12871
	4	84	3,4544	1,22183	0,13331
CO_ALL	1	96	3,7240	0,97424	0,09943
	4	84	4,0246	0,95255	0,10393

Teste de amostras independentes

Teste de Levene para igualdade de variâncias

teste-t para Igualdade de Médias

		Z	Sig.	t	df	Significância		Diferença média	Erro de diferença padrão	95% Intervalo de Confiança da Diferença	
						Unilateral p	Bilateral p			Inferior	Superior
SW_ALL	Variâncias iguais assumidas	1,784	0,183	-0,576	179	0,283	0,565	-0,11891	0,20632	-0,52605	0,28822
	Variâncias iguais não assumidas			-0,571	167,104	0,284	0,569	-0,11891	0,20817	-0,52990	0,29207
CC_A	Variâncias iguais assumidas	11,833	0,001	-2,738	178	0,003	0,007	-0,52083	0,19023	-0,89622	-0,14545
	Variâncias iguais não assumidas			-2,790	174,066	0,003	0,006	-0,52083	0,18669	-0,88930	-0,15237
CC_C	Variâncias iguais assumidas	0,183	0,669	-1,699	178	0,046	0,091	-0,30595	0,18009	-0,66133	0,04944
	Variâncias iguais não assumidas			-1,696	173,351	0,046	0,092	-0,30595	0,18044	-0,66210	0,05021
CC_N	Variâncias iguais assumidas	2,439	0,120	-1,165	178	0,123	0,246	-0,22813	0,19582	-0,61455	0,15830
	Variâncias iguais não assumidas			-1,153	164,233	0,125	0,251	-0,22813	0,19789	-0,61886	0,16261
CC_ALL	Variâncias iguais assumidas	0,000	0,985	-2,627	178	0,005	0,009	-0,34566	0,13159	-0,60534	-0,08598
	Variâncias iguais não assumidas			-2,633	176,211	0,005	0,009	-0,34566	0,13130	-0,60478	-0,08654
CO_A	Variâncias iguais assumidas	0,439	0,508	-2,492	178	0,007	0,014	-0,50067	0,20095	-0,89722	-0,10412
	Variâncias iguais não assumidas			-2,503	177,276	0,007	0,013	-0,50067	0,20000	-0,89537	-0,10598
CO_C	Variâncias iguais assumidas	0,001	0,972	-0,443	178	0,329	0,658	-0,09400	0,21231	-0,51296	0,32496
	Variâncias iguais não assumidas			-0,442	174,005	0,329	0,659	-0,09400	0,21255	-0,51351	0,32551
CO_N	Variâncias iguais assumidas	0,375	0,541	-0,928	178	0,177	0,355	-0,17225	0,18570	-0,53871	0,19421
	Variâncias iguais não assumidas			-0,930	176,140	0,177	0,354	-0,17225	0,18531	-0,53796	0,19346

CO_ALL	Variâncias iguais assumidas	0,299	0,585	-2,087	178	0,019	0,038	-0,30064	0,14405	-0,58492	-0,01637
	Variâncias iguais não assumidas			-2,090	175,799	0,019	0,038	-0,30064	0,14384	-0,58451	-0,01678

ANOVA – Variável Idade

ANOVA						
		Soma dos Quadrados	df	Quadrado Médio	Z	Sig.
SW_ALL	Entre Grupos	15,38423466	2	7,692117331	4,19796	0,01621
	Nos grupos	414,1103319	226	1,832346601		
	Total	429,4945665	228			
	Entre Grupos	8,941710876	2	4,470855438	2,63892	0,07365
	Nos grupos	381,1949558	225	1,694199804		
	Total	390,1366667	227			
CC_C	Entre Grupos	2,598910873	2	1,299455436	0,83786	0,43398
	Nos grupos	348,9591783	225	1,550929681		
	Total	351,5580892	227			
	Entre Grupos	0,433536703	2	0,216768352	0,12027	0,88674
	Nos grupos	405,5364194	225	1,802384086		
	Total	405,9699561	227			
CC_ALL	Entre Grupos	2,446928303	2	1,223464152	1,47808	0,23028
	Nos grupos	186,240994	225	0,827737751		
	Total	188,6879223	227			
	Entre Grupos	0,760696876	2	0,380348438	0,20956	0,8111
	Nos grupos	408,379465	225	1,815019845		
	Total	409,1401619	227			
CO_C	Entre Grupos	4,671271449	2	2,335635725	1,22737	0,29502
	Nos grupos	428,1653514	225	1,902957117		
	Total	432,8366228	227			
	Entre Grupos	2,460949197	2	1,230474598	0,80543	0,44818
	Nos grupos	343,7389472	225	1,527728654		
	Total	346,1998964	227			
CO_ALL	Entre Grupos	1,505184329	2	0,752592165	0,80558	0,44811
	Nos grupos	210,2009075	225	0,934226256		
	Total	211,7060918	227			
Descritivas						

		95% de Intervalo de Confiança para Média							
		N	Média	Desvio padrão	Erro Padrão	Limite inferior	Limite superior	Mínimo	Máximo
SW_ALL	1,00	116	6,8470	1,34246	0,12464	6,6001	7,0939	2,38	9,50
	2,00	85	7,3407	1,27422	0,13821	7,0658	7,6155	1,63	9,63
	3,00	28	7,4292	1,61557	0,30531	6,8028	8,0557	0,88	9,63
	Total	229	7,1014	1,37250	0,09070	6,9227	7,2801	0,88	9,63
CC_A	1,00	115	5,4470	1,42271	0,13267	5,1841	5,7098	1,40	7,00
	2,00	85	5,7082	1,24195	0,13471	5,4404	5,9761	2,60	7,00
	3,00	28	6,0357	0,87948	0,16621	5,6947	6,3767	4,20	7,00
	Total	228	5,6167	1,31098	0,08682	5,4456	5,7877	1,40	7,00
CC_C	1,00	115	4,0455	1,22487	0,11422	3,8193	4,2718	1,43	6,86
	2,00	85	3,9899	1,24614	0,13516	3,7211	4,2587	1,00	6,43
	3,00	28	4,3376	1,32613	0,25062	3,8234	4,8518	1,43	7,00
	Total	228	4,0607	1,24447	0,08242	3,8983	4,2231	1,00	7,00
CC_N	1,00	115	3,6704	1,29669	0,12092	3,4309	3,9100	1,00	6,80
	2,00	85	3,6635	1,41260	0,15322	3,3588	3,9682	1,00	6,80
	3,00	28	3,8000	1,30866	0,24731	3,2926	4,3074	2,00	6,80
	Total	228	3,6838	1,33732	0,08857	3,5093	3,8583	1,00	6,80
CC_ALL	1,00	115	4,3467	0,96593	0,09007	4,1683	4,5251	1,41	6,65
	2,00	85	4,3989	0,86100	0,09339	4,2132	4,5846	2,53	6,47
	3,00	28	4,6758	0,80748	0,15260	4,3627	4,9889	3,29	6,12
	Total	228	4,4066	0,91172	0,06038	4,2876	4,5255	1,41	6,65
CO_A	1,00	115	4,3495	1,37360	0,12809	4,0957	4,6032	1,00	7,00
	2,00	85	4,3496	1,33148	0,14442	4,0624	4,6368	1,00	7,00
	3,00	28	4,5255	1,28192	0,24226	4,0284	5,0226	2,14	6,14
	Total	228	4,3711	1,34253	0,08891	4,1959	4,5463	1,00	7,00
CO_C	1,00	115	3,7986	1,31909	0,12301	3,5549	4,0422	1,00	7,00
	2,00	85	3,6510	1,45288	0,15759	3,3376	3,9644	1,00	7,00
	3,00	28	4,1190	1,39433	0,26350	3,5784	4,6597	1,00	7,00
	Total	228	3,7829	1,38086	0,09145	3,6027	3,9631	1,00	7,00
CO_N	1,00	115	3,5167	1,21326	0,11314	3,2925	3,7408	1,00	6,00
	2,00	85	3,3137	1,31093	0,14219	3,0310	3,5965	1,00	6,50
	3,00	28	3,5655	1,08140	0,20437	3,1462	3,9848	1,00	5,67
	Total	228	3,4470	1,23495	0,08179	3,2858	3,6082	1,00	6,50
CO_ALL	1,00	115	3,9343	0,97799	0,09120	3,7536	4,1149	1,31	6,50
	2,00	85	3,8301	1,02959	0,11167	3,6081	4,0522	1,06	5,75
	3,00	28	4,0893	0,67001	0,12662	3,8295	4,3491	3,00	5,56
	Total	228	3,9145	0,96573	0,06396	3,7885	4,0405	1,06	6,50

