



LISBON  
SCHOOL OF  
ECONOMICS &  
MANAGEMENT  
UNIVERSIDADE DE LISBOA



## **MESTRADO**

### **MESTRADO EM GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS**

#### **TRABALHO FINAL DE MESTRADO**

Dissertação

**A RELAÇÃO ENTRE CAPITAL PSICOLÓGICO E BEM-  
ESTAR NO TRABALHO**

**CÁTIA ALEXANDRA PORTUGAL PIRES DA SILVA  
NUNES**

**SETEMBRO - 2015**



LISBON  
SCHOOL OF  
ECONOMICS &  
MANAGEMENT  
UNIVERSIDADE DE LISBOA



# **MESTRADO EM GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS**

## **TRABALHO FINAL DE MESTRADO** Dissertação

**A RELAÇÃO ENTRE CAPITAL PSICOLÓGICO E BEM-  
ESTAR NO TRABALHO**

**CÁTIA ALEXANDRA PORTUGAL PIRES DA SILVA  
NUNES**

### **ORIENTAÇÃO:**

**PROFESSOR DOUTOR JORGE F.S. GOMES,  
ISEG/ UNIVERSIDADE DE LISBOA**

**SETEMBRO - 2015**

## Resumo

A presente investigação estudou a relação entre o Capital Psicológico (PsyCap) e o Bem-Estar no Trabalho (BET). Tentou-se também perceber, embora este não fosse o foco do trabalho, quais os efeitos do PsyCap sobre o BET, nomeadamente a satisfação, comprometimento e envolvimento do indivíduo para com a organização.

Para tal, foi aplicado um questionário, individual e anónimo, a 104 trabalhadores (48 nas redes sociais e 56 no *Jornal Público*). Dos cinco grupos que compunham o questionário, utilizou-se o *Copenhagen Psychosocial Questionnaire* (versão curta), para medir o constructo do BET, e o *Psychological Capital Questionnaire* (PCQ), para mensurar as quatro componentes do PsyCap.

Os resultados deste estudo empírico mostram que, com exceção da resiliência, que não demonstra correlação com a satisfação no trabalho, todas as outras variáveis denotam uma relação positiva entre si, permitindo afirmar que o PsyCap se encontra positivamente relacionado com o envolvimento no trabalho e comprometimento organizacional afetivo, e que o otimismo, auto-eficácia e esperança têm uma relação positiva com o BET. É ainda verificada a influência que a esperança tem sobre as variáveis do bem-estar no trabalho, auferindo que esta é preditora significativa das mesmas.

**Palavras-Chave:** Capital Psicológico; Satisfação no Trabalho; Envolvimento com o Trabalho; Comprometimento Organizacional Afetivo; Bem-Estar no Trabalho

## *Abstract*

The main purpose of this investigation is to determine if there is a positive correlation between a person's Psychological Capital (PsyCap) and one's Wellbeing at Work (BET). Although it was not the focus of this thesis, efforts were made to understand the potential effects of the PsyCap in one's BET, which can be evaluated in three factors: satisfaction, commitment and involvement with the organization.

In order to gather the necessary information, a survey was conducted in which 104 employees (48 from the social networks and 56 from *Jornal Público*) answered an individual and anonymous questionnaire. The short version of Copenhagen Psychosocial Questionnaire was used to measure the parameters of BET and the Psychological Capital Questionnaire (PCQ) was applied to evaluate the PsyCap.

The results obtained from this empirical study reveal that, with the exception of resilience, which is not correlated with work satisfaction, every component of the PsyCap is positively correlated with one's work engagement and affective organizational commitment at work, and optimism, self-efficacy and hope have a positive relation with BET. It is also verified that the parameter hope influences the three factors of BET, meaning that it is a significant predictor of satisfaction, commitment and engagement.

**Keywords:** Psychological Capital; Wellbeing at Work; work satisfaction, work engagement, affective organizational commitment

## **Agradecimentos**

Tendo a consciência de que sem o contributo de inúmeras pessoas não conseguiria concluir com êxito este projeto, apresento os meus sinceros agradecimentos.

