

Personalidade e Bem-Estar Subjetivo na Excelência Profissional: Validação de Escalas Junto de Gestores Portugueses

Margarida Martins¹, Alexandra M. Araújo¹ & Leandro S. Almeida^{1,2}

Copyright © 2015.

This work is licensed under the Creative Commons Attribution International License 3.0 (CC BY-NC-ND).

<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/3.0/>



¹ Centro de Investigação em Educação (CIEd), Universidade do Minho, Portugal.

² Instituto de Educação, Universidade do Minho, Campus de Gualtar, 4710-057 Braga, Portugal.
E-mail: leandro@ie.uminho.pt

Resumo

O presente estudo teve como objetivo a validação da Satisfaction With Life Scale (SWLS; Diener, Emmons, Larsen, & Griffin, 1985) e da Core Self-Evaluations Scale (CSES; Judge, Erez, Bono, & Thoresen, 2003) junto de gestores empresariais portugueses (N = 108). A escala SWLS avalia a componente cognitiva do bem-estar psicológico, isto é, a satisfação percebida face à qualidade das condições de vida. A CSES, centrada na valoração básica que a pessoa faz do seu self, abarca quatro dimensões de personalidade: autoestima, autoeficácia generalizada, neuroticismo e locus de controlo. Os resultados encontrados sugerem que ambos os instrumentos apresentam índices adequados de precisão e que os constructos iniciais definidos pelos autores se mantêm parcialmente na estrutura dimensional das escalas nesta amostra portuguesa, havendo maior proximidade na SWLS. Foi observada, ainda, uma correlação positiva e estatisticamente significativa entre traços de personalidade avaliados pela CSES e a satisfação com a vida avaliada pela SWLS, em particular relativamente aos itens reportados à percepção de autoeficácia.

Palavras-chave

Gestão empresarial, constructos centrais ao self, bem-estar subjetivo, satisfação com a vida.

Introdução

Os grandes desafios do século XXI estão colocados na educação, como elemento de charneira, propulsor do desenvolvimento de capacidades e competências, favorecendo o desenvolvimento das instituições e procurando o progresso e o bem-estar da sociedade e das pessoas. Neste quadro, ganha particular relevância a estimulação e aproveitamento do talento humano, ainda muitas vezes desperdiçado. Com a obrigação ética e moral da educação responder a cada aluno na medida das suas características e necessidades, assistimos hoje a um aumento da investigação sobre os aspetos positivos do comportamento humano, tendo a excelência alcançado um lugar de destaque (Froh, 2004; Seligman & Csikszentmihalyi, 2000; Tay & Diener, 2011). Na verdade, com o desenvolvimento da Psicologia Positiva, um número considerável de estudos passou a considerar a potenciação da felicidade, do bem-estar, das relações e das emoções positivas, entre outras variáveis, descrevendo o envolvimento e dedicação, os sucessos e a excelência dos indivíduos e das próprias organizações (Borrego, Jimenez, & Calderón, 2009; Dolan, Peasgood, & White, 2008; Seligman & Csikszentmihalyi, 2000).

Por outro lado, reportando-nos à esfera empresarial, de fulcral importância na atualidade para o desenvolvimento da economia dos países e o conseqüente desenvolvimento das sociedades, a exigência de desempenhos excepcionais ganha relevância nos mercados abertos e competitivos dos nossos dias. Ao encontro do que se verifica noutros contextos de realização, alcançar a excelência na gestão torna-se o principal objetivo de muitos indivíduos, embora apenas uma pequena percentagem dos mesmos – 10% de acordo com a teoria “do pouco-espaco-no-topo” (Gagné, 2007) – consiga efetivamente atingir e manter esses desempenhos superiores. Importa, por isso, estudar as condições de acesso e de manutenção da excelência profissional nas diferentes áreas de desempenho da gestão, reconhecendo que só com competência, persistência e estabilidade emocional os melhores profissionais chegam ao topo de realização (Gagné, 2007; Garcia-Santos, Almeida, Werlang, & Veloso, 2010; Sternberg, 2005).

Foi com base nestes pressupostos que escolhemos as duas escalas, *Satisfaction With Life Scale* (SWLS; Diener, Emmons, Larsen, & Griffin, 1985) e *Core Self-Evaluations Scale* (CSES; Judge, Erez, Bono, & Thoresen, 2003), para avaliarmos a prática profissional dos gestores empresariais de sucesso na sua relação com os traços de personalidade e de bem-estar subjetivo, definindo como o nosso objetivo principal no presente estudo a adaptação e validação das mesmas junto de uma amostra de gestores empresariais portugueses. Mais e melhores instrumentos de avaliação podem apoiar o desenvolvimento da investigação psicológica em Portugal e os estudos no campo da excelência profissional necessitam da verificação prévia da precisão e validade dos resultados desses mesmos instrumentos em grupos profissionais específicos, tais como, e no caso presente, os gestores.

Excelência Profissional, Personalidade e Bem-Estar

Na investigação internacional assume-se a excelência como traduzindo níveis de realização particularmente elevados, reconhecidos socialmente pela comunidade de especialistas na área, e reportados aos 10% de indivíduos com desempenhos mais elevados nesse domínio (Ericsson, 2005; Trost, 2000). Muitos são os fatores pessoais que têm sido associados à excelência, incluindo-se nesta descrição fatores cognitivos, motivacionais, emocionais e contextuais. Podemos enfatizar as variáveis cognitivas quando falamos em sobredotação na infância e adolescência, mas teremos que integrar a motivação, os conhecimentos e a prática deliberada quando falamos na excelência dos jovens e adultos, ou, ainda, destacar a personalidade e os valores quando falamos em sabedoria nas idades mais avançadas ou maduras (Ackerman, 1996; Ackerman & Heggestad, 1997; Baltes & Staudinger, 2000; Deci & Ryan, 2000; Ericsson, Roring, & Nadagopal, 2007). Neste artigo, iremos reportar-nos à excelência na idade adulta, em particular à excelência no exercício profissional.

Os estudos sobre a excelência profissional, nomeadamente a análise do discurso dos sujeitos em entrevistas ou diários, sugerem que indivíduos excelentes se referem ao seu sucesso profissional recorrendo a palavras como perseverança, tenacidade, gosto pelas tarefas desenvolvidas, prática deliberada, autorregulação, satisfação e força de vontade (Baltes & Kunzmann, 2003; Carson, 1998; Ericsson, 1996; Ericsson, Krampe, & Tesch-Romer, 1993; Lubinski & Benbow, 2000). Também em Portugal, num estudo de Maia e Poeschl (2004), palavras como bem-estar, persistência, motivação, liderança, trabalho, inovação, dinamismo e alegria são as mais escolhidas na descrição do sucesso profissional.

