Universidade do Minho
Escola de Psicologia

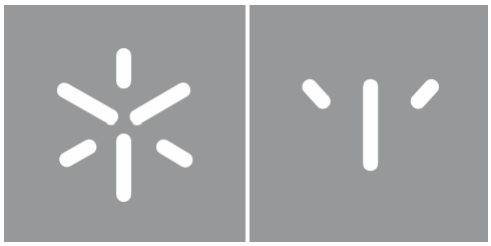
Marta Maria Pinto Alves da Costa

A Satisfação Profissional e a Satisfação com a Vida em Adultos Portugueses

abril de 2026

A Satisfação Profissional e a Satisfação com a Vida em Adultos Portugueses
Marta Costa

UMinho | 2025



Universidade do Minho

Escola de Psicologia

Marta Maria Pinto Alves da Costa

A Satisfação Profissional e a Satisfação com a Vida em Adultos Portugueses

Dissertação de Mestrado em

Psicologia da Educação

Trabalho realizado sob a orientação da **Doutora Maria do Céu Taveira Castro Silva** e do **Doutor João Arménio Lopes**

abril de 2026

Direitos de autor e condições de utilização do trabalho por terceiros

Este é um trabalho académico que pode ser utilizado por terceiros, desde que respeitadas as regras e boas práticas internacionalmente aceites, no que concerne aos direitos de autor e aos direitos conexos. Assim, o presente trabalho pode ser utilizado nos termos previstos na licença abaixo indicada. Caso o utilizador necessite de permissão para poder fazer uso do trabalho em condições não previstas no licenciamento indicado, deverá contactar o autor, através do Repositório da Universidade do Minho.

Licença concedida aos utilizadores deste trabalho



Atribuição

CC BY

https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/

Braga, 27 de abril de 2026

Assinatura _____

(Marta Maria Pinto Alves da Costa)

Agradecimentos

O presente trabalho resulta de um enorme desejo de aumentar o conhecimento e me tornar uma pessoa melhor. Embora represente um esforço individual, só foi concluído graças ao apoio e contributo de todos aqueles que comigo se cruzaram ao longo deste processo.

Assim, gostaria de expressar os meus agradecimentos à minha Orientadora, Professora Maria do Céu Taveira e ao Professor João Lopes pela sua disponibilidade e apoio. Agradeço igualmente a todos os professores e colegas que, ao longo da minha formação, partilharam o seu conhecimento, que, sem dúvida, guardarei na memória. Em especial, à Professora Joana Soares, cuja presença e exemplo marcaram de forma especial este meu percurso profissional.

Dedico este trabalho ao meu companheiro, Manuel Mendes, pelo qual sinto um reconhecimento profundo pelo apoio incondicional ao longo de todo este processo, pela admiração, respeito e incentivo que sempre me transmitiu.

Aos meus netos: Bernardo, João, Guilherme e Nicolau, com o desejo de que mantenham a curiosidade, a vontade de aprender e crescer ao longo da vida.

A todos, um muito obrigada.

Declaração de Integridade

Declaro ter atuado com integridade na elaboração do presente trabalho académico e confirmo que não recorri à prática de plágio nem a qualquer forma de utilização indevida ou falsificação de informações ou resultados em nenhuma das etapas conducente à sua elaboração. Mais declaro que conheço e que respeitei o Código de Conduta Ética da Universidade do Minho.

Braga, 27 de abril de 2026



(Marta Maria Pinto Alves da Costa)

Índice de conteúdos

A Satisfação Profissional e a Satisfação com a Vida em Adultos Portugueses..... 8

Método..... 15

Participantes..... 15

Instrumentos..... 15

Procedimento e análises..... 16

Resultados..... 17

Discussão..... 17

Limitações 19

Referências..... 19

A SATISFAÇÃO PROFISSIONAL E A SATISFAÇÃO COM A VIDA EM ADULTOS PORTUGUESES

Resumo

O presente estudo tem por objetivo, alargar a análise do modelo sociocognitivo do bem-estar na compreensão da relação entre satisfação profissional e satisfação com a vida em adultos trabalhadores de nacionalidade portuguesa. Assim, foi constituída uma amostra com 201 participantes, 126 mulheres e 74 homens, com uma média de idade de 40 anos, com diferentes atividades profissionais categorizadas através da Classificação das Profissões Portuguesas, de 2010. Para além de um questionário para recolha de informação sociodemográfica, utilizou-se uma medida de satisfação com a vida e outra de satisfação no trabalho. Os resultados de uma análise de regressão simples indicaram a existência de uma associação entre a satisfação profissional e a satisfação com a vida em geral. A investigação sistemática sobre a vida profissional e o bem-estar tem implicações importantes para a prática da psicologia em contextos de trabalho e sociais mais alargados.

Palavras-Chave: Bem-estar subjetivo, bem-estar psicológico, satisfação no trabalho, satisfação com a vida.

OCCUPATIONAL SATISFACTION AND OVERALL LIFE SATISFACTION IN PORTUGUESE ADULTS

Abstract

The present study aims to extend the analysis of the social-cognitive model of well-being to better understand the relationship between job satisfaction and life satisfaction among Portuguese working adults. The sample comprised 201 participants, including 126 women and 74 men, with a mean age of 40 years. Participants represented diverse professional activities, categorized according to the 2010 Portuguese Classification of Occupations. In addition to a sociodemographic questionnaire, a measure of life satisfaction and a measure of job satisfaction were administered. The results of a simple regression analysis indicated the existence of an association between job satisfaction and overall life satisfaction. Systematic research on professional life and well-being has important implications for the practice of psychology in workplace settings and broader social contexts.

Keywords: Subjective well-being, psychological well-being, job satisfaction, life satisfaction.

Em Portugal e no mundo em geral, um conjunto de fatores sociais, económicos e políticos tem contribuído para uma perceção generalizada da diminuição da qualidade de vida, enquanto aumentam as preocupações com a saúde mental (Annen, 2025). As consecutivas crises económicas, bem como a pandemia provocada pelo vírus "*SARS-CoV-2",* que constituiu uma crise de saúde pública sem precedentes, provocou efeitos que ainda se repercutem em múltiplos domínios do quotidiano. Esta última, em particular, para além de ter acentuado desigualdades pré-existentes, exacerbou os sentimentos de angústia, de insegurança e de ansiedade, em diversos grupos sociais (Brooks *et al.*, 2020; Saladino *et al.*, 2020). Simultaneamente, os desastres naturais, frequentemente associados às alterações climáticas, cada vez mais frequentes e intensos, colocam em risco comunidades inteiras, agravam os níveis de ansiedade, amplificados pela contínua disseminação mediática de imagens e narrativas de destruição (Clayton *et al.*, 2015; Cunsolo & Ellis, 2018). Ainda, a ocorrência de conflitos territoriais e geopolíticos, como os observados em diferentes regiões do globo, intensificam a vulnerabilidade social (Annen, 2025). Por outro lado, o mercado de trabalho tem-se revelado cada vez mais volátil e imprevisível, em grande medida, devido às transformações profundas associadas à denominada Quarta Revolução Industrial ou Indústria 4.0 (Schwab, 2016).