Em primeiro lugar, quero agradecer ao Professor Doutor Jorge F. S. Gomes pela sua orientação ao longo de todo o trabalho.

Quero agradecer também a todos aqueles que despenderam do seu tempo para participar neste estudo, assim como aqueles que demonstraram interesse em conhecer os resultados do mesmo.

Por fim, um especial agradecimento à Rute Roda e à Joana Silva, e ainda a todos os meus amigos, colegas de faculdade e família, por me terem apoiado e ajudado no decorrer deste trabalho.

A todos, dedico esta Dissertação de Mestrado

**Os meus sinceros agradecimentos**

## Índice

<b>I. Introdução</b> .....	1
<b>II. Revisão da Literatura</b> .....	2
2.1. <i>Psicologia positiva, comportamento organizacional e capital psicológico</i> .....	2
2.2. <i>Capital Psicológico Positivo (PsyCap)</i> .....	4
2.2.1. <i>Auto-eficácia</i> .....	4
2.2.2. <i>Esperança</i> .....	5
2.2.3. <i>Otimismo</i> .....	6
2.2.4. <i>Resiliência</i> .....	7
2.3. <i>Saúde e Bem-Estar no Trabalho</i> .....	8
2.3.1. <i>Dimensão Psicossocial do Trabalho</i> .....	9
2.3.2. <i>Conceito de bem-estar no trabalho</i> .....	10
2.3.3. <i>Modelos teóricos de referência</i> .....	12
2.3.4. <i>Satisfação, envolvimento e comprometimento organizacional</i> .....	18
2.4. <i>Objetivos e Hipóteses de Investigação</i> .....	21
<b>III. Método</b> .....	23
3.1. <i>Participantes</i> .....	23
3.2. <i>Instrumentos</i> .....	25
4.3. <i>Procedimento</i> .....	28
<b>IV. Resultados</b> .....	30
4.1. <i>Estatística descritiva</i> .....	30
4.2. <i>Estudo das Hipóteses de Investigação</i> .....	31
4.3. <i>Regressão Múltipla</i> .....	33
4.4. <i>Estudo Exploratório</i> .....	35
<b>V. Discussão</b> .....	36
5.1. <i>Limitações do estudo e pesquisas futuras</i> .....	39
5.2. <i>Conclusões</i> .....	41
<b>VI. Referências</b> .....	43
<b>VII. Anexos</b> .....	48
7.1. <i>Anexo A – Questionário</i> .....	48
7.2. <i>Anexo B – Modelo de Noe</i> .....	53
7.3. <i>Anexo C – Análise Estatística</i> .....	53
7.4. <i>Anexo D – Estudo exploratório</i> .....	60

## Índice de Tabelas

<b>Tabela I</b> .....	30
<b>Tabela II</b> .....	31
<b>Tabela III</b> .....	34

## Índice de Figuras

<b>Figura 1</b> .....	33
-----------------------	----

## Glossário de Siglas

**PsyCap** – Capital Psicológico

**BET** – Bem-Estar no Trabalho

**PCQ** - Psychological Capital Questionnaire

**POS** - Positive Organizational Scholarship

**POB** – Positive Organizational Behavior

## I. Introdução

A alteração das condições de trabalho na sociedade pós-industrial, a globalização, a competitividade e a constante mudança dos mercados vieram provocar, em grande parte, um maior nível de exigência e complexidade face ao ambiente de trabalho, tendo-se vindo a manifestar, em específico, na saúde e bem-estar nos trabalhadores.

Em 2010, a OMS referiu que “um ambiente de trabalho saudável é aquele no qual os trabalhadores e gestores colaboram num processo de melhoria contínua para proteger e promover a saúde, a segurança e o bem-estar de todos os trabalhadores e a sustentabilidade do ambiente de trabalho” (WHO, 2010c).

Nos últimos anos, alguns autores têm vindo a debruçar-se sobre a aplicabilidade dos conceitos da Psicologia Positiva (que visa o estudo das emoções positivas, o carácter positivo e as intuições positivas) no contexto organizacional, nomeadamente ao nível do comportamento organizacional.