Efetivamente, para se ter sucesso é necessária a crença resiliente na capacidade própria, sobretudo em tarefas que implicam desafios e obstáculos constantes. A interação positiva entre tais características pessoais e a realização programada, autorregulada e com sucesso das múltiplas tarefas associadas a uma profissão, reforça as condições básicas da excelência profissional, no que respeita o desenvolvimento psicológico dos indivíduos e a melhoria progressiva do seu desempenho (Antoniuzzi, Sousa, & Hutz, 2009; Barlach, França, & Malvezzi, 2008; Ericsson, 1996; Simonton, 1994; Yunes, 2003; Zimmerman, 2002).

Neste artigo centramo-nos na satisfação, bem-estar e perceção de competência como condições da excelência profissional. Sempre que as pessoas se envolvem em atividades interessantes e as concretizam com sucesso, sentem-se eficazes e vivenciam experiências de bem-estar, isto é, vivenciam emoções positivas e pouco sofrimento ou emoções desagradáveis. Mesmo nas situações de prática deliberada em que o treino ou a complexidade dos problemas requerem persistência, controlo de ansiedade, resistência à frustração ou, inclusive, dor física, por exemplo no desporto e na dança, a tonalidade emocional das vivências é positiva (Araújo, 2011).

Diener e colaboradores (1985), partindo da definição de Shin e Johnson (1978) sobre satisfação com a vida, ou seja, “uma avaliação global que o sujeito faz sobre a sua qualidade de vida de acordo com os seus critérios pré-estabelecidos” (p. 478), desenvolveram a construção de uma escala de bem-estar subjetivo. Na matriz inicial, o bem-estar subjetivo integra duas componentes: uma componente afetiva (afetos agradáveis e afetos desagradáveis) e uma componente cognitiva (a percepção da qualidade de vida, ou a satisfação com a vida). Partindo do princípio de que, para se saber qual o grau de satisfação com a vida é necessário perceber a felicidade que se tem em vários domínios da vida, uma primeira versão da escala foi formada por 48 itens reportados a situações geradoras de afetos positivos e a situações geradoras de afetos negativos. Sujeitos a uma análise fatorial, tais itens agruparam-se em três fatores: afetos positivos, afetos negativos e satisfação com a vida. Nessa altura, para a construção da SWLS, foram selecionados 5 dos 10 itens que mais saturavam no fator satisfação com a vida, minimizando redundâncias em termos de enunciado e perdas ao nível da consistência interna. Esta é uma das escalas, de cuja validação junto de uma amostra de gestores portugueses, damos conta no presente artigo.

Para além da satisfação ou bem-estar, a excelência profissional está associada com as percepções de controlo e de eficácia no desempenho, em particular as percepções de competência ou mestria (Caprara, Barbaranelli, Borgogni, & Steca, 2003; Elliot, McGregor, & Thrash, 2002; Pajares, 1997; Skinner, 1996). Tais percepções de controlo e de eficácia decorrem dos contextos e resultados anteriores de realização, ao mesmo tempo que condicionam as ações, o envolvimento e o rendimento futuros. A sua relevância para o desenvolvimento e bem-estar pessoal é reconhecida, entendendo-se a sensação de bem-estar subjetivo como um sentimento de harmonia entre corpo e mente, assim como um equilíbrio entre os desafios na vida do sujeito e as suas capacidades para os resolver com sucesso no presente e no futuro (Csikszentmihalyi, 2002, 2004).

As pessoas que se veem positivamente em diversas situações da sua vida acreditam que são capazes de resolver problemas (elevada autoeficácia), sentem-se reconhecidos pelos outros (elevada autoestima), acreditam no controlo e na sua responsabilidade por aquilo que lhes acontece (locus de controlo interno), e apresentam uma elevada estabilidade emocional, mostrando, assim, uma avaliação positiva e proactiva de si mesmas (Judge, Erez, Bono, & Thoresen, 2002; Judge, Locke, Durham, & Kluger, 1998). Neste sentido, no presente estudo consideramos também relevante conhecer as relações entre a satisfação com a vida e algumas características estruturantes da personalidade, designadamente a autoestima, autoeficácia, locus de controlo e neuroticismo, que são integradas no constructo de *core self-evaluations* (constructos centrais ao *self*; Judge, Locke, & Durham, 1997).

Na construção da CSES, tendo como base a revisão da literatura sobre traços de personalidade, os seus autores (Judge et al., 2003) criaram uma lista com 65 itens abarcando

autoavaliações em torno de diversos traços de personalidade, surgindo assim itens no âmbito da autoestima (e.g., “Eu gostaria de poder ter mais autoestima”), no âmbito da capacidade de agir sobre o meio ambiente (e.g., “Eu posso determinar o que vai acontecer na minha vida”), no âmbito das próprias capacidades e competências para se ser bem-sucedido (e.g., “Eu sou capaz de lidar com a maioria dos meus problemas”) e no âmbito do ajustamento emocional (e.g., “Há momentos em que as coisas parecem bastante sombrias e sem esperança para mim”). A versão final da escala ficou constituída por 12 itens e indica a valorização básica que uma pessoa faz sobre os seus méritos, atividade e capacidade, constituindo o constructo de *core self-evaluations* (constructos centrais ao self). Segundo Judge e colaboradores (2003), a escala construída para a avaliação do constructo de *core self-evaluations* consegue avaliar mais eficazmente os quatro traços básicos de personalidade referidos do que escalas individuais *per si* (Judge et al., 2003, Rode, Judge, & Sun, 2012; Stumpp, Muck, Hülshager, Judge, & Maier, 2010).

Em diversos estudos realizados com a CSES, a avaliação dos constructos centrais ao *self* assume tais constructos como expressão de um traço latente de ordem superior ou mais geral, sendo composto pelos quatro traços básicos de personalidade: autoestima, autoeficácia, neuroticismo e locus de controlo (Brunborg, 2008; Chamorro-Premuzic, Ahmetoglu, & Furnham, 2008; Judge, 2009; Judge et al., 2002; Judge et al., 2003; Judge, Van Vianen, & De Pater, 2004; Kammeyer-Mueller, Judge, & Scott, 2009; Stumpp et al., 2010). Também alguma investigação na área aponta a relevância destes constructos centrais ao *self* para o êxito profissional, mostrando-se correlacionados com a satisfação com o trabalho (Erez & Judge, 2001; Judge, Bono, Erez, & Locke, 2005; Judge, Bono, & Locke, 2000; Judge, Erez, & Bono, 1998; Judge et al., 1998; Judge et al., 2004; Srivastava, Locke, Judge, & Adams, 2010; Stumpp et al., 2010), com a motivação (Erez & Judge, 2001), com o desempenho atingido (Bono & Judge, 2003; Judge, 2009) e com a felicidade e satisfação com a vida (Antoniazzi et al., 2009; Judge et al., 2002, Stumpp et al., 2010).