Face ao descrito, na população em idade adulta, caracterizada na sua maioria por um conjunto diversificado de responsabilidades pessoais, profissionais e sociais, as circunstâncias descritas, exigem e impõem decisões complexas face aos desafios multifacetados com que se deparam. Entre os principais constrangimentos, destacam-se a necessidade de preservar a empregabilidade, a aquisição de novas competências e a crescente dificuldade em conciliar as esferas familiar e profissional, especialmente nas famílias em que ambos os progenitores exercem atividade laboral (Hirschi, 2018; Maree, 2017).

Reflexo desta conjuntura, dados recentes do Eurobarómetro (EU-27-26 501.PT-1201, 2023) apontam que, em média, 55% dos cidadãos da União Europeia (UE) estão em risco de depressão. A análise entre os Estados-Membros revela variações significativas na percentagem de pessoas em risco. Em média, esses valores oscilaram entre 40% na Eslovénia, Dinamarca e Países Baixos e cerca de 65% na Polónia, Grécia e Chipre. Portugal regista valores próximos de 57%, situando-se acima da média europeia. A União Europeia (UE) alerta para a necessidade de implementar políticas eficazes, indispensáveis para mitigar os impactos desta crise, na medida em que, de acordo com as projeções para 2025, se prevê um agravamento dos fatores impulsionadores de angústia e ansiedade. À medida que aumentam e perduram no tempo, os fatores de risco geralmente associados a uma diminuição dos fatores protetores levantam sérias preocupações com os níveis de saúde mental das populações.

A saúde mental, conceituada pela Organização Mundial da Saúde (OMS, 2021), descrita pelo estado de bem-estar completo, emocional, psicológico e social de uma pessoa, que permita resistir às adversidades da vida, desenvolver-se enquanto pessoa, contribuindo de forma ativa para a comunidade, é fundamental em todas as fases de vida, desde a infância até à velhice. Problemas de saúde mental, ainda que comuns, como, por exemplo, estados de ansiedade e depressão, afetam o pensamento, os sentimentos e o comportamento, da mesma forma que aumentam as dificuldades na vida diária e, consequentemente, geram uma diminuição da qualidade de vida (Direção Geral de Saúde2022; OMS, 2022).

O agravamento da saúde mental a nível global conduziu, pela primeira vez na história, à elaboração de um Plano de Ação abrangente para a saúde mental por parte da Organização Mundial de Saúde (OMS), de 2013 a 2020 (OMS, 2022). Este plano, posteriormente prorrogado até 2030 (OMS, 2022), assinala um marco significativo no reconhecimento institucional do bem-estar como componente essencial da saúde mental. Para além deste reconhecimento, o documento contempla um conjunto estruturado de medidas preventivas orientadas para a promoção da saúde mental em diferentes contextos sociais e institucionais.

Por outro lado, a investigação em torno do bem-estar, alargada a diferentes campos de estudo, tem-se tornado tão ou mais importante, quanto mais se acredita na potencialidade de promover certos aspetos da vida humana. Enquanto conceito amplo e multifacetado, o bem-estar, pela sua complexidade e abrangência, mantém-se assente em duas linhas de investigação psicológica distintas: o hedonismo e o eudemonismo (Diener *et al.*, 2008; Ryan & Deci, 2001). Numa visão hedonista, estuda-se o bem-estar subjetivo que contempla aspetos subjetivos de satisfação ou prazer, comummente designados por felicidade. A segunda perspetiva, eudaimónica, estuda o bem-estar psicológico, enquadrando aspetos psicológicos relacionados com o desenvolvimento humano positivo, com base em dimensões como autonomia, crescimento pessoal, sentido ou propósito de vida, na qual a componente hedónica é mais periférica (Ramos *et. al.*, 2011; Ryff, 1989; Ryff & Keyes, 1995; Ryff & Singer, 2008).

Tendo em conta este enquadramento, no presente trabalho, consideraram-se duas variáveis fundamentais, a satisfação profissional e a satisfação com a vida, ambas conceptualizadas como dimensões cognitivas do bem-estar subjetivo.

Por serem consideradas as mais estáveis ao longo do tempo, estas variáveis têm sido amplamente utilizadas na avaliação da satisfação individual, quer no contexto laboral, quer na vida em geral. A sua relevância foi oficialmente reconhecida pela Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Económico (OCDE, 2013), que recomendou a sua consideração e a sua avaliação, nas práticas de medição dos países no geral. Tal recomendação fundamenta-se na utilidade destas variáveis para a monitorização da saúde pública, na promoção dos direitos humanos e na análise do

desenvolvimento socioeconómico, evidenciando o seu potencial contributo para a formulação e implementação de políticas públicas eficazes (OCDE, 2013).

A satisfação com a vida, como o próprio termo sugere, corresponde ao grau em que o indivíduo se reconhece satisfeito ao avaliar a própria vida no geral; envolve sistemas de valores, crenças, objetivos pessoais, padrões, preocupações e posição ocupada na vida (Diener & Tay, 2018). De acordo com Diener (2018), são estas características que a qualificam como a medida mais próxima de aceder à qualidade de vida percebida e, embora não possa nem deva ser considerada como significado de estar bem, são retratadas como indicadoras de um conjunto de resultados benéficos.

A satisfação profissional, designação adotada ao longo deste trabalho, visa enquadrar as dimensões do bem-estar subjetivo em contexto laboral. Tradicionalmente designada na literatura científica por satisfação no trabalho ou satisfação com o trabalho, terminologia que varia consoante o campo disciplinar, esta noção tem vindo a ser progressivamente entendida como uma responsabilidade individual, refletindo uma maior autonomia na construção do papel profissional ao longo da vida. Segundo Coetzee *et al.* (2010), a satisfação profissional corresponde ao grau de satisfação subjetiva face às perceções, sentimentos e experiências psicológicas que caracterizam o exercício da atividade laboral e o significado que lhe é atribuído.