MANOVA – Variável Idade

Comparações múltiplas							
Bonferroni							
Variável dependente			Diferença média (I-J)	Estatística do teste Padrão	Sig.	Intervalo de Confiança 95%	
						Limite inferior	Limite superior
SW_ALL	1,00	2,00	-,4885*	0,19397	0,037	-0,9564	-0,0207
		3,00	-0,5770	0,28577	0,134	-1,2663	0,1122
	2,00	1,00	,4885*	0,19397	0,037	0,0207	0,9564
		3,00	-0,0885	0,29548	1,000	-0,8012	0,6242
	3,00	1,00	0,5770	0,28577	0,134	-0,1122	1,2663
CC_A		2,00	0,0885	0,29548	1,000	-0,6242	0,8012
	1,00	2,00	-0,2613	0,18618	0,486	-0,7104	0,1878
		3,00	-0,5888	0,27430	0,099	-1,2504	0,0729
	2,00	1,00	0,2613	0,18618	0,486	-0,1878	0,7104
		3,00	-0,3275	0,28362	0,748	-1,0116	0,3566
CC_C	3,00	1,00	0,5888	0,27430	0,099	-0,0729	1,2504
		2,00	0,3275	0,28362	0,748	-0,3566	1,0116
	1,00	2,00	0,0556	0,17814	1,000	-0,3740	0,4853
		3,00	-0,2920	0,26244	0,801	-0,9251	0,3410
	2,00	1,00	-0,0556	0,17814	1,000	-0,4853	0,3740
CC_N		3,00	-0,3477	0,27136	0,604	-1,0022	0,3069
	3,00	1,00	0,2920	0,26244	0,801	-0,3410	0,9251
		2,00	0,3477	0,27136	0,604	-0,3069	1,0022
	1,00	2,00	0,0069	0,19203	1,000	-0,4563	0,4701
		3,00	-0,1296	0,28292	1,000	-0,8120	0,5528
CC_ALL	2,00	1,00	-0,0069	0,19203	1,000	-0,4701	0,4563
		3,00	-0,1365	0,29253	1,000	-0,8421	0,5691
	3,00	1,00	0,1296	0,28292	1,000	-0,5528	0,8120
		2,00	0,1365	0,29253	1,000	-0,5691	0,8421
	1,00	2,00	-0,0522	0,13014	1,000	-0,3661	0,2617
CO_A		3,00	-0,3291	0,19173	0,262	-0,7916	0,1333
	2,00	1,00	0,0522	0,13014	1,000	-0,2617	0,3661
		3,00	-0,2769	0,19824	0,491	-0,7551	0,2012
	3,00	1,00	0,3291	0,19173	0,262	-0,1333	0,7916
		2,00	0,2769	0,19824	0,491	-0,2012	0,7551
CO_A	1,00	2,00	-0,0001	0,19271	1,000	-0,4649	0,4647
		3,00	-0,1760	0,28391	1,000	-0,8608	0,5088
	2,00	1,00	0,0001	0,19271	1,000	-0,4647	0,4649
		3,00	-0,1759	0,29356	1,000	-0,8840	0,5321
	3,00	1,00	0,1760	0,28391	1,000	-0,5088	0,8608

CO_C		2,00	0,1759	0,29356	1,000	-0,5321	0,8840
	1,00	2,00	0,1476	0,19732	1,000	-0,3284	0,6235
		3,00	-0,3205	0,29071	0,814	-1,0217	0,3807
	2,00	1,00	-0,1476	0,19732	1,000	-0,6235	0,3284
CO_N		3,00	-0,4681	0,30058	0,362	-1,1931	0,2569
	3,00	1,00	0,3205	0,29071	0,814	-0,3807	1,0217
		2,00	0,4681	0,30058	0,362	-0,2569	1,1931
	1,00	2,00	0,2029	0,17680	0,757	-0,2235	0,6294
CO_ALL		3,00	-0,0488	0,26047	1,000	-0,6771	0,5795
	2,00	1,00	-0,2029	0,17680	0,757	-0,6294	0,2235
		3,00	-0,2518	0,26932	1,000	-0,9014	0,3979
	3,00	1,00	0,0488	0,26047	1,000	-0,5795	0,6771
CO_ALL		2,00	0,2518	0,26932	1,000	-0,3979	0,9014
	1,00	2,00	0,1041	0,13826	1,000	-0,2293	0,4376
		3,00	-0,1550	0,20369	1,000	-0,6463	0,3363
	2,00	1,00	-0,1041	0,13826	1,000	-0,4376	0,2293
CO_ALL		3,00	-0,2591	0,21061	0,659	-0,7671	0,2489
	3,00	1,00	0,1550	0,20369	1,000	-0,3363	0,6463
		2,00	0,2591	0,21061	0,659	-0,2489	0,7671

Com base em médias observadas.

O termo de erro é Quadrado Médio (Erro) = 0,934.

*. A diferença média é significativa no nível ,05.

ANOVA – Variável tempo no mercado de trabalho

ANOVA						
		Soma dos Quadrados	df	Quadrado Médio	Z	Sig.
SW_ALL	Entre Grupos	33,774	4	8,443	4,779	0,001
	Nos grupos	395,721	224	1,767		
	Total	429,495	228			
	Entre Grupos	13,473	4	3,368	1,994	0,096
	Nos grupos	376,663	223	1,689		
	Total	390,137	227			
CC_C	Entre Grupos	0,695	4	0,174	0,11	0,979
	Nos grupos	350,864	223	1,573		
	Total	351,558	227			
	Entre Grupos	2,665	4	0,666	0,368	0,831
	Nos grupos	403,305	223	1,809		
	Total	405,97	227			
CC_ALL	Entre Grupos	1,198	4	0,299	0,356	0,84
	Nos grupos	187,49	223	0,841		
	Total	188,688	227			
	Entre Grupos	3,385	4	0,846	0,465	0,761
	Nos grupos	405,755	223	1,82		
	Total	409,14	227			
CO_C	Entre Grupos	8,128	4	2,032	1,067	0,374
	Nos grupos	424,709	223	1,905		
	Total	432,837	227			
	Entre Grupos	0,519	4	0,13	0,084	0,987
	Nos grupos	345,68	223	1,55		
	Total	346,2	227			
CO_ALL	Entre Grupos	0,691	4	0,173	0,183	0,947
	Nos grupos	211,015	223	0,946		
	Total	211,706	227			