No presente estudo, a par dos indicadores de precisão e validade para cada uma das escalas, procurou-se analisar a associação entre a satisfação com a vida e o constructo integrador das características de personalidade (autoestima, autoeficácia, locus de controlo e neuroticismo).

Método

Participantes

Participaram neste estudo 108 gestores de ambos os sexos, sendo 53 homens (49%) e 55 mulheres (51%), com idades compreendidas entre os 25 e os 70 anos ($M = 43.47$, $DP = 9.64$). Procurámos diversificar os domínios de atividade económica, os quais abarcaram a indústria, o comércio, a saúde, a educação e o setor militar, bem como os cargos associados à função de gestão, os quais variavam entre a gestão dos recursos humanos,

gestão financeira, gestão e planeamento, definição das políticas da empresa e elaboração de planos estratégicos de marketing. Nesta amostra, 42 (39%) são gestores de topo e 66 (61%) gestores intermédios. Por outro lado, 40 (37%) são profissionais que trabalham em grandes empresas (com mais de 250 colaboradores), 24 (22%) em médias empresas (50 a 250 colaboradores), 17 (16%) em pequenas empresas (10 a 49 colaboradores), e 27 (25%) em microempresas (menos de 10 colaboradores). Nesta amostra, 84 (78%) dos participantes têm como habilitações académicas o ensino superior e 70 (65%) são casados, residindo em várias zonas geográficas do país: 45 (42%) do sul, 30 (28%) do norte e 19 (18%) do centro (12% dos participantes não forneceram esta informação). Refira-se, ainda, que 14 (13%) dos participantes, apesar de terem nacionalidade portuguesa, nasceram noutros países (e.g., França, Angola, Brasil). A média de idades do início da atividade profissional oscila entre os 14 e os 30 anos ($M = 22$, $DP = 2.99$) e a idade em que os participantes iniciaram a sua atividade como gestores oscila entre os 19 e os 58 anos ($M = 30.41$, $DP = 7.64$).

Instrumentos

A *Satisfaction With Life Scale* (SWLS; Escala de Satisfação com a Vida, Diener et al., 1985), constituída por 5 itens, avalia o grau de satisfação com a vida. As respostas, fornecidas numa escala de tipo Likert com 7 pontos, variam entre 1 (totalmente em desacordo) e 7 (totalmente de acordo). Da análise fatorial conduzida por Diener et al. (1985) emergiu um único fator, responsável por 66% da variância total explicada pelos itens, e os resultados encontrados pelos autores relativamente à precisão (alfa de Cronbach) situou-se em .87, sendo de .82 no teste-reteste com dois meses de intervalo. Estudos posteriores confirmaram não só a existência de um único fator, como bons índices de consistência interna e de estabilidade temporal (Pavot & Diener, 1993).

Em Portugal, Neto, J. Barros, e A. Barros (1990) realizaram os primeiros estudos de validação da SWLS numa amostra de 308 professores. Posteriormente, Simões (1992) validou a mesma escala junto de uma amostra de universitários e de adultos com idades e profissões diversas. Ainda mais tarde, Neto (1993) procedeu à sua validação junto de adolescentes portugueses (estudantes entre os 14 e os 17 anos de idade). Outros estudos de validação da SWLS em Portugal podem ser apontados (Neto, 1999; Silva, Taveira, Marques, & Gouveia, 2014), registando-se níveis elevados de precisão e a obtenção de um único fator em termos da dimensionalidade dos itens. Nos dois estudos apresentados por Neto (1999) com jovens adultos, nos quais se procurou relacionar a satisfação com a vida com características de personalidade, esta apareceu associada positivamente à autoestima e negativamente à solidão, ansiedade social e embaraço vicariante, no primeiro estudo e no segundo apareceu associada positivamente à internalidade e à atribuição de responsabilidade pelos resultados positivos, repetindo-se a associação negativa com a solidão. Acrescente-se que a SWLS tem sido utilizada em diferentes línguas e culturas

(Abdallah, 1998; Arrindell, Heesink, & Feij, 1999; Sancho, Galiana, Gutierrez, Francisco, & Tomás, 2014; Schimaack, Radhakrishnan, Oishi, Dzokoto, & Ahadi, 2002; Swami & Chamorro-Premuzic, 2009; Van Beuningen, 2012; Vera-Villaruel, Urzúa, Pavez, Celis-Atenas, & Silva, 2012), apresentando-se como uma escala unidimensional e com bons níveis de precisão. Face aos estudos prévios de Neto, J. Barros e A. Barros (1990) e de Neto (1993), optámos pela utilização da versão portuguesa já existente da SWLS.

A *Core Self-Evaluations Scale* (CSES; Escala de Constructos Centrais ao Self, Judge et al., 2003) é constituída por 12 itens e, embora na versão americana a pontuação dos itens oscile entre 1 e 5 pontos, optámos no nosso estudo por uma escala de tipo Likert de 1 a 7 pontos, por proximidade à SWLS, variando entre 1, totalmente em desacordo, e 7, totalmente de acordo. Todos os itens pares da escala (itens 2, 4, 6, 8, 10 e 12) estão formulados pela negativa, tendo-se procedido à reconversão das pontuações dos participantes antes da análise dos resultados. A análise fatorial dos itens sugere uma estrutura de quatro fatores interdependentes – autoestima, autoeficácia, locus de controlo e neuroticismo – sendo que a consistência dos itens em cada fator foi superior a .80 (Judge et al., 2003). A precisão dos resultados da escala, calculada através do procedimento teste-reteste, aponta para valores em torno de .80, havendo ainda correlações elevadas com os resultados em diversas escalas avaliando traços próximos de personalidade (Judge et al., 2003). Relativamente à CSES, assegurámos-nos junto dos autores que a mesma não havia ainda sido traduzida nem validada em Portugal até à data e solicitámos autorização para a realização deste estudo.