O comportamento organizacional positivo (POB) procura estudar as capacidades psicológicas dos indivíduos que podem ser medidas, geridas e desenvolvidas, no sentido de trazer um melhor desempenho organizacional. Ou seja, procura compreender de que forma é que os recursos psicológicos nele incorporado (auto-eficácia, esperança, otimismo e resiliência – que definem o Capital Psicológico) são capazes de gerar valor acrescentado para as organizações (Luthans, Youssef e Avolio, 2007).

Neste sentido, estudos mais recentes revelaram que indicadores positivos do capital psicológico têm impacto na criação de um ambiente de trabalho saudável (Caza *et al*, 2009) e no bem-estar dos trabalhadores (Avey *et al*, 2010).

A presente investigação irá centrar-se em dois constructos: o capital psicológico e o bem-estar no trabalho, procurando perceber se existe realmente uma relação entre

estes dois constructos. Para além disto, este estudo, teve o intuito de contribuir para o enriquecimento destes temas, tentando aumentar a pesquisa e o conhecimento acerca do bem-estar no trabalho e dos fatores que poderão contribuir e/maximizar o mesmo.

Relativamente à estrutura, o trabalho encontra-se dividido em quatro partes: (1) a revisão da literatura, (2) a metodologia e dados, (3) a análise e interpretação dos resultados e (4) as considerações finais.

Na revisão da literatura foi realizada uma conceptualização sobre o comportamento organizacional positivo, o capital psicológico, o bem-estar no trabalho.

Na segunda parte, foi relatado o tipo de estudo, as variáveis, as técnicas de amostragem e os instrumentos de recolha de dados.

Na terceira parte, foi efetuada uma análise dos dados recolhidos, e posterior interpretação dos resultados obtidos.

Por último, procedeu-se à elaboração das considerações finais, nomeadamente a discussão dos resultados, as limitações do estudo e pesquisas a considerar no futuro.

## **II. Revisão da Literatura**

### *2.1. Psicologia positiva, comportamento organizacional e capital psicológico*

O estudo da Psicologia Positiva teve o seu enfoque no início do século XXI. Este movimento surgiu com o intuito de catalisar a mudança do foco tradicional na patologia para a construção das melhores qualidades de vida, nomeadamente ao nível subjetivo (que inclui as experiências do indivíduo sobre o passado (satisfação bem-estar e contentamento), o presente (fluxo e felicidade) e o futuro (esperança e otimismo)), individual (que se refere a trações individuais positivos, como a capacidade para amar, a coragem, a originalidade, o talento, a sabedoria, habilidades interpessoais) e grupal (que diz respeito às virtudes cívicas e das instituições que incentivam os indivíduos a ter

atitudes de civismo, altruísmo, cidadania, tolerância, moderação e ética de trabalho) (Seligman e Csikszentmihalyi, 2000).

Nos últimos anos, alguns autores como Fred Luthans, Kim Cameron, Robert Quinn ou Thomas Wright, têm vindo a estudar a aplicabilidade dos conceitos da Psicologia Positiva no contexto organizacional, especialmente ao nível do comportamento organizacional.

Embora a Psicologia Positiva não focasse as suas atenções ao nível das organizações e da GRH, os referidos investigadores consideravam que as suas conclusões eram requisitos fundamentais para a aplicação da positividade ao ambiente organizacional. Com efeito, emergiram dois movimentos paralelos, mas complementares entre si, que alargaram o estudo destes processos positivos no âmbito organizacional: *Positive Organizational Scholarship* – POS e *Positive Organizational Behavior* - POB (Luthans, Youssef e Avolio, 2007).

O estudo organizacional positivo procura perceber os processos e estados positivos em contexto organizacional, assim como as dinâmicas e resultados a eles associados (Luthans, Youssef e Avolio, 2007), defendendo que as características positivas podem melhorar a “sobrevivência” e eficácia organizacional em tempos de crise e condições adversas (Luthans e Youssef, 2004).