Descritivas									
					95% de Intervalo de Confiança para Média				
		N	Média	Desvio padrão	Erro Padrão	Limite inferior	Limite superior	Mínimo	Máximo
SW_ALL									
	1	56	6,6049	1,37712	0,18403	6,2361	6,9737	2,38	9,00
	2	64	7,0410	1,18440	0,14805	6,7452	7,3369	4,75	9,50
	3	38	7,0329	1,61148	0,26142	6,5032	7,5626	1,63	9,38
	4	18	7,9375	0,84806	0,19989	7,5158	8,3592	6,50	9,63
	5	53	7,4642	1,34970	0,18540	7,0921	7,8362	0,88	9,63
	Total	229	7,1014	1,37250	0,09070	6,9227	7,2801	0,88	9,63
CC_A									
	1	55	5,3782	1,46499	0,19754	4,9821	5,7742	1,40	7,00
	2	64	5,4188	1,38459	0,17307	5,0729	5,7646	1,80	7,00
	3	38	5,6895	1,33047	0,21583	5,2522	6,1268	2,80	7,00
	4	18	5,8556	1,35613	0,31964	5,1812	6,5299	2,60	7,00
	5	53	5,9698	0,91180	0,12525	5,7185	6,2211	4,00	7,00
	Total	228	5,6167	1,31098	0,08682	5,4456	5,7877	1,40	7,00
CC_C									
	1	55	4,0831	1,25317	0,16898	3,7443	4,4219	1,43	6,71
	2	64	4,0313	1,21418	0,15177	3,7280	4,3345	1,57	6,86
	3	38	3,9912	1,23903	0,20100	3,5840	4,3985	1,14	6,43
	4	18	4,0000	1,38678	0,32687	3,3104	4,6896	1,00	6,29
	5	53	4,1433	1,26861	0,17426	3,7936	4,4930	1,43	7,00
	Total	228	4,0607	1,24447	0,08242	3,8983	4,2231	1,00	7,00
CC_N									
	1	55	3,6382	1,30703	0,17624	3,2848	3,9915	1,00	6,80
	2	64	3,7219	1,32455	0,16557	3,3910	4,0527	1,00	6,20
	3	38	3,8053	1,41229	0,22910	3,3411	4,2695	1,00	6,20
	4	18	3,8778	1,34276	0,31649	3,2100	4,5455	2,00	6,80
	5	53	3,5321	1,35927	0,18671	3,1574	3,9067	1,00	6,80
	Total	228	3,6838	1,33732	0,08857	3,5093	3,8583	1,00	6,80
CC_ALL									
	1	55	4,3326	0,99544	0,13422	4,0635	4,6017	1,41	6,50
	2	64	4,3478	0,95880	0,11985	4,1083	4,5873	2,06	6,65
	3	38	4,4347	0,87618	0,14214	4,1467	4,7227	2,53	6,47
	4	18	4,5098	0,88016	0,20746	4,0721	4,9475	3,18	5,88
	5	53	4,4991	0,81444	0,11187	4,2746	4,7236	3,18	6,12
	Total	228	4,4066	0,91172	0,06038	4,2876	4,5255	1,41	6,65
CO_A									
	1	55	4,2680	1,33047	0,17940	3,9083	4,6276	1,00	6,71
	2	64	4,3642	1,36376	0,17047	4,0236	4,7049	1,14	7,00
	3	38	4,2632	1,53917	0,24969	3,7572	4,7691	1,00	7,00
	4	18	4,7063	1,30607	0,30784	4,0569	5,3558	1,57	7,00
	5	53	4,4501	1,21166	0,16643	4,1162	4,7841	2,00	6,14
	Total	228	4,3711	1,34253	0,08891	4,1959	4,5463	1,00	7,00
CO_C									
	1	55	3,9182	1,28134	0,17278	3,5718	4,2646	1,33	7,00

CO_N	2	64	3,9115	1,36760	0,17095	3,5698	4,2531	1,00	7,00
	3	38	3,4386	1,39304	0,22598	2,9807	3,8965	1,00	7,00
	4	18	3,5000	1,56452	0,36876	2,7220	4,2780	1,00	6,00
	5	53	3,8302	1,41968	0,19501	3,4389	4,2215	1,00	7,00
	Total	228	3,7829	1,38086	0,09145	3,6027	3,9631	1,00	7,00
	1	55	3,5136	1,22535	0,16523	3,1824	3,8449	1,00	6,00
	2	64	3,3984	1,26254	0,15782	3,0831	3,7138	1,00	6,00
	3	38	3,4430	1,34805	0,21868	2,9999	3,8861	1,00	6,00
	4	18	3,3704	1,28536	0,30296	2,7312	4,0096	1,00	5,50
	5	53	3,4654	1,15070	0,15806	3,1482	3,7826	1,00	6,50
CO_ALL	Total	228	3,4470	1,23495	0,08179	3,2858	3,6082	1,00	6,50
	1	55	3,9205	0,98517	0,13284	3,6541	4,1868	1,56	6,50
	2	64	3,9164	1,00894	0,12612	3,6644	4,1684	1,31	5,81
	3	38	3,8021	1,07128	0,17378	3,4500	4,1542	1,06	5,25
	4	18	3,9792	1,00778	0,23754	3,4780	4,4803	1,69	5,75
	5	53	3,9646	0,81743	0,11228	3,7393	4,1899	1,81	5,69
	Total	228	3,9145	0,96573	0,06396	3,7885	4,0405	1,06	6,50

MANOVA – Variável tempo no mercado de trabalho

Comparações múltiplas							
Bonferroni							
			Diferença	Estatística		Intervalo de Confiança 95%	
Variável dependente			média (I-J)	do teste	Sig.	Limite inferior	Limite superior
SW_ALL	1	2	-0,4297	0,2449	0,8073	-1,1240	0,2647
		3	-0,4215	0,2810	1,0000	-1,2181	0,3750
		4	-1,3261*	0,3617	0,0031	-2,3516	-0,3007
		5	-,8528*	0,2564	0,0103	-1,5797	-0,1259
	2	1	0,4297	0,2449	0,8073	-0,2647	1,1240
		3	0,0081	0,2728	1,0000	-0,7652	0,7815
		4	-0,8965	0,3553	0,1234	-1,9040	0,1110
		5	-0,4232	0,2474	0,8853	-1,1245	0,2782
	3	1	0,4215	0,2810	1,0000	-0,3750	1,2181
		2	-0,0081	0,2728	1,0000	-0,7815	0,7652
		4	-0,9046	0,3811	0,1846	-1,9851	0,1759
		5	-0,4313	0,2831	1,0000	-1,2340	0,3714
	4	1	1,3261*	0,3617	0,0031	0,3007	2,3516
		2	0,8965	0,3553	0,1234	-0,1110	1,9040
		3	0,9046	0,3811	0,1846	-0,1759	1,9851
		5	0,4733	0,3634	1,0000	-0,5569	1,5035
	5	1	,8528*	0,2564	0,0103	0,1259	1,5797

CC_A	1	2	0,4232	0,2474	0,8853	-0,2782	1,1245	
		3	0,4313	0,2831	1,0000	-0,3714	1,2340	
		4	-0,4733	0,3634	1,0000	-1,5035	0,5569	
		2	-0,0406	0,2390	1,0000	-0,7181	0,6369	
		3	-0,3113	0,2742	1,0000	-1,0886	0,4660	
	2	4	-0,4774	0,3529	1,0000	-1,4780	0,5232	
		5	-0,5916	0,2502	0,1889	-1,3009	0,1176	
		1	0,0406	0,2390	1,0000	-0,6369	0,7181	
		3	-0,2707	0,2662	1,0000	-1,0253	0,4839	
		4	-0,4368	0,3467	1,0000	-1,4199	0,5463	
	3	5	-0,5511	0,2414	0,2337	-1,2354	0,1333	
		1	0,3113	0,2742	1,0000	-0,4660	1,0886	
		2	0,2707	0,2662	1,0000	-0,4839	1,0253	
		4	-0,1661	0,3719	1,0000	-1,2204	0,8883	
		5	-0,2803	0,2763	1,0000	-1,0636	0,5029	
	4	1	0,4774	0,3529	1,0000	-0,5232	1,4780	
		2	0,4368	0,3467	1,0000	-0,5463	1,4199	
		3	0,1661	0,3719	1,0000	-0,8883	1,2204	
		5	-0,1143	0,3546	1,0000	-1,1195	0,8910	
		1	0,5916	0,2502	0,1889	-0,1176	1,3009	
CC_C	5	2	0,5511	0,2414	0,2337	-0,1333	1,2354	
		3	0,2803	0,2763	1,0000	-0,5029	1,0636	
		4	0,1143	0,3546	1,0000	-0,8910	1,1195	
		1	2	0,0519	0,2306	1,0000	-0,6020	0,7058
		3	0,0919	0,2646	1,0000	-0,6583	0,8421	
	2	4	0,0831	0,3406	1,0000	-0,8826	1,0488	
		5	-0,0602	0,2414	1,0000	-0,7447	0,6244	
		1	-0,0519	0,2306	1,0000	-0,7058	0,6020	
		3	0,0400	0,2569	1,0000	-0,6883	0,7683	
		4	0,0313	0,3347	1,0000	-0,9176	0,9801	
	3	5	-0,1121	0,2330	1,0000	-0,7726	0,5484	
		1	-0,0919	0,2646	1,0000	-0,8421	0,6583	
		2	-0,0400	0,2569	1,0000	-0,7683	0,6883	
		4	-0,0088	0,3589	1,0000	-1,0264	1,0088	
		5	-0,1521	0,2666	1,0000	-0,9080	0,6039	
	4	1	-0,0831	0,3406	1,0000	-1,0488	0,8826	
		2	-0,0313	0,3347	1,0000	-0,9801	0,9176	
		3	0,0088	0,3589	1,0000	-1,0088	1,0264	
		5	-0,1433	0,3422	1,0000	-1,1135	0,8269	
		1	0,0602	0,2414	1,0000	-0,6244	0,7447	
CC_N	5	2	0,1121	0,2330	1,0000	-0,5484	0,7726	
		3	0,1521	0,2666	1,0000	-0,6039	0,9080	
		4	0,1433	0,3422	1,0000	-0,8269	1,1135	
		1	2	-0,0837	0,2473	1,0000	-0,7848	0,6174
		3	-0,1671	0,2837	1,0000	-0,9714	0,6372	