Procedimento

No presente estudo, recorreremos à adaptação portuguesa da SWLS realizada por Neto et al. (1990) e dado que a CSES ainda não se encontrava traduzida em Portugal, à data da recolha de dados, procedemos à sua tradução e retroversão, consultando psicólogos com conhecimentos adequados da língua inglesa. Neste último passo, a versão inicial foi objeto de uma reflexão falada, junto de 11 gestores empresariais, apreciando-se a acessibilidade do vocabulário e a compreensão unívoca das instruções e dos itens. As alterações introduzidas incidiram em aspetos da tradução e tiveram em vista a clarificação do significado dos itens.

Juntamente com as escalas SWLS e CSES, foi administrada uma breve ficha de caracterização sociodemográfica dos participantes. A amostra foi obtida através de listagens fornecidas por associações comerciais e industriais, tendo-se optado quer pela resposta *online* quer pela resposta em suporte de papel. Foram garantidas condições de confidencialidade e anonimato no tratamento dos resultados aos participantes. A análise das características psicométricas de ambas as escalas foi efetuada com recurso ao programa estatístico IBM SPSS Statistics, versão 22.0 para Windows. A precisão foi estimada através da consistência interna dos itens (alfa de Cronbach). A análise da dimensionalidade das duas escalas foi efetuada através da análise fatorial exploratória pelo método de análise em

componentes principais, com rotação promax dos componentes isolados, em virtude de teoricamente os fatores isolados estarem correlacionados, tendo-se recorrido à regra de retenção dos fatores com valor-próprio igual ou superior à unidade (princípio de Kaiser) e fixando em .40 o valor mínimo de saturação dos itens. Para as intercorrelações dos resultados nas dimensões das duas escalas, foi verificada a distribuição normal das pontuações e recorreu-se ao coeficiente de correlação produto x momento de Pearson, assumindo como limiar crítico da significância $p < .05$.

Resultados

Na tabela 1 apresentam-se os resultados da análise fatorial dos itens da CSES. Para a análise da adequabilidade da amostra e fatorialização dos itens foi aplicado o teste de Kaiser-Meyer-Olkin, que permitiu obter um KMO = .74, e o teste de esfericidade de Bartlett, com um resultado significativo ($\chi^2 = 360.670$, $df = 66$, $p < .001$). Estes índices sugerem a adequação dos dados para análise fatorial.

Tabela 1. Resultados da Análise Fatorial dos Itens da Escala de Avaliação de Constructos Centrais ao Self, CSES (N = 108)

Itens	F1	F2	F3	F4	h^2	ritc
7 - No geral estou satisfeito/a comigo mesmo/a	.90				.80	.60
11 - Sou capaz de lidar com a maioria dos meus problemas	.71				.60	.44
1 - Estou confiante que conseguirei obter o sucesso que mereço na minha vida	.62		-.39		.66	.51
2 - Às vezes sinto-me deprimido/a		.95			.79	.57
4 - Às vezes quando falho sinto-me sem valor		.67			.62	.56
12 - Há momentos em que as coisas parecem bastante sombrias e sem esperança para mim		.57			.65	.58
10 - Sinto que não controlo o sucesso da minha carreira			.92		.76	.45
8 - Tenho dúvidas sobre a minha competência			.65		.59	.50
6 - Às vezes, sinto que não controlo o meu trabalho			.56	-.54	.74	.52
5 - Eu termino as tarefas com sucesso				.76	.64	.43
9 - Determino o que vai acontecer na minha vida				.74	.55	.42
3 - Quando tento, geralmente sou bem-sucedido/a	.50			.58	.68	.41
% de variância explicada	32.7	13.5	11.1	9.9		
Valor próprio	3.93	1.62	1.33	1.19		
Alfa de Cronbach	.69	.74	.67	.58		

Nota: h^2 = comunalidade, ritc = correlação corrigida do item com o total do fator.

Analisando os resultados da análise fatorial exploratória (análise em componentes principais, com rotação promax), verifica-se a emergência de quatro fatores, tal como nos estudos americanos (Judge et al., 2003), responsáveis por 67% da variância total dos itens da escala. Os valores próprios dos fatores oscilam entre 3.93 (Fator 1) e 1.19 (Fator 4), com uma

percentagem de variância explicada entre 32.7% e 9.9%, respetivamente. Por outro lado, os itens apresentam índices de comunalidade que variam entre .55 (item 9) e .80 (item 7).

Na presente análise fatorial, o Fator 2 inclui itens formulados pela negativa, que podem ser mais conotados como estando reportados ao neuroticismo (item 2: “Às vezes sinto-me deprimido”; item 4: “Às vezes quando falho sinto-me sem valor”; item 12: “Há momentos em que as coisas parecem bastante sombrias e sem esperança para mim”). Os restantes fatores incluem itens que estão associados a mais que uma dimensão, tal como definido na estrutura dimensional original. Assim, o Fator 1 inclui itens que se identificam mais com a autoeficácia generalizada e a autoestima (item 7: “No geral estou satisfeito comigo mesmo”; item 11: “Sou capaz de lidar com a maioria dos meus problemas”; item 1: “Estou confiante que conseguirei obter o sucesso que mereço na minha vida”; e item 3: “Quando tento, geralmente sou bem sucedido”). O Fator 3, essencialmente constituído por itens formulados pela negativa, inclui itens que se podem identificar mais com o locus de controlo e com a autoestima (item 10: “Sinto que não controlo o sucesso da minha carreira”; item 8: “Tenho dúvidas sobre a minha competência”; item 6: “Às vezes, sinto que não controlo o meu trabalho”; e item 1: “Estou confiante que conseguirei obter o sucesso que mereço na minha vida”, este último com uma saturação negativa, decorrente da sua formulação pela positiva. O Fator 4 inclui itens que se podem identificar mais com a autoeficácia e locus de controlo (item 5: “Eu termino as tarefas com sucesso”; item 9: “Determino o que vai acontecer na minha vida”; item 3: “Quando tento, geralmente sou bem sucedido”, e item 6: “Às vezes, sinto que não controlo o meu trabalho”, este último com saturação negativa no fator, decorrente da sua formulação pela negativa).

Relativamente à consistência interna de cada fator, os coeficientes obtidos foram satisfatórios. O Fator 1, com três itens (1, 7 e 11), apresenta um alfa de Cronbach de .69 e as correlações dos itens com o total desse fator situam-se entre .44 (item 11) e .60 (item 7). O Fator 2, com três itens (2, 4 e 12), apresenta um alfa de Cronbach de .74 e as correlações dos itens com o total desse fator oscilam entre .56 (item 4) e .58 (item 12). O Fator 3, com três itens (6, 8 e 10), apresenta um alfa de Cronbach de .67 e as correlações dos itens com o total desse fator situam-se entre .45 (item 6) e .52 (item 10). O Fator 4, com três itens (3, 5 e 9), apresenta um alfa de Cronbach de .58 e as correlações dos itens com o total desse fator situam-se entre .41 (item 9) e .43 (item 3), sendo que esta oscilação mínima nos coeficientes de correlação poderá estar associada ao número reduzido de itens em análise.