O comportamento organizacional positivo, por seu lado, estuda as forças e capacidades psicológicas dos indivíduos que podem ser medidas, geridas e desenvolvidas, no sentido de trazer um melhor desempenho organizacional. Este movimento foi primeiramente abordado por Fred Luthans, tendo sido definido por este como “o estudo da aplicação das forças positivamente orientadas e das capacidades psicológicas dos

recursos humanos que podem ser medidas, desenvolvidas e eficazmente geridas para melhorar o desempenho nos locais de trabalho” (Luthans, 2002a).

Assim, a distinção destes dois movimentos faz-se maioritariamente ao nível do seu foco, ou seja, enquanto o POS se centra maioritariamente a nível organizacional, o POB concentra-se a um nível individual, sendo essencial a existência de alguns critérios: ser baseado na teoria e na investigação; ser positivamente orientado; ser mensurável; ser suscetível de desenvolvimento e melhoria; ter impacto para a *performance* organizacional (Luthans, Youssef e Avolio, 2007).

Segundo Luthans, Youssef e Avolio (2007), neste momento, apenas quatro capacidades psicológicas foram incorporadas no POB, por respeitarem os critérios acima descritos: Auto-eficácia; Esperança; Otimismo e Resiliência. A este constructo deram o nome de Capital Psicológico Positivo (PsyCap).

## 2.2. Capital Psicológico Positivo (PsyCap)

O Capital Psicológico Positivo é então apresentado por Luthans como um estado psicológico de desenvolvimento de um indivíduo, que é caracterizado por quatro características positivas: (1) Ter confiança em si mesmo de modo a aplicar o esforço necessário para a conclusão de tarefas desafiantes (auto-eficácia); (2) Ser persistente no cumprimento de metas e, se necessário, reorganizar e redirecionar as mesmas (esperança); (3) Fazer atribuições positivas acerca do seu sucesso no presente e no futuro (otimismo); (4) Ser capaz de ultrapassar os contratemplos e as adversidades, sem nunca desistir, para alcançar o sucesso (resiliência).

### 2.2.1. Auto-eficácia

Das dimensões que definem o PsyCap, a auto-eficácia (ou auto-confiança) é a que apresenta maior fundamentação teórica e prática.

Um dos autores que contribuiu em grande medida para a conceptualização deste conceito foi Bandura (1997). Segundo este autor, a auto-eficácia é definida como “as crenças de um indivíduo nas suas capacidades para organizar e executar as ações necessárias para produzir determinadas realizações”.

A partir da teoria social cognitiva de Bandura e com base em pesquisas empíricas, Stajkovic e Luthans (1998, citado por Luthans, 2002b), definem auto-eficácia como a convicção que uma pessoa detém sobre as suas capacidades para mobilizar a motivação, recursos cognitivos e cursos de ação necessários para executar com êxito uma tarefa específica num dado contexto.

Segundo Luthans (2002b), a auto-confiança é uma força que pode ser desenvolvida e gerida em termos de desempenho, ou seja, é mensurável e poderá ser facilmente desenvolvida pela gestão.

Para Luthans, Youssef e Avolio (2007), os indivíduos que apresentam uma maior auto-confiança/ auto-eficácia (1) acreditam na sua capacidade de intervenção e ação, (2) detêm objetivos mais desafiantes e dedicam-se mais a uma tarefa, (3) são mais motivados e dedicados, com o intuito de serem bem-sucedidos, (4) são perseverantes face aos obstáculos e (5) são mais positivos e resistentes ao *stress*.

Bandura (1997) refere ainda que os trabalhadores com maior perceção da sua eficácia são aqueles que terão maior impacto, em termos de desempenho, em uma organização, uma vez que tendem a estimular esforços que geram resultados positivos.

### 2.2.2. *Esperança*

A definição de esperança, no âmbito do PsyCap, é construída a partir do trabalho de Robert Snyder. Segundo este autor, a esperança é um estado cognitivo (ou de pensamento) através do qual o indivíduo tem a capacidade de determinar objetivos

estimulantes e realistas, e procura concretizá-los através da sua autodeterminação, energia e controlo interno (Snyder, 1995).