CC_ALL	2	4	-0,2396	0,3652	1,0000	-1,2750	0,7958
		5	0,1061	0,2589	1,0000	-0,6278	0,8400
		1	0,0837	0,2473	1,0000	-0,6174	0,7848
		3	-0,0834	0,2754	1,0000	-0,8642	0,6975
		4	-0,1559	0,3588	1,0000	-1,1732	0,8614
	3	5	0,1898	0,2498	1,0000	-0,5183	0,8979
		1	0,1671	0,2837	1,0000	-0,6372	0,9714
		2	0,0834	0,2754	1,0000	-0,6975	0,8642
		4	-0,0725	0,3848	1,0000	-1,1635	1,0185
		5	0,2732	0,2859	1,0000	-0,5373	1,0837
	4	1	0,2396	0,3652	1,0000	-0,7958	1,2750
		2	0,1559	0,3588	1,0000	-0,8614	1,1732
		3	0,0725	0,3848	1,0000	-1,0185	1,1635
		5	0,3457	0,3669	1,0000	-0,6945	1,3859
	5	1	-0,1061	0,2589	1,0000	-0,8400	0,6278
		2	-0,1898	0,2498	1,0000	-0,8979	0,5183
		3	-0,2732	0,2859	1,0000	-1,0837	0,5373
		4	-0,3457	0,3669	1,0000	-1,3859	0,6945
	1	2	-0,0152	0,1686	1,0000	-0,4932	0,4628
		3	-0,1021	0,1934	1,0000	-0,6505	0,4463
		4	-0,1772	0,2490	1,0000	-0,8831	0,5288
		5	-0,1665	0,1765	1,0000	-0,6669	0,3339
	2	1	0,0152	0,1686	1,0000	-0,4628	0,4932
		3	-0,0869	0,1878	1,0000	-0,6193	0,4455
		4	-0,1620	0,2446	1,0000	-0,8556	0,5316
		5	-0,1513	0,1703	1,0000	-0,6342	0,3315
	3	1	0,1021	0,1934	1,0000	-0,4463	0,6505
		2	0,0869	0,1878	1,0000	-0,4455	0,6193
		4	-0,0751	0,2624	1,0000	-0,8190	0,6688
		5	-0,0644	0,1949	1,0000	-0,6170	0,4882
	4	1	0,1772	0,2490	1,0000	-0,5288	0,8831
		2	0,1620	0,2446	1,0000	-0,5316	0,8556
		3	0,0751	0,2624	1,0000	-0,6688	0,8190
		5	0,0107	0,2501	1,0000	-0,6985	0,7199
	5	1	0,1665	0,1765	1,0000	-0,3339	0,6669
		2	0,1513	0,1703	1,0000	-0,3315	0,6342
		3	0,0644	0,1949	1,0000	-0,4882	0,6170
		4	-0,0107	0,2501	1,0000	-0,7199	0,6985
CO_A	1	2	-0,0962	0,2480	1,0000	-0,7994	0,6069
		3	0,0048	0,2845	1,0000	-0,8019	0,8116
		4	-0,4384	0,3663	1,0000	-1,4769	0,6001
		5	-0,1822	0,2596	1,0000	-0,9183	0,5540
	2	1	0,0962	0,2480	1,0000	-0,6069	0,7994
		3	0,1011	0,2762	1,0000	-0,6822	0,8843
		4	-0,3421	0,3599	1,0000	-1,3625	0,6782

CO_C	3	5	-0,0859	0,2505	1,0000	-0,7962	0,6244
		1	-0,0048	0,2845	1,0000	-0,8116	0,8019
		2	-0,1011	0,2762	1,0000	-0,8843	0,6822
		4	-0,4432	0,3860	1,0000	-1,5375	0,6511
		5	-0,1870	0,2867	1,0000	-0,9999	0,6260
	4	1	0,4384	0,3663	1,0000	-0,6001	1,4769
		2	0,3421	0,3599	1,0000	-0,6782	1,3625
		3	0,4432	0,3860	1,0000	-0,6511	1,5375
		5	0,2562	0,3680	1,0000	-0,7871	1,2995
	5	1	0,1822	0,2596	1,0000	-0,5540	0,9183
		2	0,0859	0,2505	1,0000	-0,6244	0,7962
		3	0,1870	0,2867	1,0000	-0,6260	0,9999
		4	-0,2562	0,3680	1,0000	-1,2995	0,7871
	1	2	0,0067	0,2537	1,0000	-0,7127	0,7261
		3	0,4796	0,2911	1,0000	-0,3458	1,3050
		4	0,4182	0,3747	1,0000	-0,6443	1,4807
		5	0,0880	0,2656	1,0000	-0,6651	0,8411
		2	1	-0,0067	0,2537	1,0000	-0,7261
	3		0,4729	0,2826	0,9571	-0,3284	1,2742
	4		0,4115	0,3682	1,0000	-0,6325	1,4554
	5		0,0813	0,2563	1,0000	-0,6454	0,8080
	3		1	-0,4796	0,2911	1,0000	-1,3050
		2	-0,4729	0,2826	0,9571	-1,2742	0,3284
		4	-0,0614	0,3949	1,0000	-1,1810	1,0582
		5	-0,3916	0,2933	1,0000	-1,2233	0,4401
		4	1	-0,4182	0,3747	1,0000	-1,4807
	2		-0,4115	0,3682	1,0000	-1,4554	0,6325
	3		0,0614	0,3949	1,0000	-1,0582	1,1810
	5		-0,3302	0,3765	1,0000	-1,3976	0,7372
	5		1	-0,0880	0,2656	1,0000	-0,8411
2		-0,0813	0,2563	1,0000	-0,8080	0,6454	
3		0,3916	0,2933	1,0000	-0,4401	1,2233	
4		0,3302	0,3765	1,0000	-0,7372	1,3976	
CO_N		1	2	0,1152	0,2289	1,0000	-0,5338
	3		0,0707	0,2626	1,0000	-0,6740	0,8153
	4		0,1433	0,3381	1,0000	-0,8153	1,1018
	5		0,0482	0,2397	1,0000	-0,6312	0,7277
	2		1	-0,1152	0,2289	1,0000	-0,7642
		3	-0,0445	0,2550	1,0000	-0,7675	0,6784
		4	0,0281	0,3322	1,0000	-0,9137	0,9699
		5	-0,0670	0,2312	1,0000	-0,7226	0,5886
		3	1	-0,0707	0,2626	1,0000	-0,8153
	2		0,0445	0,2550	1,0000	-0,6784	0,7675
	4		0,0726	0,3562	1,0000	-0,9374	1,0827
	5		-0,0224	0,2647	1,0000	-0,7728	0,7279