Para a análise da adequabilidade da amostra e fatorialização dos itens da SWLS, aplicámos o teste Kaiser-Meyer-Olkin, obtendo-se um índice KMO = .83, e o teste de esfericidade de Bartlett com um resultado estatisticamente significativo ($\chi^2 = 290.436$, $df = 10$, $p < 0.001$). Ambos os índices são favoráveis à fatorialização dos itens. A análise fatorial exploratória identifica um único fator, explicando 68.3% da variância no conjunto dos cinco itens. Por sua vez, a análise da consistência interna (alfa de Cronbach) apresenta um

coeficiente de .87, sendo que os coeficientes de correlação corrigida entre os itens e o total da escala oscilam entre .54 e .79. Os resultados da análise fatorial, dos coeficientes corrigidos de correlação entre os itens e o total da escala, e o alfa de Cronbach obtido apontam no sentido da unidimensionalidade da escala.

Atendendo à literatura sugerindo uma relação entre a satisfação com a vida e a avaliação de constructos centrais ao *self*, e no sentido de obter informação complementar para a validação das duas escalas junto da amostra de gestores portugueses, procurámos conhecer a associação entre as pontuações nas duas escalas. A tabela 2 apresenta os coeficientes de correlação entre as dimensões avaliadas nas duas escalas.

Tabela 2. Coeficientes de Correlação entre as Dimensões da CSES e a SWLS (N = 108)

	<i>M</i>	<i>DP</i>	2	3	4	5
1. Satisfação com a vida	25.55	5.21	.65***	.31**	.19	.34**
2. Constructos Centrais ao <i>Self</i> (Fator 1)	16.85	2.30		.45***	.35***	.35***
3. Constructos Centrais ao <i>Self</i> (Fator 2)	13.45	3.81			.46***	.22*
4. Constructos Centrais ao <i>Self</i> (Fator 3)	14.00	3.71				.18
5. Constructos Centrais ao <i>Self</i> (Fator 4)	15.72	2.30				-

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

Os índices de correlação das pontuações dos participantes nas duas escalas mostram que apenas o Fator 3, no qual encontramos itens mais relacionados com o locus de controlo (e.g., item 10: “Sinto que não controlo o sucesso da minha carreira”; item 6: “Às vezes sinto que não controlo o meu trabalho”), não apresenta correlação com a SWLS. Assim, a satisfação com a vida não está correlacionada com a dimensão de internalidade do locus de controlo, situação esta que pode estar a ocorrer em virtude da formulação dos itens pela negativa (embora este formato seja utilizado para contrastar a internalidade versus externalidade do locus de controlo). Por outro lado, merece referência a correlação mais elevada ($r = .65$, $p < .001$) entre a satisfação com a vida e a perceção de autoeficácia (itens dominantes no Fator 1). Analisando os coeficientes de correlação entre os quatro fatores da CSES, observamos níveis inferiores de correlação entre os Fatores 2 e 4 ($r = .22$, $p < .05$) e entre os Fatores 3 e 4 ($r = .18$, NS).

Discussão

A investigação em torno da excelência profissional, mesmo não sendo consensual, destaca a convergência de variáveis pessoais e contextuais. Capacidades, motivações e traços de personalidade, assim como contextos desafiantes de formação e de prática deliberada, são entendidos como fatores que convergem na explicação da excelência profissional (Ericsson, 1996; Gagné, 2007; Garcia-Santos, Almeida, Werlang, & Veloso, 2010). Vários estudos, inclusive em Portugal, apontam que os indivíduos descrevem o seu êxito profissional falando em perseverança, força de vontade, bem-estar e motivação, entre outros atributos pessoais (Araújo, 2011; Baltés & Kunzmann, 2003; Ericsson, Krampe, & Tesch-Romer, 1993; Maia & Poeschl, 2004). A investigação nesta área requer, então, instrumentos de avaliação psicológica de tais atributos devidamente validados.

O presente estudo, que se enquadra num projeto de investigação sobre a excelência profissional de gestores, descreve os procedimentos de adaptação e validação da SWLS e da CSES junto de gestores portugueses. Os coeficientes de consistência interna (alfa de Cronbach) situam-se em valores próximos dos estudos originais, oscilando entre .58 e .74 nas quatro dimensões da CSES. Por sua vez, diversos estudos internacionais realizados com a SWLS apresentam resultados semelhantes também quanto à consistência interna, com coeficientes entre .82 e .85 (Abdallah, 1998; Arrindell et al., 1999; Swami & Chamorro-Premuzic, 2009; Van Beuningen, 2012; Vera-Villaruel et al., 2012), valores próximos de .87, tal como obtido no presente estudo.

Ainda no âmbito dos estudos de validade, os resultados da análise fatorial mostraram que os itens da CSES apenas parcialmente se organizam nos quatro fatores previamente definidos pelos autores da escala (autoestima, autoeficácia generalizada, neuroticismo e locus de controlo). Este resultado está de acordo com o princípio de base de construção desta escala, que prevê que os itens possam estar associados a mais do que um fator, não sendo objetivo da escala a identificação de traços específicos (Judge et al., 2003). Este princípio reforça a existência de um fator geral de segunda ordem, que, pela reduzida dimensão da presente amostra, não pôde ser testado. Assim, os itens da dimensão de autoestima distribuem-se pelo Fator 1 e Fator 3, os itens da dimensão de autoeficácia generalizada pelo Fator 1 e pelo Fator 4, e os itens da dimensão de locus de controlo pelo Fator 3 e pelo Fator 4, sendo de acrescentar que os itens da dimensão de neuroticismo se encontram todos agrupados no Fator 2, o que é bastante compreensível dado o significado desta dimensão e dos seus itens (item 2: “Às vezes sinto-me deprimido”; item 4: “Às vezes quando falho sinto-me sem valor”; item 12: “Há momentos em que as coisas parecem bastante sombrias e sem esperança para mim”). Os resultados da análise fatorial parecem sugerir que, com a exceção do Fator 4, as dimensões do CSES, se encontram bastante relacionadas entre si, podendo constituir-se em dimensões expressando um traço latente de

ordem superior ou mais geral (Chamorro-Premuzic et al., 2008; Judge, 2009; Judge et al., 2004; Kammeyer-Mueller et al., 2009). Esta possibilidade de uma organização hierárquica das dimensões justifica futuros estudos de validade da escala, importando ampliar a amostra nesse sentido. Neste mesmo sentido, uma amostra mais robusta permitir-nos-á verificar se a estrutura fatorial encontrada está de alguma forma condicionada pela formulação dos itens pela positiva e pela negativa, pois, tal como foi observado no presente estudo, dois fatores reúnem itens pela positiva e os outros dois fatores reúnem itens pela negativa. Esta interpretação sai ainda reforçada pela observação de saturações negativas quando algum item formulado pela positiva se associa a um fator com itens negativos, e vice-versa.