Importa ressaltar que ambas as variáveis, satisfação com a vida e satisfação no trabalho ou com o trabalho, dimensões cognitivas do bem-estar subjetivo, de modo global ou facetado, relacionam-se moderadamente com os estados emocionais ou afetivos, atribuídos a fatores de ordem genética ou da personalidade, com base em alguns traços da personalidade, segundo o modelo "*Big Five*" (Costa & McCrae, 1997). Em especial, a Extroversão e o Neuroticismo parecem explicar a tendência de alguns indivíduos para percecionar determinadas experiências ou acontecimentos da vida com maior ou menor otimismo ou pessimismo, bem como a propensão de outros para oscilar, com diferentes graus de frequência, entre estados emocionais positivos e negativos (Galinha & Pais Ribeiro, 2005, 2012; Pavot & Diener, 2008). Ainda assim, uma análise recente de Meyers e Diener (2018) baseada em diversos estudos, atribui à genética ou à personalidade a responsabilidade por uma variância entre 30% e 40% dos estados afetivos . Isto significa que cerca de 60% a 70% poderão ser atribuídos ao meio (Myers & Diener, 2018).

A qualidade de vida, a felicidade ou, de forma mais abrangente, o bem-estar subjetivo, avaliado através da satisfação com a vida, constituem dimensões fundamentais da existência humana. Trata-se de um desejo intrínseco de todas as pessoas, ainda que manifesto através de diferentes perceções e condicionamentos. A literatura a respeito desta variável tem evidenciado uma forte convergência entre

indicadores de satisfação com a vida e marcadores biológicos associados à saúde, processos de desenvolvimento adaptativos e outros construtos que refletem aspetos positivos da saúde mental (Machado & Bandeira, 2012; Ryff & Singer, 2008). Além disso, as pessoas que se sentem bem com a própria vida, apresentam um risco significativamente menor de mortalidade do que indivíduos com baixa satisfação com a vida (Antaramian, 2017). Também um estudo desenvolvido por Duckworth *et al.* (2009) apoiou a hipótese de que a satisfação com a vida é um importante preditor do desempenho dos professores e que os estudantes preferem professores cujos níveis de satisfação são mais elevados. Similarmente, um outro estudo apoia a hipótese de a satisfação com a vida ter um efeito importante na saúde mental e no envolvimento profissional (Heintz & Ruch, 2018; Qiao & Lina, 2019). De modo análogo, a satisfação com a vida também tem um impacto positivo na realização pessoal, traduzida por um maior ou menor envolvimento nas atividades e por uma maior satisfação na carreira (Reppold *et al.*, 2019).

Considerando a relevância da satisfação com a vida, geralmente entendida como o resultado integrado das diferentes áreas de vida, ainda que condicionado pelo grau de importância percecionado e atribuído a cada uma delas, torna-se imprescindível reconhecer a contribuição da satisfação profissional, na sua relação para a satisfação com a vida. Com efeito, o domínio profissional ocupa um papel central na vida da maioria das pessoas, sendo frequentemente considerado um dos critérios fundamentais na definição do ser humano, uma das formas mais significativas de inserção e construção social e, do ponto de vista financeiro, uma via essencial para assegurar uma sobrevivência digna e possibilitar o acesso a bens e serviços (Pauli *et al.*, 2017).

Por outro lado, o contexto profissional é esperado que se configure como um facilitador do estabelecimento de vínculos sociais, promotor de autonomia e de crescimento pessoal, permitindo dar resposta a um conjunto de necessidades psicológicas associadas ao empenho, ao desenvolvimento de interesses e competências e à prossecução de objetivos pessoais. Simultaneamente, o contexto profissional é fonte de sentimentos de utilidade, sentido, direção e propósito, contribuindo para a perceção de participação em prol de um bem comum (Ramos *et al.*, 2011).

Estas dimensões, segundo Morin (2001), relacionam-se com a forma como cada sujeito perceciona o seu papel profissional, os valores que lhe atribui e o impacto que essa atribuição pode exercer na construção da identidade e na realização pessoal. A significação atribuída ao trabalho emerge, assim, como um elemento estruturante da experiência individual, influenciando o grau de envolvimento, de motivação e de bem-estar.

Estudos recentes demonstram que os profissionais que percebem o seu trabalho como útil à

sociedade e coerente com os seus valores pessoais, tendem a conferir-lhe um valor mais profundo, mesmo quando confrontados com contextos adversos (Neves *et al.*, 2021). Esta perceção de alinhamento valorativo contribui para reforçar a resiliência, a satisfação profissional e o compromisso com a atividade exercida.

Tendo em conta os constrangimentos e os desafios do mercado de trabalho nos dias de hoje, a satisfação profissional, compreendida, de acordo com Domagata *et al.*, (2018), como o resultado da avaliação subjetiva do conjunto de experiências, conquistas, transições e da própria manutenção da empregabilidade, pode ser mais difícil de obter. Trata-se de uma dimensão influenciada por múltiplos fatores, entre os quais se destacam: a compatibilidade entre valores pessoais e organizacionais, as oportunidades de desenvolvimento e progressão na carreira, a qualidade de relações interpessoais, o sentido de propósito atribuído ao trabalho, e aspetos materiais, como a remuneração (Bester *et al.*, 2019). Acresce a isto a complexidade e variabilidade de fatores que influenciam a necessidade de preservar e/ou consolidar a satisfação profissional, o que se pode tornar particularmente exigente.

Por outro lado, a reciprocidade entre saúde e trabalho, evidencia a importância de garantir contextos profissionais satisfatórios e estáveis. A ausência de trabalho, ou a simples ameaça de o perder, gera efeitos significativos na saúde mental dos indivíduos, das suas famílias e das comunidades. Allen et al. (2001) sublinharam que o desemprego constitui um fator precipitante de problemas de saúde mental, enquanto Wiens *et al.* (2022) identificaram as preocupações com a empregabilidade como uma das principais fontes de ansiedade a nível global. Adicionalmente, a instabilidade, a redefinição de competências e transições laborais afetam de forma transversal as várias dimensões da vida das pessoas, dentro e fora do contexto laboral (Kenny *et al.*, 2017).