CO_ALL	4	1	-0,1433	0,3381	1,0000	-1,1018	0,8153
		2	-0,0281	0,3322	1,0000	-0,9699	0,9137
		3	-0,0726	0,3562	1,0000	-1,0827	0,9374
	5	5	-0,0950	0,3397	1,0000	-1,0580	0,8680
		1	-0,0482	0,2397	1,0000	-0,7277	0,6312
		2	0,0670	0,2312	1,0000	-0,5886	0,7226
	5	3	0,0224	0,2647	1,0000	-0,7279	0,7728
		4	0,0950	0,3397	1,0000	-0,8680	1,0580
	1	2	0,0040	0,1789	1,0000	-0,5031	0,5112
		3	0,1184	0,2052	1,0000	-0,4634	0,7002
		4	-0,0587	0,2641	1,0000	-0,8076	0,6902
	5	5	-0,0442	0,1872	1,0000	-0,5750	0,4867
		1	-0,0040	0,1789	1,0000	-0,5112	0,5031
		3	0,1143	0,1992	1,0000	-0,4505	0,6791
	2	4	-0,0628	0,2595	1,0000	-0,7986	0,6731
		5	-0,0482	0,1807	1,0000	-0,5604	0,4640
		1	-0,1184	0,2052	1,0000	-0,7002	0,4634
	3	2	-0,1143	0,1992	1,0000	-0,6791	0,4505
		4	-0,1771	0,2783	1,0000	-0,9662	0,6121
		5	-0,1625	0,2068	1,0000	-0,7488	0,4237
	4	1	0,0587	0,2641	1,0000	-0,6902	0,8076
		2	0,0628	0,2595	1,0000	-0,6731	0,7986
		3	0,1771	0,2783	1,0000	-0,6121	0,9662
	5	5	0,0145	0,2654	1,0000	-0,7379	0,7669
		1	0,0442	0,1872	1,0000	-0,4867	0,5750
		2	0,0482	0,1807	1,0000	-0,4640	0,5604
	3	3	0,1625	0,2068	1,0000	-0,4237	0,7488
		4	-0,0145	0,2654	1,0000	-0,7669	0,7379

Com base em médias observadas.

O termo de erro é Quadrado Médio (Erro) = 0,946.

*. A diferença média é significativa no nível 0,05.

ANOVA – Antiguidade na organização

		ANOVA				
		Soma dos Quadrados	df	Quadrado Médio	Z	Sig.
SW_ALL	Entre Grupos	13,804	4	3,451	1,86	0,118
	Nos grupos	415,69	224	1,856		
	Total	429,495	228			
	Entre Grupos	12,406	4	3,101	1,831	0,124
	Nos grupos	377,731	223	1,694		
	Total	390,137	227			
CC_C	Entre Grupos	3,078	4	0,769	0,492	0,741
	Nos grupos	348,48	223	1,563		
	Total	351,558	227			
	Entre Grupos	8,657	4	2,164	1,215	0,305
	Nos grupos	397,313	223	1,782		
	Total	405,97	227			
CC_ALL	Entre Grupos	4,314	4	1,078	1,304	0,269
	Nos grupos	184,374	223	0,827		
	Total	188,688	227			
	Entre Grupos	16,915	4	4,229	2,404	0,051
	Nos grupos	392,226	223	1,759		
	Total	409,14	227			
CO_C	Entre Grupos	1,07	4	0,267	0,138	0,968
	Nos grupos	431,767	223	1,936		
	Total	432,837	227			
	Entre Grupos	1,959	4	0,49	0,317	0,866
	Nos grupos	344,24	223	1,544		
	Total	346,2	227			
CO_ALL	Entre Grupos	4,821	4	1,205	1,299	0,271
	Nos grupos	206,885	223	0,928		
	Total	211,706	227			

Descritivas									
						95% de Intervalo de Confiança para Média			
		N	Média	Desvio padrão	Erro Padrão	Limite inferior	Limite superior	Mínimo	Máximo
SW_ALL	1	141	6,9504	1,39913	0,11783	6,7174	7,1833	0,88	9,63
	2	54	7,3187	1,36598	0,18589	6,9458	7,6915	1,63	9,63
	3	16	7,1094	1,40674	0,35168	6,3598	7,8590	3,75	8,75
	4	7	7,1071	0,76522	0,28923	6,3994	7,8149	5,75	8,00
	5	11	7,9562	0,97682	0,29452	7,2999	8,6124	6,75	9,50
	Total	229	7,1014	1,37250	0,09070	6,9227	7,2801	0,88	9,63
CC_A	1	140	5,5943	1,36828	0,11564	5,3656	5,8229	1,40	7,00
	2	54	5,6444	1,11367	0,15155	5,3405	5,9484	2,20	7,00
	3	16	5,6375	1,62024	0,40506	4,7741	6,5009	2,80	7,00
	4	7	4,6571	1,31511	0,49707	3,4409	5,8734	2,60	6,40
	5	11	6,3455	0,44803	0,13508	6,0445	6,6464	5,80	7,00
	Total	228	5,6167	1,31098	0,08682	5,4456	5,7877	1,40	7,00
CC_C	1	140	3,9743	1,23254	0,10417	3,7684	4,1803	1,00	7,00
	2	54	4,2143	1,28009	0,17420	3,8649	4,5637	1,29	6,86
	3	16	4,2768	1,16697	0,29174	3,6550	4,8986	1,57	5,57
	4	7	4,1020	0,87953	0,33243	3,2886	4,9155	2,57	5,43
	5	11	4,0649	1,59382	0,48055	2,9942	5,1357	1,43	6,29
	Total	228	4,0607	1,24447	0,08242	3,8983	4,2231	1,00	7,00
CC_N	1	140	3,6450	1,31993	0,11155	3,4244	3,8656	1,00	6,80
	2	54	3,8222	1,35405	0,18426	3,4526	4,1918	1,00	6,20
	3	16	3,8625	1,36376	0,34094	3,1358	4,5892	2,00	5,80
	4	7	2,7143	0,97199	0,36738	1,8153	3,6132	1,00	3,80
	5	11	3,8545	1,56228	0,47105	2,8050	4,9041	2,00	6,20
	Total	228	3,6838	1,33732	0,08857	3,5093	3,8583	1,00	6,80
CC_ALL	1	140	4,3530	0,92150	0,07788	4,1990	4,5070	1,41	6,50
	2	54	4,5189	0,90208	0,12276	4,2727	4,7651	2,82	6,65
	3	16	4,5551	0,99548	0,24887	4,0247	5,0856	2,53	5,88
	4	7	3,8571	0,30539	0,11543	3,5747	4,1396	3,35	4,18
	5	11	4,6701	0,88248	0,26608	4,0773	5,2630	3,29	6,12
	Total	228	4,4066	0,91172	0,06038	4,2876	4,5255	1,41	6,65
CO_A	1	140	4,2105	1,36984	0,11577	3,9816	4,4394	1,00	7,00
	2	54	4,5979	1,29454	0,17616	4,2445	4,9512	1,14	7,00
	3	16	4,9375	1,18030	0,29508	4,3086	5,5664	2,71	7,00
	4	7	3,7551	1,18297	0,44712	2,6610	4,8492	2,57	6,14
	5	11	4,8701	1,15256	0,34751	4,0958	5,6444	2,14	6,14
	Total	228	4,3711	1,34253	0,08891	4,1959	4,5463	1,00	7,00
CO_C	1	140	3,7631	1,46435	0,12376	3,5184	4,0078	1,00	7,00
	2	54	3,8333	1,23836	0,16852	3,4953	4,1713	1,00	7,00
	3	16	3,7292	1,24852	0,31213	3,0639	4,3945	1,00	5,67