Por sua vez, os itens da escala SWLS agrupam-se num único fator, atestando a sua unidimensionalidade, como proposto nos estudos originais (Diener et al., 1985; Pavot & Diener, 1993). A unidimensionalidade agora observada dos cinco itens da escala havia já sido verificada em estudos anteriores junto de adolescentes e de adultos portugueses (Neto, 1993; Neto et al., 1990; Silva et al., 2014). A unidimensionalidade da SWLS é, ainda, reforçada pelo elevado índice de consistência interna.

Finalmente, havendo na literatura suporte para uma associação entre os constructos centrais ao self e a satisfação no trabalho e na vida, até pela perspectiva social do desenvolvimento das dimensões cognitivas e emocionais inerentes aos dois constructos (Diener, 2012; Giacomoni, 2004; Judge et al., 2004), também no nosso estudo se obtiveram correlações moderadas entre os resultados da SWLS e três dos quatro fatores da CSES. Estando tais correlações em consonância com os estudos que sugerem associações positivas entre uma avaliação positiva dos constructos centrais ao *self* e a satisfação com a vida (Antoniazzi et al. 2009; Bono & Judge, 2003; Judge et al., 2005; Judge et al., 2003; Judge et al., 1998; Srivastava et al., 2010; Stumpp et al., 2010), a sobreposição de itens em três dos fatores encontrados dificulta um maior aprofundamento dos coeficientes de correlação obtidos no presente estudo. Mesmo assim, importa referir uma maior correlação entre a satisfação com a vida e o Fator 1, onde se inclui a maioria dos itens de perceção de autoeficácia generalizada, o que nos parece relevante, pois de algum modo parece estar associado com a perceção de competência, mestria, autodeterminação ou, até mesmo, resiliência no confronto com situações adversas (Caprara et al., 2003; Deci & Ryan, 2000). A baixa correlação entre o Fator 3 e a satisfação com a vida pode, por sua vez, ser explicada pela formulação negativa dos itens do Fator.

A terminar, e no sentido de apontar uma limitação importante do presente estudo, os resultados podem ter sido influenciados pela reduzida dimensão da amostra. Esta reduzida dimensão pode justificar-se pelas condicionantes pessoais e profissionais dos gestores, dificultando a sua participação em estudos como aquele que aqui apresentamos. Assim, será relevante a realização de novos estudos com amostras mais extensas. Estudos futuros poderão também aprofundar a relação entre o bem-estar subjetivo com outras variáveis

relevantes no contexto da gestão empresarial, designadamente com o sentido da vida, a autodeterminação, ou a satisfação profissional (Bono & Judge, 2003; Caprara et al., 2003; Deci & Ryan, 2000; Judge et al., 2005). Também a relação entre o constructo *core self-evaluations* (constructos centrais ao *self*) e a satisfação no trabalho ou satisfação com a carreira deverá ser explorada, no sentido de melhor esclarecer e validar este constructo, nomeadamente quando os fatores identificados parecem associar-se à formulação positiva e negativa dos itens. Por último, e obtendo uma amostra mais ampla de gestores portugueses, seria importante avaliar diferenças entre os gestores que são em simultâneo empresários e que exercem a sua atividade profissional em empresas que não são as suas.

Financiamento

A segunda autora foi apoiada através de uma bolsa de investigação de pós-doutoramento, atribuída pela Fundação para a Ciência e Tecnologia (SFRH/BPD/85856/2012).

Referências

- Abdallah, T. (1998). The Satisfaction with Life Scale (SWLS): Psychometric properties in an Arabic-speaking Sample. *International Journal of Adolescence and Youth*, 7, 113-119. doi:10.1080/02673843.1998.9747816
- Ackerman, P. L. (1996). A theory of adult intellectual development: Process, personality, interests, and knowledge. *Intelligence*, 22, 227-257. doi:10.1016/S0160-2896(96)90016-1
- Ackerman, P. L., & Heggestad, E. D. (1997). Intelligence, personality, and interests: Evidence for overlapping traits. *Psychological Bulletin*, 121, 219-245. doi:10.1037/0033-2909.121.2.219
- Antoniazzi, A. S., Souza, L. K., & Hutz, C. S. (2009). Coping em situações específicas, bem-estar subjetivo e autoestima em adolescentes. *Gerais: Revista Interinstitucional de Psicologia*, 2, 34-42.
- Araújo, L. G. S. (2011). *A excelência em contextos de realização: Em busca da convergência de factores motivacionais, cognitivos e da personalidade*. Tese de doutoramento não publicada. Braga: Universidade do Minho, Escola de Psicologia.
- Arrindell, W. A., Heesink, J., & Feij, J. A. (1999). The Satisfaction With Life Scale (SWLS): Appraisal with 1700 healthy young adults in The Netherlands. *Personality and Individual Differences*, 26, 815-826. doi:10.1016/S0191-8869(98)00180-9
- Baltes, P. B., & Kunzmann, U. (2003). Wisdom: The peak of human excellence in the orchestration of mind and virtue. *The Psychologist*, 16, 131-133.
- Baltes, P. B., & Staudinger, U. M. (2000). Wisdom: A metaheuristic (pragmatic) to orchestrate mind and virtue toward excellence. *American Psychologist*, 55, 122-136. doi:10.1037/0003-066X.55.1.122
- Barlach, L., França, A. C. L., & Malvezzi, S. (2008). O conceito de resiliência aplicado ao trabalho nas organizações. *Interamerican Journal of Psychology*, 42, 101-112.
- Bono, J. E., & Judge T. A. (2003). Core self-evaluations: A review of the trait and its role in job satisfaction and job performance. *European Journal of Personality*, 17, 5-18. doi: 10.1002/per.481
- Borrego, J. L., Jiménez, E. F., & Calderón, C. S. (2009). Ten major reviews about positive psychology. *Annuary of Clinical and Health Psychology*, 5, 47-53.
- Brunborg, G. S. (2008). Core self-evaluations: A predictor variable for job stress. *European Psychologist*, 13, 96-102. doi:10.1027/1016-9040.13.2.96
- Caprara, G. V., Barbaranelli, C., Borgogni, L., & Steca, P. (2003). Efficacy beliefs as determinants of teachers' job satisfaction. *Journal of Educational Psychology*, 95, 831- 832. doi:10.1037/0022-0663.95.4.821
- Carson, A. D. (1998). The integration of interests, aptitudes, and personality traits: A test of Lowman's Matrix. *Journal of Career Assessment*, 6, 83-105. doi:10.1177/106907279800600106
- Chamorro-Premuzic, T., Ahmetoglu, G., & Furnham, A. (2008). Little more than personality: Dispositional determinants of test anxiety (the Big Five, core self-evaluations, and self-assessed intelligence). *Learning and Individual Differences*, 18, 258-263. doi:10.1016/j.lindif.2007.09.002
- Csikszentmihalyi, M. (2002). *Fluir*. Lisboa: Relógio D'Água.
- Csikszentmihalyi, M. (2004). *Gestão qualificada: A conexão entre felicidade e negócio*. Porto Alegre: Bookman.

- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). The “what” and the “why” of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. *Psychology Inquiry, 11*, 227-268. doi:10.1207/S15327965PLI1104_01
- Diener, E. (2012). New findings and future directions for subjective well-being research. *American Psychologist, 67*, 590-597. doi:10.1037/a0029541
- Diener, E., Emmons, R. A., Larsen, R. J., & Griffin, S. (1985). The Satisfaction With Life Scale. *Journal of Personality Assessment, 49*, 71-75. doi:10.1207/s15327752jpa4901_13
- Dolan, P., Peasgood, T., & White, M. (2008). Do we really know what makes us happy? A review of the economic literature on the factors associated with subjective well-being. *Journal of Economic Psychology, 29*, 94-122. doi:10.1016/j.joep.2007.09.001
- Elliot, A. J., McGregor, H. A., & Thrash, T. M. (2002). The need for competence. In E. L. Deci & R. M. Ryan (Eds.), *Handbook of self-determination research* (pp. 361-387). Rochester, NY: University of Rochester Press.
- Erez, A., & Judge T. A. (2001). Relationship of core self-evaluations to goal setting, motivation, and performance. *Journal of Applied Psychology, 86*, 1270-1279. doi:10.1037/0021-9010.86.6.1270
- Ericsson, K. A. (1996). The acquisition of expert performance: An introduction to some of the issues. In K. A. Ericsson (Ed.), *The road to excellence: The acquisition of expert performance in the arts and sciences, sports, and games* (pp. 1-50). Mahwah, NJ: Erlbaum.
- Ericsson, K. A. (2005). Recent advances in expertise research: A commentary on the contributions to the special issue. *Applied Cognitive Psychology, 19*(2), 233-241. doi:10.1002/acp.1111
- Ericsson, K. A., Krampe, R. T., & Tesch-Romer, C. (1993). The role of deliberate practice in the acquisition of expert performance. *Psychological Review, 100*, 363-406. doi:10.1037/0033-295X.100.3.363
- Ericsson, K. A., Roring, R. W., & Nadagopal, K. (2007). Giftedness and evidence for reproducibly superior performance: An account based on the expert performance framework. *High Abilities Studies, 18*, 3-56. doi:10.1080/13598130701350593
- Froh, J. J. (2004). The history of positive psychology: Truth be told. *The Psychologist, 16*(3), 18-20.
- Gagné, F. (2007). Ten commandments for academic talent development. *Gifted Child Quarterly Spring, 51*, 93-118. doi:10.1177/0016986206296660
- Garcia-Santos, S. C., Almeida, L. S., Werlang, B. S. G., & Veloso, A. L. M. (2010). Processamento da informação em gestores de alto desempenho. *Motricidade, 6*, 85-102. doi:10.6063/motricidade.6(1).160
- Giacomoni, C. H. (2004). Bem-estar subjetivo: Em busca da qualidade de vida. *Temas em Psicologia, 12*(1), 43-50.
- Judge, T. A. (2009). Core self-evaluations and work success. *Current Directions in Psychological Science, 18*, 58-62. doi:10.1111/j.1467-8721.2009.01606.x
- Judge, T. A., Bono, J. E., Erez, A., & Locke, E. A. (2005). Core self-evaluations and job and life satisfaction: The role of self-concordance and goal attainment. *Journal of Applied Psychology, 90*, 257-268. doi:10.1037/0021-9010.90.2.257
- Judge, T. A., Bono, J. E., & Locke, E. A. (2000). Personality and job satisfaction: The mediating role of job characteristics. *Journal of Applied Psychology, 85*, 237-249. doi: 10.1037/0021-9010.85.2.237
- Judge, T. A., Erez, A., & Bono, J. E. (1998). The power of being positive: The relationship between positive self-concept and job performance. *Human Performance, 11*, 167-187. doi:10.1207/s15327043hup1102&3_4
- Judge, T. A., Erez, A., Bono, J. E., & Thoresen, C. J. (2002). Are measures of self-esteem, neuroticism, locus of control, and generalized self-efficacy indicators of a common core construct?. *Journal of Personality and Social Psychology, 83*, 693-710. doi: 10.1037/0022-3514.83.3.693
- Judge, T. A., Erez, A., Bono, J. E., & Thoresen, C. J. (2003). The Core Self-Evaluations Scale (CSES): Development of a measure. *Personnel Psychology, 56*, 303-331. doi:10.1111/j.1744-6570.2003.tb00152.x
- Judge, T. A., Locke E. A., & Durham, C. C. (1997). The dispositional causes of job satisfaction: A core evaluations approach. *Organizational Behaviour, 19*, 151-188.
- Judge, T. A., Locke E. A., Durham, C. C., & Kluger, A. N. (1998). Dispositional effects on job and life satisfaction: The role of core evaluations. *Journal of Applied Psychology, 83*, 17-34. doi: 10.1037/0021-9010.83.1.17
- Judge, T. A., Van Vianen, A. E. M., & De Pater, I. (2004). Emotional stability, core self-evaluations, and job outcomes: A review of the evidence and an agenda for future research. *Human Performance, 17*, 325-346. doi:10.1207/s15327043hup1703_4
- Kammeyer-Mueller, J. D., Judge, T. A., & Scott, B. A. (2009). The role of core self-evaluations in the coping process. *Journal of Applied Psychology, 94*, 177-195. doi:10.1037/a0013214.
- Lubinski, D., & Benbow, C. (2000). States of excellence. *American Psychologist, 55*, 137-150. doi:10.1037/10003-066X.55.1.137
- Maia, N., & Poeschl, G. (2004). Efeito do meio profissional nas representações do sucesso profissional. *Psicologia, 18*, 47-65.
- Neto, F. (1993). Satisfaction With Life Scale: Psychometric properties in an adolescent sample. *Journal of Youth and Adolescence, 22*, 125-134. doi:10.1007/BF01536648
- Neto, F. (1999). Satisfação com a vida e características de personalidade. *Psychologica, 22*, 55-70.