Com o objetivo de acompanhar os desafios do mercado de trabalho, já referidos, Lent e Brown (2004, 2006, 2008) propuseram o modelo sociocognitivo do bem-estar, parte integrante da Teoria Sócio-Cognitiva da Carreira (SCCT), Lent, Brown & Hackett, 1994). Trata-se de um modelo que procura explicar o bem-estar como resultado da interação dinâmica entre fatores pessoais, sociais e comportamentais, que sustentam o bem-estar académico e profissional e o desenvolvimento psicológico, com especial foco em competências e não só em sintomas. Em síntese, os autores defendem que, à medida que as pessoas estabelecem metas e/ou objetivos pessoalmente significativos, tendem também a construir relações interpessoais relevantes, nas quais recebem e oferecem apoio mútuo. Este processo está intimamente ligado ao desenvolvimento de competências, à promoção de autoeficácia e ao crescimento pessoal, contribuindo para a estruturação da vida e para a atribuição de sentido e propósito a ações e comportamentos, dimensões do bem-estar psicológico de Ryff, (1989), tais como autonomia,

crescimento pessoal para um desenvolvimento positivo ao longo da vida. Neste enquadramento, a forma como as pessoas percecionam as suas atividades académicas e/ou laborais e os seus objetivos pessoais, bem como o ambiente que as rodeia, pode tanto reforçar como comprometer os estados subjetivos de satisfação.

O modelo da satisfação e do bem-estar desenvolvido por Lent e Brown, (2008), tem sido amplamente testado em múltiplos contextos, nomeadamente nos domínios de vida académica e profissional. Numa metanálise conduzida por Sheu *et al.* (2020), foram reunidos cerca de cem estudos, totalizando 154 amostras recolhidas entre janeiro de 2004, data de formulação do modelo, e dezembro de 2017. De forma geral, os autores concluíram que o modelo SCWB apresenta um ajustamento robusto aos dados e explica proporções substanciais de variância tanto na satisfação académica e no trabalho e na satisfação com a vida no geral, considerando o conjunto de amostras analisadas.

A saber, dos estudos incluídos na metanálise de Sheu *et al.* (2020), apenas quatro foram conduzidos em contexto profissional (Badri *et al.,* 2013; Duffy & Lent, 2009; Lee & Flores, 2019; Lent *et al.*, 2011). Destes, os dois primeiros (Badri *et.al.,* 2013; Duffy & Lent, 2009) testaram a versão simples do modelo, ou seja, sem a inclusão da variável satisfação com a vida. No estudo de Duffy e Lent, (2009), foi utilizada uma amostra composta por 366 professores dos Estados Unidos da América. Para além de evidenciar um bom ajustamento global aos dados, o modelo revelou-se responsável por uma proporção substancial (75%) da variância na satisfação no trabalho. No segundo estudo, conduzido por Badri *et. al.*, (2013), também com base no modelo simples, foi utilizada uma amostra constituída por 5022 professores de Abu Dhabi. Tal como esperado, os autores verificaram um ajustamento global do modelo aos dados, corroborando as conclusões do estudo anterior de Duffy e Lent (2009). De forma ampla, o modelo SCWB revelou-se responsável por 82% da variância na satisfação no trabalho. À semelhança do estudo anterior, os afetos positivos estabeleceram uma relação direta com a satisfação no trabalho, reforçando a relevância das dimensões afetivas na compreensão do bem-estar laboral.

Conforme referido anteriormente, dois estudos adicionais, de Lent *et al.* (2011) e de Lee e Flores (2017), incluídos na metanálise conduzida por Sheu *et al.* (2020), testaram o modelo completo da Teoria Sócio-Cognitiva do Bem-Estar, integrando a variável satisfação com a vida. No primeiro estudo, Lent *et al.* (2011) utilizaram uma amostra de 235 professores do norte da Itália. Os resultados revelaram que o modelo explicava 41% da variância na satisfação no trabalho e 24% na satisfação com a vida. Neste estudo, à semelhança do estudo anteriormente referido de Duffy e Lent (2009), os dois preditores mais fortes e diretos da satisfação no trabalho foram o apoio organizacional percebido e o afeto positivo (Lent *et al.,* 2011). No segundo estudo, desenvolvido por Lee e Flores (2017), utilizou-se uma amostra

composta por 348 mulheres engenheiras da Coreia do Sul. O modelo SCWB revelou-se responsável por uma proporção significativa da variância na satisfação no trabalho (63%) e na satisfação com a vida (54%). Importa salientar que, à semelhança dos estudos anteriores (Badri *et.al.*, 2013; Duffy & Lent, 2009; Lent *et.al.,* 2011), os dois preditores mais robustos da satisfação no trabalho foram o apoio organizacional e o afeto positivo. De igual modo, verificou-se que, tanto a satisfação no trabalho, como o afeto positivo, se encontravam significativamente associados à satisfação com a vida (Lee & Flores, 2017). Para efeitos do modelo SCWB (Lent & Brown, 2006, 2008), a perceção de apoio organizacional é uma das variáveis ambientais positivas que influenciam a satisfação no trabalho. Refere-se à perceção do colaborador quanto à medida em que a organização valoriza sua contribuição e se preocupa com seu bem-estar. De acordo com a percepção de cada um, isso pode incluir o reconhecimento e a valorização do trabalho, oportunidades de desenvolvimento e crescimento, supervisão de apoio e o clima organizacional percebido.

Prosseguindo nesta linha, e na linha da investigação sobre o bem-estar em ambientes académicos (Lent *et. al.,* 2017; 2018) e profissionais (Lent et.al., 2022) realizada com jovens adultos e adultos portugueses, o objetivo central do presente estudo consiste em analisar a relação entre satisfação no trabalho e a satisfação com a vida em adultos portugueses no ativo, com percursos profissionais diversificados. Pretende-se testar empiricamente a relevância da satisfação profissional como variável preditora da satisfação com a vida, indicadora de bem-estar subjetivo. Para tal, são formuladas as seguintes duas hipóteses:

H0 - A Satisfação no Trabalho não contribui para a Satisfação com a Vida.

H1- A Satisfação no Trabalho contribui para a Satisfação com a Vida.

Método

Participantes

Os dados recolhidos para este estudo resultam de uma amostra de conveniência, não probabilística, de 204 participantes, dos quais foram posteriormente excluídos três. Dois por declararem ser estudantes, e um por estar desempregado, não se encontrando dentro do critério de inclusão de participantes (*i.e.* adultos, portugueses ativos profissionalmente). A amostra final ficou reduzida a um total de 201 participantes, adultos, portugueses no ativo, dos quais 126 (62.7%) eram mulheres, 74 (36.8%) homens e um (0.5%) foi considerado omisso por ausência de resposta. Relativamente à idade,

as idades variavam entre os 22 e os 61 anos de idade (*M* = 39.5 e *DP* = 8.92).

No que refere às habilitações académicas, 69 (34.3%) são licenciados, 58 (28.9%) tem o 12º ano, 48 (23.9%) o mestrado, 16 (8%) o 9º ano de escolaridade, cinco (2.5%) doutorados, e cinco (2.5%) responderam outro. No que concerne à situação profissional, 124 (61.7%) são efetivos, 27 (13.4%) a prazo, 33 (16.4%) trabalhadores independentes e 17 (8,5%) referem outra situação.