CO_N	4	7	4,0952	1,16610	0,44074	3,0168	5,1737	1,67	5,00
	5	11	3,6667	1,44530	0,43577	2,6957	4,6376	1,00	6,00
	Total	228	3,7829	1,38086	0,09145	3,6027	3,9631	1,00	7,00
	1	140	3,4101	1,24437	0,10517	3,2022	3,6181	1,00	6,00
	2	54	3,5370	1,32215	0,17992	3,1762	3,8979	1,00	6,50
	3	16	3,6458	0,87321	0,21830	3,1805	4,1111	1,50	4,67
CO_ALL	4	7	3,1429	1,11151	0,42011	2,1149	4,1708	1,67	5,17
	5	11	3,3788	1,32307	0,39892	2,4899	4,2676	1,00	5,50
	Total	228	3,4470	1,23495	0,08179	3,2858	3,6082	1,00	6,50
	1	140	3,8265	1,02668	0,08677	3,6550	3,9981	1,06	6,50
	2	54	4,0567	0,90695	0,12342	3,8092	4,3043	1,31	5,69
	3	16	4,2292	0,58437	0,14609	3,9178	4,5406	3,00	5,25
	4	7	3,5893	0,90920	0,34364	2,7484	4,4302	2,88	5,56
	5	11	4,0852	0,81790	0,24661	3,5358	4,6347	3,00	5,38
	Total	228	3,9145	0,96573	0,06396	3,7885	4,0405	1,06	6,50

Anexo F – Correlação de Pearson

		Correlações						
		SW_ALL	CC_A	CC_C	CC_N	CO_A	CO_N	CO_C
SW_ALL	Correlação de Pearson	1						
	Sig. (2 extremidades)							
	N	229						
CC_A	Correlação de Pearson	0,380**	1					
	Sig. (2 extremidades)	0,000						
	N	228	228					
CC_C	Correlação de Pearson	-0,104	0,035	1				
	Sig. (2 extremidades)	0,116	0,595					
	N	228	228	228				
CC_N	Correlação de Pearson	-0,019	0,215**	0,464**	1			
	Sig. (2 extremidades)	0,781	0,001	0,000				
	N	228	228	228	228			
CO_A	Correlação de Pearson	0,249**	0,483**	0,148*	0,325**	1		
	Sig. (2 extremidades)	0,000	0,000	0,025	0,000			
	N	228	228	228	228	228		
CO_N	Correlação de Pearson	-0,091	0,027	0,527**	,607**	,395**	1	
	Sig. (2 extremidades)	0,170	0,689	0,000	0,000	0,000		
	N	228	228	228	228	228	228	
CO_C	Correlação de Pearson	-0,236**	-0,134*	0,530**	0,303**	0,021	0,352**	1
	Sig. (2 extremidades)	0,000	0,043	0,000	0,000	0,748	0,000	
	N	228	228	228	228	228	228	228

**. A correlação é significativa no nível 0,01 (2 extremidades).

*. A correlação é significativa no nível 0,05 (2 extremidades).

Anexo G – Regressão Linear – Teste de Hipóteses

H1: O Bem-Estar Subjetivo influencia positivamente Comprometimento com a Carreira.

Resumo do modelo				
Modelo	R	R quadrado	R quadrado ajustado	Erro padrão da estimativa
1	0,094 ^a	0,009	0,004	0,90968

a. Preditores: (Constante), SW_ALL

ANOVA ^a					
	Modelo	Soma dos Quadrados	df	Quadrado Médio	Z Sig.
1	Regressão	1,671	1	1,671	2,019 0,157 ^b
	Resíduo	187,017	226	0,828	
	Total	188,688	227		

a. Variável Dependente: CC_ALL

b. Preditores: (Constante), SW_ALL

Coeficientes ^a					
	Modelo	Coeficientes não padronizados		Coeficientes padronizados	t Sig.
		B	Erro	Beta	
1	(Constante)	3,963	0,318		12,466 <0,001
	SW_ALL	0,062	0,044	0,094	1,421 0,157

a. Variável Dependente: CC_ALL

H1.1 O Bem-Estar Subjetivo influencia positivamente o Comprometimento Afetivo com a Carreira.

Resumo do modelo				
Modelo	R	R quadrado	R quadrado ajustado	Erro padrão da estimativa
1	0,380 ^a	0,145	0,141	1,21520

a. Preditores: (Constante), SW_ALL

ANOVA ^a						
	Modelo	Soma dos Quadrados	df	Quadrado Médio	Z	Sig.
1	Regressão	56,400	1	56,400	38,193	<0,001 ^b
	Resíduo	333,737	226	1,477		
	Total	390,137	227			

a. Variável Dependente: CC_A

b. Preditores: (Constante), SW_ALL

Coeficientes ^a						
	Modelo	Coeficientes não padronizados		Coeficientes padronizados	t	Sig.
		B	Erro	Beta		
1	(Constante)	3,040	0,425		7,158	<0,001
	SW_ALL	0,363	0,059	0,380	6,180	<0,001

a. Variável Dependente: CC_A

H1.2 O Bem-Estar Subjetivo influencia positivamente o Comprometimento Calculativo com a Carreira.

Resumo do modelo				
Modelo	R	R quadrado	R quadrado ajustado	Erro padrão da estimativa
1	0,104 ^a	0,011	0,007	1,24040

a. Preditores: (Constante), SW_ALL

ANOVA ^a						
	Modelo	Soma dos Quadrados	df	Quadrado Médio	Z	Sig.
1	Regressão	3,836	1	3,836	2,493	0,116 ^b
	Resíduo	347,722	226	1,539		
	Total	351,558	227			

a. Variável Dependente: CC_C

b. Preditores: (Constante), SW_ALL

Coeficientes ^a						
	Modelo	Coeficientes não padronizados		Coeficientes padronizados	t	Sig.
		B	Erro	Beta		
1	(Constante)	4,733	0,433		10,918	<0,001

SW_ALL	-0,095	0,060	-,104	-1,579	0,116
--------	--------	-------	-------	--------	-------

a. Variável Dependente: CC_C

H1.3 O Bem-Estar Subjetivo influencia positivamente Comprometimento Normativo com a Carreira.

Resumo do modelo				
Modelo	R	R quadrado	R quadrado ajustado	Erro padrão da estimativa
1	0,019 ^a	0,000	-0,004	1,34004

a. Preditores: (Constante), SW_ALL

ANOVA ^a						
	Modelo	Soma dos Quadrados	df	Quadrado Médio	Z	Sig.
1	Regressão	0,139	1	0,139	0,078	0,781 ^b
	Resíduo	405,830	226	1,796		
	Total	405,970	227			

a. Variável Dependente: CC_N

b. Preditores: (Constante), SW_ALL

Coeficientes ^a						
	Modelo	Coeficientes não padronizados		Coeficientes padronizados	t	Sig.
		B	Erro	Beta		
1	(Constante)	3,812	0,318		8,140	<0,001
	SW_ALL	-0,018	0,065	-0,019	-.279	0,781

a. Variável Dependente: CC_N

Anexo H – Condições dois e três para a análise de Mediação

2- A variável independente (X) é preditor de forma estatisticamente significativa da variável mediadora (M) (X prediz M).