Snyder refere ainda que outra componente do conceito de esperança é o facto de os indivíduos serem capazes de criar caminhos alternativos para os objetivos que delinearam, mesmo quando surgem obstáculos ou dificuldades relativamente aos inicialmente estabelecidos. Assim, a esperança é um estado motivacional positivo que se baseia na correlação entre dois fatores: a energia direcionada a determinados objetivos (i.e. força de vontade (*willpower*) ou agência) e os planos para alcançar essas metas (*waypower* ou caminhos).

A esperança é assim compreendida pela autodeterminação do indivíduo em desenhar e manter as energias necessárias para alcançar os objetivos delineados, e pela habilidade em distinguir as ações alternativas para alcançar esses objetivos (Luthans *et al* 2005).

### 2.2.3. Otimismo

O conceito de otimismo, segundo Martin Seligman (1998), é definido como um estilo explanatório passível de ser desenvolvido, que permite explicar os acontecimentos positivos como internos estáveis e globais.

Já segundo a conceção de Scheier e Carver (2005), o otimismo é uma predisposição estável de que, no futuro, irão acontecer mais coisas boas que más, ou seja, fazer atribuições positivas sobre ter sucesso no presente e no futuro.

No âmbito do PsyCap, Luthans (2002a) considera o otimismo como uma aptidão emocional e cognitiva responsável pelas expectativas de futuro e sucesso, ou seja, esta capacidade é responsável pela estimulação de resultados positivos (futuro) e atribuições

causais positivas (sucesso). Assim, o otimismo como componente do PsyCap deve ser realista e flexível (Luthans, Youssef e Avolio, 2007).

Luthans (2002a) refere ainda que os indivíduos que se definem como otimistas possuem um elevado nível de ambição, são perseverantes face aos obstáculos, determinam objetivos ambiciosos e são facilmente motivados perante o trabalho, sendo que para ele a principal diferença, em termos conceptuais, entre a esperança e o otimismo centra-se no facto de que enquanto as expectativas da esperança são criadas pelo próprio indivíduo, no otimismo estas expectativas são formadas por “forças” externas. Para este autor o otimismo é o conceito base do capital psicológico.

#### *2.2.4. Resiliência*

Resiliência, no campo da Física e da Engenharia, descreve a capacidade que um material tem para absorver energia sem sofrer uma deformação permanente, ou seja, a capacidade que este tem para resistir ao choque. Já no campo da Psicologia, este conceito é direccionado para o estudo de processos que visam explicar a superação de crises e obstáculos, a nível individual, grupal ou organizacional (Yunes, 2003).

No âmbito do PsyCap, a definição de resiliência abrange não só a aptidão para recuperar perante as adversidades e os eventos positivos e estimulantes, como também a vontade de transpor o “ponto de equilíbrio” (Luthan, Youssef e Avolio, 2007). Assim, este conceito pode ser entendido como a capacidades psicológica positiva de reagir à incerteza, adversidade, fracasso, conflito ou até às mudanças positivas, seguindo-se em frente (Luthans, 2002a).

Segundo Coutu (2002), a resiliência é caracterizada por uma forte visão da realidade, sendo comumente percebida como: (1) uma paragem para aceitar a realidade; (2) uma profunda crença, frequentemente suportada por valores fortes, de que a vida tem

significado; (3) uma capacidade invulgar para improvisar e adaptar-se às mudanças significativas.

Luthans e Yossef (2004) referem que indivíduos resilientes geralmente aumentam os seus níveis de desempenho, uma vez que, devido às contrariedades e dificuldades que enfrentam, têm a capacidade de se desenvolverem e prosperarem. A resiliência produz assim ganhos consideráveis no desempenho do indivíduo, podendo gerar resultados significativamente positivos no local de trabalho, como a melhoria do capital social, a maior satisfação face ao trabalho e o maior comprometimento para com a organização (Luthans *et al*, 2005; Luthans, Youssef e Avolio, 2007).

### 2.3. *Saúde e Bem-Estar no Trabalho*

O estudo científico sobre o bem-estar tem vindo a ser desenvolvido, desde os anos cinquenta do século passado, no âmbito de várias áreas disciplinares que se preocupam com a qualidade de vida dos indivíduos, como por exemplo, a economia, as ciências da saúde, a sociologia e a psicologia (Caetano e Silva, 2010).