Para classificar as áreas profissionais, procedeu-se à organização constante da Classificação das Profissões Portuguesas (CPP/2010), em grandes grupos. Ofereceram informação sobre esta questão um total de 199 participantes, dois não responderam e por isso foram considerados omissos, 60 (30%) foram classificados como Especialistas das Atividades Intelectuais e Científicas, 56 (28%) como Técnicos Profissionais e Grupos Intermédios, 41 (20.5%) como Técnicos e Profissionais de Nível Intermédio, 27 (13.5%) em Trabalhadores de Serviços Pessoais, de Proteção, Segurança e Vendedores, 10 (5%) como Trabalhadores Qualificados da Indústria, Construção e Artífices, três (1.5%) como Agricultores e Trabalhadores Qualificados da Agricultura, Pesca e da Floresta, um (0.5%) como Profissional das Forças Armadas e, por último, um (0.5%) como Representante de Poder Legislativo, Dirigente, Diretor e Gestor Executivo.

Ao tempo de permanência no emprego atual, em meses, ofereceram informação, um total de 196 participantes, cinco omissos, dos quais, pelo menos um respondeu um mês e um outro 432 meses (*M* = 93.05, *DP* = 107.62). À questão sobre dependentes no agregado familiar (*i.e.,* dependentes a cargo), todos ofereceram informação, dos quais 99 (49,3%) declaram zero dependentes, 51 (25.4%) um dependente, 34 (16.9%) dois dependentes, oito (4%) três dependentes e nove (4.5%). quatro ou mais dependentes a cargo.

Instrumentos

A Satisfação no Trabalho foi medida através do Curto Indice de Satisfação no Trabalho (CIST), constituido por 18 ítens, na sua forma original (Brayfield & Rothe,1951), posteriormente alterada para uma versão mais curta, validada para a população portuguesa por Sinval *et.al.,* (2021). O CIST é composto por cinco itens (*e.g.,* sinto-me razoavelmente satisfeito com o meu emprego atual) de resposta tipo "*likert",* variando entre um (discordo fortemente) e cinco (concordo fortemente). O CIST apresentou uma boa consistência interna (α=.89) no estudo de adaptação para a população portuguesa (Sinval *et al.,* 2021). O mesmo se concluiu para o presente estudo (α=.89).

A Escala de Satisfação com a Vida (ESV), desenvolvida por Diener et al., (1985), foi utilizada para avaliar a satisfação com a vida. É um instrumento composto por cinco itens (e.g., em muitos aspetos a minha vida aproxima-se do meu ideal) com sete possibilidades de resposta, numa escala tipo "*likert*"que

varia entre um (totalmente em desacordo) e sete (totalmente de acordo). A escala apresenta uma boa consistência interna que varia entre α = 0.87 e α = 0.86, em estudos anteriores (Antaramian, 2017). No presente estudo, obtivemos o mesmo tipo de resultado (α = 0.89).

Procedimento e análises

Procedeu-se à recolha de dados *online*, através de um questionário criado no "*Google forms*", do qual consta, consentimento informado, garantia de confidencialidade, dados sociodemográficos, para além das questões do índice de satisfação no trabalho e da escala de satisfação com a vida.

Os dados foram analisados através do programa estatístico para Ciências Sociais (SPSS-IBM, Versão 28.0.00). Para além de análises estatísticas descritivas, recorreu-se ao cálculo da correlação de Pearson para analisar a relação entre as variáveis em estudo. A existência de correlação permitiu avançar para uma análise de regressão linear simples. Na primeira fase, foram avaliados os pressupostos da análise. A normalidade dos resíduos foi assumida com base no tamanho da amostra (N=200) e apreciação dos gráficos Q-Q. A independência dos resíduos foi assumida pelo Teste Durbin-Watson (1.96), para valores entre um e três, e o pressuposto de casos influentes foi assumido para o índice de distância de Cook abaixo de um (.10). Enquanto isso, o pressuposto da ausência de casos extremos (i.e., valores entre -3 e 3), indicou a existência de três destes casos (Field, 2013; Marôco, 2018). Assim, as análises foram realizadas com e sem estas observações.

Resultados

Para a totalidade da amostra (N=201), a média total para a satisfação profissional é de 3.59 (*DP*=.86) e para a satisfação com a vida é de 4.56 (*DP*=1.28). Por sua vez, a análise da correlação de *Pearson* entre os valores totais destas duas variáveis, satisfação profissional e satisfação com a vida, permite concluir a existência de uma correlação positiva e significativa entre estas variáveis (r = 0,575, p < 0,001). No primeiro caso, o modelo de regressão linear simples explica 32% da variância na satisfação com a vida (R^2 = .331, R^2_{Aj} = .327), F (1.199) = 200, p <. 001. Em particular, uma maior satisfação profissional prediz maior satisfação com a vida (β = .58, t = 9.89, p < .001), sendo esta relação forte (i.e., superior a .50, Cohen, 1988). No segundo caso, após retirados os três casos extremos, o modelo de regressão linear simples indica uma variância explicada de 39% na satisfação com a vida (R^2 = .391, R^2_{Aj} = .387), F (1.195) = 196, p <.001, sendo a relação entre as variáveis igualmente positiva (β = .625, t = 11.78, p < 0.001), isto é superior a .50, Cohen (1988).

Os resultados indicam uma correlação positiva entre a satisfação profissional e a satisfação com a vida (H1).

Discussão

O presente estudo teve como propósito analisar a relação entre a satisfação profissional e a satisfação com a vida em adultos portugueses ativos profissionalmente. Para tal, foi constituída uma amostra de adultos profissionalmente ativos, provenientes de diferentes áreas profissionais. Ainda que se trate de uma amostra de conveniência, procurou-se assegurar a equidade entre diversos percursos profissionais. Os resultados obtidos confirmaram a hipótese alternativa (H1), evidenciando que a satisfação profissional explica 39% da variância da satisfação com a vida.

Ainda que tenham sido consideradas apenas as duas variáveis do modelo Sócio-Cognitivo do Bem-Estar, desenvolvido por Lent e Brown (2006; 2008), importa referir que os resultados observados reforçam as hipóteses do modelo SCWB e sua aplicabilidade. O modelo SCWB proposto por Lent e Brown (2008), tem sido amplamente testado, maioritariamente em contextos académicos, mas também profissionais. Na meta-análise de Sheu et.al., (2020), o modelo apresenta um bom ajuste aos dados em ambos os contextos.