Bem-Estar Subjetivo – Comprometimento Organizacional Afetivo

Coeficientes ^a						
Modelo		Coeficientes não padronizados		Coeficientes padronizados	t	Sig.
		B	Erro	Beta		
1	(Constante)	2,641	0,455		5,799	<0,001
	SW_ALL	0,244	0,063	0,249	3,870	<0,001

a. Variável Dependente: CO_A

Bem-Estar Subjetivo – Comprometimento Organizacional Calculativo

Coeficientes ^a						
Modelo		Coeficientes não padronizados		Coeficientes padronizados	t	Sig.
		B	Erro	Beta		
1	(Constante)	5,470	0,470		11,641	<0,001
	SW_ALL	-0,238	0,065	-0,236	-3,657	<0,001

a. Variável Dependente: CO_C

Bem-Estar Subjetivo – Comprometimento Organizacional Normativo

Coeficientes ^a						
Modelo		Coeficientes não padronizados		Coeficientes padronizados	t	Sig.
		B	Erro	Beta		
1	(Constante)	4,029	0,431		9,354	<0,001
	SW_ALL	-0,082	0,060	-0,091	-1,377	0,170

a. Variável Dependente: CO_N

Bem-Estar Subjetivo – Comprometimento Organizacional

Coeficientes ^a						
Modelo		Coeficientes não padronizados		Coeficientes padronizados	t	Sig.
		B	Erro	Beta		
1	(Constante)	3,692	0,338		10,926	<0,001
	SW_ALL	0,031	0,047	0,045	0,672	0,503

a. Variável Dependente: CO_ALL

3- A variável mediadora (M) é preditor de forma estatisticamente significativa da variável dependente (Y) enquanto controla o efeito da variável independente (X) (M prediz Y).

Comprometimento Organizacional Afetivo – Comprometimento Afetivo com a Carreira – Bem-Estar Subjetivo

Coeficientes ^a						
Modelo		Coeficientes não padronizados		Coeficientes padronizados	t	Sig.
		B	Erro	Beta		
1	(Constante)	1,972	0,411		4,797	<0,001
	SW_ALL	0,264	0,055	0,277	4,827	<0,001
	CO_A	0,404	0,056	0,414	7,219	<0,001

a. Variável Dependente: CC_A

Comprometimento Organizacional Calculativo – Comprometimento Afetivo com a Carreira – Bem-Estar Subjetivo

Coeficientes ^a						
Modelo		Coeficientes não padronizados		Coeficientes padronizados	t	Sig.
		B	Erro	Beta		
1	(Constante)	3,284	0,538		6,109	<0,001
	SW_ALL	0,352	0,060	0,369	5,823	<0,001
	CO_C	-0,045	0,060	-0,047	-0,743	0,458

a. Variável Dependente: CC_A

Comprometimento Organizacional Afetivo – Comprometimento Calculativo com a Carreira – Bem-Estar Subjetivo

Coeficientes ^a					
Modelo	Coeficientes não padronizados		Coeficientes padronizados	t	Sig.
	B	Erro	Beta		
1 (Constante)	4,278	0,458		9,341	<0,001
SW_ALL	-0,137	0,061	-0,151	-2,240	<0,001
CO_A	0,172	0,062	0,186	2,761	0,006

a. Variável Dependente: CC_C

Comprometimento Organizacional Calculativo – Comprometimento Calculativo com a Carreira – Bem-Estar Subjetivo

Coeficientes ^a					
Modelo	Coeficientes não padronizados		Coeficientes padronizados	t	Sig.
	B	Erro	Beta		
1 (Constante)	2,093	,468		4,469	<0,001
SW_ALL	0,020	0,053	0,022	0,380	0,704
CO_C	0,483	0,052	0,536	9,209	<0,001

a. Variável Dependente: CC_C

Comprometimento Organizacional Afetivo – Comprometimento Normativo com a Carreira – Bem-Estar Subjetivo

Coeficientes ^a					
Modelo	Coeficientes não padronizados		Coeficientes padronizados	t	Sig.
	B	Erro	Beta		
1 (Constante)	2,888	0,473		6,105	<0,001
SW_ALL	-0,103	0,063	-0,106	-1,639	0,103
CO_A	0,350	0,064	0,351	5,427	<0,001

a. Variável Dependente: CC_N

Comprometimento Organizacional Calcualtivo – Comprometimento Normativo com a Carreira – Bem-Estar Subjetivo

Coeficientes ^a					
Modelo		Coeficientes não padronizados		Coeficientes padronizados	Sig.
		B	Erro	Beta	
1	(Constante)	2,136	,565		3,781
	SW_ALL	0,055	0,064	0,056	0,862
	CO_C	0,306	0,063	0,316	4,847

a. Variável Dependente: CC_N

Anexo I – H2.1 O Bem-Estar Subjetivo influencia positivamente Comprometimento Afetivo com a Carreira, quando mediado pelo Comprometimento Organizacional Afetivo

Run MATRIX procedure:

***** PROCESS Procedure for SPSS Version 4.2

***** Written by Andrew F. Hayes, Ph.D.

www.afhayes.com

Documentation available in Hayes (2022). www.guilford.com/p/hayes3

Model : 4
Y : CC_A
X :

SW
_A
LL
M
:
CO
_A
_

Sa
mp
le
Si
ze
:
22
8

***** OUTCOME VARIABLE:

CO_A

Model Summary

	R	R-sq	MSE	F	df1	df2	p
	,25	,06	1,70	14,98	1,00	226,00	,00

Model

	coeff	se	t	p	LLCI	ULCI
constant	2,64	,46	5,80	,00	1,74	3,54
SW_ALL	,24	,06	3,87	,00	,12	,37

Standardized coefficients

	coeff
SW_ALL	,25

***** OUTCOME VARIABLE:

CC_A

Model Summary

R	R-sq	MSE	F	df1	df2	p
,55	,31	1,20	49,47	2,00	225,00	,00

Model

	coeff	se	t	p	LLCI	ULCI
constant	1,97	,41	4,80	,00	1,16	2,78
SW_ALL	,26	,05	4,83	,00	,16	,37
CO_A	,40	,06	7,22	,00	,29	,51

Standardized coefficients

	coeff
SW_ALL	,28
CO_A	,41

***** TOTAL EFFECT MODEL

***** OUTCOME VARIABLE:

CC_A

Model Summary

R	R-sq	MSE	F	df1	df2	p
,38	,14	1,48	38,19	1,00	226,00	,00

Model

	coeff	se	t	p	LLCI	ULCI
constant	3,04	,42	7,16	,00	2,20	3,88
SW_ALL	,36	,06	6,18	,00	,25	,48

Standardized coefficients

	coeff
SW_ALL	,38

***** TOTAL, DIRECT, AND INDIRECT EFFECTS OF X ON Y

***** Total effect of X on Y

Effect	se	t	p	LLCI	ULCI	c_cs
,36	,06	6,18	,00	,25	,48	,38

Direct effect of X on Y

Effect	se	t	p	LLCI	ULCI	c'_cs
,26	,05	4,83	,00	,16	,37	,28

Indirect effect(s) of X on Y:

Effect	BootSE	BootLLCI	BootULCI	CO_A	,10	,03	,05
--------	--------	----------	----------	------	-----	-----	-----

Completely standardized indirect effect(s) of X on Y:

Effect	BootSE	BootLLCI	BootULCI
CO_A	,10	,03	,05

***** ANALYSIS NOTES AND ERRORS

***** Level of confidence for all confidence

intervals in output:

95,0000

Number of bootstrap samples for percentile bootstrap confidence

intervals: 5000

----- END MATRIX -----

Anexo J – H2.5 O Bem-Estar Subjetivo influencia positivamente Comprometimento Calculativo com a Carreira, quando mediado pelo Comprometimento Organizacional Calculativo

Run MATRIX procedure:

***** PROCESS Procedure for SPSS Version 4.2

***** Written by Andrew F. Hayes, Ph.D.

www.afhayes.com

Documentation available in Hayes (2022). www.guilford.com/p/hayes3

Model : 4
Y : CC_C
X :

SW
_A
LL
M
:
CO
_C

Sa
mp
le
Si
ze
:
22
8

*** OUTCOME VARIABLE:

CO_C

Model Summary

R	R-sq	MSE	F	df1	df2	p
,24	,06	1,81	13,38	1,00	226,00	,00

Model

	coeff	se	t	p	LLCI	ULCI
constant	5,47	,47	11,64	,00	4,54	6,40
SW_ALL	-,24	,06	-3,66	,00	-,37	-,11