- Neto, F., Barros, J., & Barros, A. (1990). Satisfação com a vida. In L. Almeida, R. Santiago, P. Silva, O. Caetano, & J. Marques (Eds.), *A acção educativa: Análise psico-social* (pp.105-117). Leiria: ESEL/APPORT.
- Pajares, F. (1997). Current directions in self-efficacy research. In M. Maehr & P. R. Pintrich (Eds.), *Advances in motivation and achievement*, Vol. 10 (pp. 1-49). Greenwich: JAI Press.
- Pavot, W., & Diener, E. (1993). Review of the satisfaction with life scale. *Psychological Assessment*, 5, 164-172. doi:10.1007/978-90-481-2354-4_5
- Rode, J., Judge, T., & Sun, J. (2012). Incremental validity of core self-evaluations in the presence of other self-concept traits: An investigation of applied psychology criteria in the United States and China. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 19, 326-340. doi:10.1177/1548051812442964
- Sancho, P., Galiana, L., Gutierrez, M., Francisco, E., & Tomás, J. (2014). Validating the Portuguese version of the Satisfaction With Life Scale in an elderly sample. *Social Indicators Research*, 115, 457-466. doi:10.1007/s11205-012-9994-y
- Schimmack, U., Radhakrishnan, P., Oishi, S., Dzokoto, V., & Ahadi, S. (2002). Culture, personality, and subjective well-being: Integrating process models of life satisfaction. *Journal of Personality and Social Psychology*, 82, 582-593. doi:10.1037/0022-3514.82.4.582
- Seligman, M., & Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive psychology: An introduction. *American Psychologist*, 55, 5-14. doi:10.1037/0003-066X.55.1.5
- Skinner, E. A. (1996). A guide to constructs of control. *Journal of Personality and Social Psychology*, 71, 549-570. doi:10.1037/0022-3514.71.3.549
- Simões, A. (1992). Ulterior validação de uma escala de satisfação com a vida (SWLS). *Revista Portuguesa de Pedagogia*, 26, 503-515.
- Simonton, D. K. (1994). *Greatness: Who makes history and why*. New York: Guilford Press.
- Shin, D. C., & Johnson, D. M. (1978). Avowed happiness as an overall assessment of the quality of life. *Social Indicators Research*, 5, 475-492. doi:10.1007/BF00352944
- Silva, A. D., Taveira, M. C., Marques, C., & Gouveia, V. V. (2014). Satisfaction with Life Scale among adolescents and young adults in Portugal: Extending evidence of construct validity. *Social Indicators Research*, 120, 309-318. doi:10.1007/s11205-014-0587-9
- Srivastava, A., Locke, E. A., Judge, T. A., & Adams, J. W. (2010). Core self-evaluations as causes of satisfaction: The mediating role of seeking task complexity. *Journal of Vocational Behavior*, 77, 255-265. doi:10.1016/j.jvb.2010.04.008
- Sternberg, R. J. (2005). The theory of successful intelligence. *Interamerican Journal of Psychology*, 39, 189-202.
- Stumpp, T., Muck, P., Hülshager, U., Judge, T., & Maier, G. (2010). Core Self-Evaluations in Germany: Validation of a German measure and its relationships with career success. *Applied Psychology: An International Review*, 59, 674-700. doi:10.1111/j.1464-0597.2010.00422.x
- Swami, V., & Chamorro-Premuzic, T. (2009). Psychometric evaluation of the Malay Satisfaction With Life Scale. *Springer Science and Business Media*, 92, 25-33. doi:10.1007/s11205-008-9295-7
- Tay, L., & Diener, E. (2011). Needs and subjective well-being around the world. *Journal of Personality and Social Psychology*, 101, 354-365. doi:10.1037/a0023779
- Trost, G. (2000). Prediction of excellence in school, higher education and work. In K. Heller, F. Mönks, R. Sternberg, & R. Subotnik (Eds.), *International handbook of giftedness and talent* (2nd ed.). Oxford: Pergamon Press.
- Van Beuningen, J. (2012). The Satisfaction With Life Scale: Examining construct validity. *Statistics Netherlands, The Hague/Heerlen*, 2-23.
- Vera-Villarreal, P., Urzúa, M. A., Pavez, P., Celis-Atenas, K., & Silva, J. (2012). Evaluation of subjective well-being: Analysis of the Satisfaction With Life Scale in Chilean population. *Universitas Psychologica*, 11, 719-727.
- Yunes, M. A. M. (2003). Psicologia positiva e resiliência: O foco no individuo e na família. *Psicologia em Estudo*, 8, 75-84.
- Zimmerman, B. J. (2002). *Achieving academic excellence: A self-regulatory perspective*. Mahwah, NJ : Lawrence Erlbaum.

Personality and Subjective Well-Being in the Professional Excellence: Scales Validation with Portuguese Managers

Abstract

The present study aimed to validate the Satisfaction With Life Scale (SWLS; Diener, Emmons, Larsen, & Griffin, 1985) and the Core Self-Evaluations Scale (CSES; Judge, Erez, Bono, & Thoresen, 2003) with a sample of Portuguese managers (N = 108). The SWLS assesses the cognitive component of subjective well-being, also described as the perceived satisfaction with the quality of one's life. The CSES focuses on the person's core self-evaluations, and includes four personality dimensions: self-esteem, generalized self-efficacy, neuroticism, and locus of control. The findings suggest that both instruments present adequate reliability indices and that the original theoretical constructs presented by the authors are partially observed in the dimensional structure of the scales, in the current Portuguese sample, with greater similarity in the SWL. In addition, a positive and significant correlation was observed between personality traits measured with the CSES and life satisfaction assessed with the SWLS, particularly for the items reported to perceived self-efficacy.

Keywords

Management, core self-evaluations, subjective well-being, life satisfaction

Received: 06.06.2015

Revision received: 07.07.2015

Accepted: 22.12.2015