Quatro dos estudos (Badri *et.al.*, 2013; Duffy & Lent, 2009, Lee & Flores, 2019; Lent *et. al.*, 2011), incluídos na metaanálise de Sheu et. al., (2020), foram desenvolvidos em contexto profissional; três deles (Badri et.al., 2013; Duffy & Lent, 2009; Lent et.al., 2011) utilizaram amostras de professores. Um quarto estudo, de Lee e Flores (2017) utilizou uma amostra de mulheres engenheiras. O presente trabalho distingue-se dos anteriores por incluir uma amostra composta por uma diversidade de atividades profissionais.

Os dados obtidos, em consonância com a perspetiva teórica do modelo Sócio-Cognitivo do Bem-Estar (SCWB; Lent & Brown, 2008), evidenciam a reciprocidade entre satisfação profissional e satisfação com a vida, em especial, destacando a importância do domínio profissional na satisfação com a vida no geral.

Atendendo a que a satisfação com a vida tem sido evidenciada pela forte convergência com marcadores biológicos de saúde física e com processos de desenvolvimento adaptativos, refletores de aspetos positivos de saúde mental (Machado & Bandeira, 2012; Ryff & Singer, 2008), torna-se cada vez mais importante desenvolver programas de apoio à satisfação profissional ao longo da vida.

De igual modo, no contexto profissional, à semelhança do académico, configura-se um espaço que se espera privilegiado para a promoção da aprendizagem, da autonomia e do sentido de vida,

necessidades psicológicas capazes de potenciar o estado de bem-estar psicológico.

Cumpre ainda destacar que, em todos os estudos anteriormente mencionados (Badri et al., 2013; Duffy & Lent, 2009; Lee & Flores, 2017; Lent et.al., 2011), os preditores mais robustos e diretos para a satisfação no trabalho, foram o apoio organizacional percebido e o afeto positivo. Estes resultados corroboram a relevância do ambiente na determinação dos estados subjetivos de satisfação, defendida por Diener (2018). Do mesmo modo, os afetos positivos, ainda que possam ser atribuídos à personalidade, são também, fruto da perceção individual e do acolhimento do meio.

Espera-se que os resultados deste estudo possam ter contribuído para o desenvolvimento de intervenções fundamentadas neste modelo, bem como em outros de natureza semelhante, orientados para a promoção do bem-estar e da saúde mental em contextos profissionais e académicos dirigidos à população adulta.

Este propósito, para além de estar em consonância com o objetivo primordial do aconselhamento de carreira, presente desde os seus primórdios, ao procurar aconselhar e articular a satisfação individual com a realização pessoal e o desenvolvimento social, assume especial relevância no quadro das políticas internacionais de saúde mental.

Cumpre ainda salientar que a prática de implementação de estratégias de bem-estar no domínio profissional, constitui um dos objetivos centrais do Plano de Ação Abrangente para a Saúde Mental 2013-2030, promovido pela Organização Mundial da Saúde (O.M.S., 2021). Este enquadramento reforça a pertinência de desenvolver intervenções que articulem a satisfação profissional com a promoção da saúde mental, reconhecendo o papel fundamental dos contextos laborais na construção de ambientes saudáveis e sustentáveis para a população adulta.

Para além do contributo teórico, os resultados da teoria revista e dos dados analisados sugerem implicações práticas relevantes. Em primeiro lugar, reforçam a necessidade de políticas organizacionais que valorizem o apoio percebido por parte das instituições, promovendo ambientes de trabalho inclusivos e psicologicamente seguros. Em segundo lugar, evidenciam a importância de programas de educação e formação contínua que integrem aspectos relacionados com o desenvolvimento de autonomia, crescimento pessoal e social, sentido ou propósito de vida, dimensões do bem-estar psicológico e desenvolvimento positivo (Deci & Ryan, 2001; Lent & Brown, 2008).

Neste sentido, a diversidade da amostra portuguesa utilizada neste estudo constitui um avanço significativo relativamente às investigações anteriores, ao permitir uma maior generalização dos resultados para diferentes setores de atividade. Tal diversidade sublinha a pertinência de se desenvolverem estratégias adaptadas às especificidades culturais e profissionais de cada contexto,

potenciando a saúde mental e o Bem-Estar como pilares centrais da vida adulta. Assim, este trabalho não só contribui para o aprofundamento do modelo SCWB, como também abre caminho para a implementação de práticas organizacionais e educativas que promovam a satisfação e o Bem-Estar, em linha com os objetivos históricos e contemporâneos do desenvolvimento de carreira.

Limitações

O presente estudo apresenta resultados que devem ser interpretados considerando as suas limitações. Primeiro, apenas foram utilizadas duas variáveis do modelo da Satisfação e do Bem-Estar (SCWB; Lent & Brown (2008), a satisfação no trabalho e a satisfação com a vida.

Embora a amostra utilizada tenha sido de conveniência, o que apenas permite uma generalização cautelosa dos resultados, os dados obtidos são relevantes para a compreensão da importância do trabalho na vida de uma grande maioria das pessoas. Tendo em conta que estudos anteriores, já referidos, conduzidos com amostras de adultos, utilizaram amostras de professores e mulheres engenheiras, considera-se pertinente alargar a investigação a um público adulto com maior diversidade profissional, de forma a reforçar a validade externa dos resultados.

Espera-se, ainda assim, que este trabalho tenha contribuído para o avanço da investigação na área do bem-estar em contextos profissionais e académicos com adultos, incentivando a implementação de práticas e políticas que promovam a saúde mental e a satisfação global da vida.

Referências

Allen, T. D. (2001). Family-supportive work environments: The role of organizational perceptions. *Journal of Vocational Behavior*, *58*(3), 414–435. https://doi.org/10.1006/jvbe.2000.1774.

Annen, H. (2025). Psychological mechanisms and mental health in the face of current conflicts and crises. *Frontiers in Public Health* (13). https://doi.org/10.3389/fpubh.2025.1684360.

Antaramian, S. (2017). The importance of very high life satisfaction for student`s academic success. *Cogent Education*, *4*(1). http://dx.doi.org/10.1080/2331186X.2017.1307622.

Badri, M. A., Mohaidat, J., Ferrandino, V., & El Mourad, T. (2013). The social cognitive model of job satisfaction among teachers: Testing and validation. *International Journal of Educational Research*, *57*, 12-24. Https://doi.org/10.1016/j.ijer.2012.10.007.