Standardized coefficients

	coeff
SW_ALL	-,24

***** OUTCOME VARIABLE:

CC_C

Model Summary

	R	R-sq	MSE	F	df1	df2	p
	,53	,28	1,12	44,11	2,00	225,00	,00

Model						
	coeff	se	t	p	LLCI	ULCI
constant	2,09	,47	4,47	,00	1,17	3,02
SW_ALL	,02	,05	,38	,70	-,08	,12
CO_C	,48	,05	9,21	,00	,38	,59

Standardized coefficients	
	coeff
SW_ALL	,02
CO_C	,54

***** TOTAL EFFECT MODEL

***** OUTCOME VARIABLE:

```

CC_C

Model Summary
      R      R-sq      MSE      F      df1      df2      p
      ,10      ,01      1,54      2,49      1,00      226,00      ,12

Model
      coeff      se      t      p      LLCI      ULCI
constant      4,73      ,43      10,92      ,00      3,88      5,59
SW_ALL      -,09      ,06      -1,58      ,12      -,21      ,02

Standardized coefficients
      coeff
SW_ALL      -,10

***** TOTAL, DIRECT, AND INDIRECT EFFECTS OF X ON Y

***** Total effect of X on Y
      Effect      se      t      p      LLCI      ULCI      c'_cs
      -,09      ,06      -1,58      ,12      -,21      ,02      -,10

Direct effect of X on Y
      Effect      se      t      p      LLCI      ULCI      c'_cs
      ,02      ,05      ,38      ,70      -,08      ,12      ,02

Indirect effect(s) of X
on Y:
      Effect      BootSE      BootLLCI      BootULCI      CO_C      -,11      ,03      -,18

Completely standardized indirect effect(s) of X on Y:
      Effect      BootSE      BootLLCI      BootULCI
CO_C      -,13      ,04      -,20      -,06

***** ANALYSIS NOTES AND ERRORS

***** Level of confidence for all confidence
intervals in output:
95,0000

Number of bootstrap samples for percentile bootstrap confidence
intervals: 5000

----- END MATRIX -----

```

Anexo K – H2.7 O Bem-Estar Subjetivo influencia positivamente o Comprometimento Normativo com a Carreira, quando mediado pelo Comprometimento Organizacional Afetivo

Run MATRIX procedure:

***** PROCESS Procedure for SPSS Version 4.2

***** Written by Andrew F. Hayes, Ph.D.

www.afhayes.com

Documentation available in Hayes (2022). www.guilford.com/p/hayes3

Model : 4
Y : CC_N
X :

SW
_A
LL
M
:
CO
_A

Sa
mp
le
Si
ze
:
22
8

***** OUTCOME VARIABLE:

CO_A

Model Summary

R	R-sq	MSE	F	df1	df2	p
,25	,06	1,70	14,98	1,00	226,00	,00

Model

	coeff	se	t	p	LLCI	ULCI
constant	2,64	,46	5,80	,00	1,74	3,54
SW_ALL	,24	,06	3,87	,00	,12	,37

Standardized coefficients

coeff
SW_ALL ,25

*** OUTCOME VARIABLE:

CC_N

Model Summary

R	R-sq	MSE	F	df1	df2	p
,34	,12	1,59	14,77	2,00	225,00	,00

Model	coeff	se	t	p	LLCI	ULCI
constant	2,89	,47	6,10	,00	1,96	3,82
SW_ALL	-,10	,06	-1,64	,10	-,23	,02
CO_A	,35	,06	5,43	,00	,22	,48

Standardized coefficients

	coeff
SW_ALL	-,11
CO_A	,35

***** TOTAL EFFECT MODEL
 ***** OUTCOME VARIABLE:
 CC_N

```

Model Summary
      R      R-sq      MSE      F      df1      df2      p
      ,02      ,00      1,80      ,08      1,00      226,00      ,78

Model
      coeff      se      t      p      LLCI      ULCI
constant      3,81      ,47      8,14      ,00      2,89      4,73
SW_ALL      -,02      ,06      -,28      ,78      -,15      ,11

Standardized coefficients
      coeff
SW_ALL      -,02

***** TOTAL, DIRECT, AND INDIRECT EFFECTS OF X ON Y

***** Total effect of X on Y
      Effect      se      t      p      LLCI      ULCI      c'_cs
      -,02      ,06      -,28      ,78      -,15      ,11      -,02

Direct effect of X on Y
      Effect      se      t      p      LLCI      ULCI      c'_cs
      -,10      ,06      -1,64      ,10      -,23      ,02      -,11

Indirect effect(s) of X
on Y:
      Effect      BootSE      BootLLCI      BootULCI      CO_A      ,09      ,02      ,04

Completely standardized indirect effect(s) of X on Y:
      Effect      BootSE      BootLLCI      BootULCI
CO_A      ,09      ,03      ,04      ,14

***** ANALYSIS NOTES AND ERRORS

***** Level of confidence for all confidence
intervals in output:
      95,0000

Number of bootstrap samples for percentile bootstrap confidence
intervals: 5000

----- END MATRIX -----

```

Anexo L – H2.8 O Bem-Estar Subjetivo influencia positivamente Comprometimento Normativo com a Carreira, quando mediado pelo Comprometimento Organizacional Calculativo

Run MATRIX procedure:

***** PROCESS Procedure for SPSS Version 4.2

***** Written by Andrew F. Hayes, Ph.D.

www.afhayes.com

Documentation available in Hayes (2022). www.guilford.com/p/hayes3

Model : 4
Y : CC_N
X :
SW
A
LL
M
:
CO
_C

Sa
mp
le
Si
ze
:
22
8

***** OUTCOME VARIABLE:

CO_C

Model Summary

	R	R-sq	MSE	F	df1	df2	p
	,24	,06	1,81	13,38	1,00	226,00	,00

Model

	coeff	se	t	p	LLCI	ULCI
constant	5,47	,47	11,64	,00	4,54	6,40
SW_ALL	-,24	,06	-3,66	,00	-,37	-,11

Standardized coefficients

	coeff
SW_ALL	-,24

***** OUTCOME VARIABLE:

CC_N

Model Summary

	R	R-sq	MSE	F	df1	df2	p
	,31	,09	1,63	11,79	2,00	225,00	,00

Model

	coeff	se	t	p	LLCI	ULCI
--	-------	----	---	---	------	------

constant	2,14	,56	3,78	,00	1,02	3,25
SW_ALL	,05	,06	,86	,39	-,07	,18
CO_C	,31	,06	4,85	,00	,18	,43

Standardized coefficients

	coeff
SW_ALL	,06
CO_C	,32

***** TOTAL EFFECT MODEL
 ***** OUTCOME VARIABLE:
 CC_N

Model Summary						
R	R-sq	MSE	F	df1	df2	p

```

,02      ,00      1,80      ,08      1,00      226,00      ,78

Model
      coeff      se      t      p      LLCI      ULCI
constant      3,81      ,47      8,14      ,00      2,89      4,73
SW_ALL      -,02      ,06      -,28      ,78      -,15      ,11

Standardized coefficients
      coeff
SW_ALL      -,02

***** TOTAL, DIRECT, AND INDIRECT EFFECTS OF X ON Y

***** Total effect of X on Y
      Effect      se      t      p      LLCI      ULCI      c'_cs
      -,02      ,06      -,28      ,78      -,15      ,11      -,02

Direct effect of X on Y
      Effect      se      t      p      LLCI      ULCI      c'_cs
      ,05      ,06      ,86      ,39      -,07      ,18      ,06

Indirect effect(s) of X on Y:
      Effect      BootSE      BootLLCI      BootULCI      CO_C      -,07      ,03      -,13

Completely standardized indirect effect(s) of X on Y:
      Effect      BootSE      BootLLCI      BootULCI
CO_C      -,07      ,03      -,13      -,03

***** ANALYSIS NOTES AND ERRORS

***** Level of confidence for all confidence

intervals in output:
95,0000

Number of bootstrap samples for percentile bootstrap confidence
intervals: 5000

----- END MATRIX -----

```