Bester, M. (2019). A Review of Career Success and Career Wellbeing Through the Lens of the Lens of the Psychological Contract. In: Potgieter, I., Ferreira, N., Coetzee, M. (eds). Theory, Research

and Dynamics of Career Wellbeing (pp. 59-90). Springer International Publishing. Https://doi.org/10.1007/978-3-030-28180-9_4.

Brayfield, A. H., & Rothe, H. F. (1951). An index of job satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, *35*(5), 307-311. https://doi.org/10.1037/h0055617.

Brooks, S. K., Webster, R. K., Smith, L. E., Woodland, L., Wessely, S., Greenberg, N., & Rubin, G. J. (2020). The psychological impact of quarantine and how to reduce it: rapid review of the evidence. *SSRN Electronic Journal.* https://doi.org/10.2139/ssrn.3532534 .

Clayton, S., Devine-Wright, P. & Stern, P. (2015). Psychological research, and global climate change. *Nature Clim Change*, 5, 640–646. https://doi.org/10.1038/nclimate2622.

Coetzee, M. & De Villiers, M. (2010). Sources of job stress, work engagement, and career orientations of employees in a South African financial institution. *Southern African Business Review*, *14*(1), 27-58. Unissa Press. https://journals.co.za/doi/10.10520/EjC92903.

Cunsolo, A., Ellis, N. R. E. (2018). Ecological grief as a mental health response to climate change-related loss. *Nature Climate Change, 8*(4), 275-281. https://doi.org/10.1038/s41558-018-0092-2.

Diener, E., Emmons, R. A., Larsen, R. J., & Griffin, S. (1985). Satisfaction with Life Scale. *Journal of Personality Assessment*, *49*(1), 71-75. https://doi.org/10.1207/s15327752jpa4901_13.

Diener, E., Kesebir, P., & Lucas, R. (2008). Benefits of accounts of well-being: For societies and for psychological science. *Applied Psychology: An International Review, 57(1)*, 37-53. https://doi.org/10.1111/j.1464-0597.2008.00353.x.

Diener, E., Oishi, S., & Lucas, R. E. (2009). Subjective well-being: The science of happiness and life satisfaction. In: S. J. Lopez & C. R. Snyder (Eds.), *Oxford handbook of positive psychology* (2nd ed., pp. 187–194). *Oxford University Press.* https://books.google.pt/books?id=R8kCoofE8VsC.

Diener, E., Oishi, S., & Tay, L. (2018). Advances in subjective well-being research. *Nature human Behavior*, 2(4), 253-260. https://doi.org/10.1038/s41562-018-0307-6.

Domagała, A., Peña-Sánchez, J. N., & Dubas-Jakóbczyk, K. (2018). Satisfaction of physicians working in Polish Hospitals - A cross-sectional study. *International journal of environmental research and public health*, 15(12). https://doi.org/10.3390/ijerph15122640.

Duckworth, A. L., Quinn, P. D., & Seligman, M. E. (2009). Positive predictors of teacher effectiveness. *The Journal of Positive Psychology,* 4(6), 540-547. https://doi.org/10.1080/17439760903157232.

Duffy, R. D., & Lent, R. W. (2009). Test of a social cognitive model of work satisfaction in teachers. *Journal of vocational behavior*, *75*(2), 212-223. https://doi.org/10.1016/j.jvb.2009.06.001.

European Commission (2023). Eurobarometer 100: Public opinion data. Retrieved July 20, 2025, from https://europa.eu/eurobarometer.

https://webgate.ec.europa.eu/ebsm/api/public/odp/download?Key=67DEB52B2EC5857932

Galinha, I. C., & Pais-Ribeiro, J. L. (2005). Contribuição para o estudo da versão portuguesa da Positive and Negative Affect Schedule (PANAS): II–Estudo psicométrico. *Analise psicológica*, 23(2), 219-227. https://www.academia.edu/104645380.

Galinha, I. C., & Pais-Ribeiro, J. L. (2012). Cognitive, effective, and contextual predictors of subjective well-being. *International Journal of Wellbeing,* 2(1). https://dx.doi.org/10.5502/ijw.v2i1.3.

Instituto Nacional de Estatística, I.P. (2011). **Classificação Portuguesa das Profissões 2010**. Lisboa: Instituto Nacional de Estatística, I.P. https://www.ine.pt

Heintz, S., & Ruch, W. (2019). From four to nine styles: An update on individual differences in humor. *Personality and Individual Differences*, 141, 7-12. https://doi.org/10.1016/j.paid.2018.12.008.

Hirschi, A. (2018). The fourth industrial revolution: Issues and implications for career research and practice. *The career development quarterly*, 66(3), 192-204. https://doi.org/10.1002/cdq.12142.

Lee, H. S., & Flores, L. Y. (2019). Testing a social cognitive model of well-being with women engineers. *Journal of Career Assessment, 27*(2), 246-261. https://doi.org/10.1177/1069072717748668.

Lent, R. W., Brown, S. D., & Hackett, G. (1994). Toward a unifying social cognitive theory of career and academic interest, choice, and performance. *Journal of vocational behavior*, 45(1), 79-122. https://doi.org/10.1006/jvbe.1994.1027.

Lent, R. W., Brown, S. D., & Hackett, G. (2000). Contextual support and barriers to career choice: A social cognitive analysis. *Journal of counseling psychology*, 47(1), 36. https://doi.org/10.1037/0022-0167.47.1.36.

Lent, R. W., Hackett, G., & Brown, S. D. (2004). Una perspetiva social cognitiva de la transición entre la escuela y el trabajo. *Revista Evaluar*, 4(1), 01-22. https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9117439.

Lent, R. W., & Brown, S. D. (2006). Integrating person and situation perspectives on work satisfaction: A social-cognitive view. *Journal of vocational behavior*, 69(2), 236-247.

https://doi.org/10.1016/j.jvb.2006.02.006.

Lent, R. W., & Brown, S. D. (2008). Social cognitive career theory and subjective well-being in the context of work. *Journal of career assessment*, 16(1), 6-21. https://doi.org/10.1177/1069072707305769.

Lent, R. W., Nota, L., Soresi, S., Ginevra, M. C., Duffy, R. D., & Brown, S. D. (2011). Predicting the job and life satisfaction of Italian teachers: Test of a social cognitive model. *Journal of Vocational Behavior*, *79*(1), 91-97. https://doi.org/10.1016/j.jvb.2010.12.006.

Lent, R. W., & Brown, S. D. (2019). Social cognitive career theory at 25: Empirical status of interest, choice, and performance models. *Journal of vocational behavior*, 115, 103316. https://doi.org/10.1016/j.jvb.2019.06.004.

Locke, E. A. (1968). Toward a theory of task motivation and incentives. *Organizational behavior and human performance*, 3(2), 157-189. https://doi.org/10.1016/0030-5073(68)90004-4.

Machado, W. D. L., & Bandeira, D. R. (2012). Bem-estar psicológico: definição, avaliação e principais correlatos. *Estudos de Psicologia (Campinas)*, 29, 587-595. https://doi.org/10.1590/s0103-166x2012000400013.

Marôco, J. (2018). *Análise Estatística com o SPSS Statistics.* 7ª edição. Lisboa: Edições Report Number.

Maree, K. (Ed.) (2017). Psychology of career adaptability, employability, and resilience (pp. 349-373). *Switzerland: Springer International Publishing.* https://link.springer.com.book/10.1007/978-3-319-66954-0.

Marzec, M., Szczudlińska-Kanoś, A., Freund, B., & Miceikienė, A. (2023). Innovative work-life balance after COVID-19. *International Journal of Contemporary Management,* 59(3), 32-64. https://doi.org/10.2478/ijcm-2022-0017.

McCrae, R. R., & Costa P. T., Jr. (1997). Personality trait structure as a human universal. *American psychologist,* 52(5), 509. https://doi.org/10.1037/0003-066X.52.5.509.

Morin, E. M. (2001). Os sentidos do trabalho. *Revista de Administração de Empresas*, 41(3), 08-19. https://doi.org/10.1590/S0034-75902001000300002.

Myers, D. G., & Diener, E. (2018). The scientific pursuit of happiness. Perspectives on Psychological Science, *Sage Journals,* 13(2), 218-225. https://doi: org/10.1177/1745691618765171.

Neves, J. A., Machado, M. L., Oliveira, L. D. D. A., Moreno, Y. M. F., Medeiros, M. A. T. D., & Vasconcelos, F. D. A. G. D. (2021). Unemployment, poverty, and hunger in Brazil in Covid-19 pandemic times. *Revista de Nutrição*, 34. https://doi.org/10.1590/1678-9865202134e200170.

OECD (2013), OECD Guidelines on Measuring Subjective Well-being. *OECD Publishind.* http://dx.doi.org/10.1787/9789264191655-en.

Pauli, J., Tomasi, M., Gallon, S., & Coelho, E. (2017). Satisfação, conflitos e engajamento no trabalho para professores do ensino médio. *Revista Pensamento Contemporâneo em Administração,* 11(4), 72-85. https://dx.doi.org/10.12712/rpca.v11i4.1004.

Pavot, W., & Diener, E. (2008). The satisfaction with life scale and the emerging construct of life satisfaction. *The journal of positive psychology, 3(2), 137-152.* https://doi.org/10.1080/17439760701756946.

Plan de acción integral sobre salud mental 2013-2030 [*Comprehensive mental health action plan 2013-2030*]. Ginebra: Organización Mundial de la Salud; 2022. Licencia: CC BY-NC-SA 3.0 IGO.

Qiao, Y., & Lina, C. (2019). An investigation and research on life satisfaction of rural teachers in China. *US-China Education Review* 9(4), 192-201. https://doi:10.17265/2161-623X/2019.04.004.

Ramos, L. A., Paixão, M., P., & Simões, M. F. (2011). Os Mecanismos sociocognitivos e o bem-estar psicológico: proposta de um modelo Integrativo. *Revista Portuguesa de Pedagogia*, 45(2), 133-147. https://doi.org/10.14195/1647-8614_45-2_6.

Reppold, C., Kaiser, V., Zanon, C., Hutz, C., Casanova, J. R., & Almeida, L. S. (2019). Escala de Satisfação com a Vida: Evidências de validade e precisão junto de universitários portugueses. *Revista de Estudios e Investigación en Psicologia y Educación, vol.6, no. 1, pp. 15–23,* https://doi.org/10.17979/reipe.2019.6.1.4617.

Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2001). On happiness and human potential: A Review of Research on Hedonic and Eudaimonic Well-Being. *Annual review of psychology,* 52(1), 141-166. https://doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.141.

Ryff, C. D. (1989). Happiness is everything, or is it? Explorations on the meaning of psychological well-being. *Journal of personality and social psychology*, 57(6), 1069-1081. https://psycnet.apa.org/buy/1990-12288-001.

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://psycnet.apa.org/buy/1996-

08070-001.

Ryff, C. D. & Singer, B. H. (2008). Know thyself and become what you are: A Eudaimonic Approach to Psychological Well-Being. *Journal of Happiness Studies*, 9(1), 13-39. https://doi.org/10.1007/s10902-006-9019-0.

Saladino, V., Algeri, D., & Auriemma, V. (2020). The psychological and social impact of Covid-19: new perspectives of well-being. *Frontiers in psychology*, *11*, 577-684. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.577684

Schwab, K. (2024). The Fourth Industrial Revolution: what it means, how to respond. In Handbook of research on strategic leadership in the Fourth Industrial Revolution (pp. 29-34). *Edward Elgar Publishing*. https://doi.org/10.4337/9781802208818.00008

Sheu, H. B., Lent, R. W., Lui, A. M., Wang, X. T., Phrasavath, L., Cho, H. J., & Morris, T. R. (2020). Meta-analytic path analysis of the social cognitive well-being model: Applicability across life domain, gender, race/ethnicity, and nationality. *Journal of Counseling Psychology*, *67*(6), 680. https://psycnet.apa.org/buy/2020-20549-001.

Sinval, J., Miller, V., & Marôco, J. (2021). Openness toward organizational change scale (OTOCS): Validity evidence from Brazil and Portugal. *Plos One*, 16(4). https://doi.org/10.1371/journal.pone.0249986.

Unwin, A. (2013). Discovering statistics using R by Andy field, Jeremy miles, Zoe field. In: *International Statistical Review, Short Book Reviews* Ed: Simo Puntanen, 81 (1) 169-170. https://doi.org/10.1111/isnr.12011_21.

Wiens, D., Theule, J., Keates, J., Ward, M., & Yaholkoski, A. (2022). Work–Family Balance and Job Satisfaction: An Analysis of Canadian psychologist mothers. *Psychologie Canadienne, 64(2), 154-165.* http://dx.doi.org/10.1037/cap0000321

World health statistics 2021: monitoring health for the SDGs, sustainable development goals. Geneva: *World Health Organization; 2021. Licence: CC BY-NC-SA 3.0 IGO.* Https://www.who.int/publications/i/item/9789240027053.

Kenny, J. (2017). Academic work and performativity. *Higher Education,* 74(5), 897-913. https://doi.org/10.1007/s10734-016-0084-y.