No ramo da psicologia, o conceito de bem-estar teve o seu período de enfoque no início da década de 60, com o desenvolvimento do paradigma da *psicologia positiva* (Ryan e Deci, 2001), passando a ter um significado mais amplo, ou seja, deixando de ser apenas considerado como a “ausência de doença”.

Segundo Ryan e Deci (2001, 2008) existem fundamentalmente duas perspetivas teóricas de base do bem-estar: o bem-estar subjetivo e o bem-estar psicológico. Desde a publicação do “*Well-Being: The Foundation of Hedonic Psychology*” (Kahneman, Diener e Schwarz, 1999), o bem-estar subjetivo tem sido associado a uma perspetiva hedónica de bem-estar e o bem-estar psicológico, desenvolvido a partir dos trabalhos de Ryff (1989), associado a uma perspetiva eudaimónica. Segundo a perspetiva hedónica, focada

na felicidade, o bem-estar é a busca pelo prazer e o evitamento da dor (Albuquerque e Tróccoli, 2004; Siqueira e Padovan, 2008). Por outro lado, a perspectiva eudaimónica, que se foca na auto-realização, percebe o bem-estar como o nível em que o indivíduo se encontra em pleno funcionamento das suas capacidades (Keyes, Shmotkin e Ryff, 2002; Ryan e Deci, 2001).

Ryan e Deci (2001) referem que o bem-estar deve ser considerado como a junção entre o afeto positivo, a vitalidade e a satisfação global para com a vida, o que alia as correntes hedónica e eudaimónica, contribuindo para a noção multidimensional de bem-estar.

Ao nível do contexto laboral, o conceito de bem-estar tem sido definido por vários autores que se basearam nos conceitos de bem-estar geral e nas perspetivas eudaimónicas e hedónicas para fazê-lo (Paschoal *et al*, 2010).

O bem-estar no trabalho enquadra-se no paradigma da psicologia positiva, concretamente na Psicologia da Saúde Ocupacional Positiva (que visa a aplicação da psicologia, dos seus princípios e práticas, na promoção da qualidade de vida no trabalho, salvaguardando e estimulando a saúde e o bem-estar dos trabalhadores (NIOSH, 2002)). Este paradigma tem atraído a atenção das empresas e dos investigadores, dando lugar a uma perspetiva positiva e focada na predição do bem-estar, ao invés do tradicional paradigma centrado na doença.

### *2.3.1. Dimensão Psicossocial do Trabalho*

De acordo com Giddens (1997), o trabalho pode ser definido como a execução de tarefas que implicam o dispêndio de esforço mental e físico, com a finalidade de produzir bens e serviços para satisfazer as necessidades humanas.

Para Freire (1997), este conceito é entendido como uma atividade deliberadamente gerada pelo Homem que consiste na produção de bens materiais, execução de tarefas ou prestação de serviços, com intuito de produzir resultados socialmente úteis e economicamente rentáveis, através de mediações técnicas e organizacionais.

Por outro lado, Salanova, Gracia e Peiró (1996) definiram o trabalho como um constructo psicossocial, caracterizando-o como o "(...) conjunto de atividades humanas, de caráter produtivo e criativo, que mediante o uso de técnicas, instrumentos, matérias ou informações disponíveis, permite obter, produzir ou prestar certos bens, produtos ou serviços”.

Jahoda (1981) aborda essa temática, assinalando as funções psicossociais do trabalho (estando estas implícitas no seu significado psicológico), nomeadamente: (1) a motivação positiva para o trabalho; (2) a realização individual; (3) a estruturação da identidade; (4) a definição do estatuto social; (5) a realização de atividade estruturada; (6) e os meios da organização do tempo e das relações sociais.

Neste sentido, Dejours (1998) e Castel (1998) defendem que a identidade e realização pessoal são, em grande parte, geradas pelo reconhecimento social ligado ao trabalho, sendo este o principal meio da integração e coesão social.

### *2.3.2. Conceito de bem-estar no trabalho*

As noções de saúde e bem-estar no trabalho são complexas e podem-se traduzir em conceitos mais ou menos amplos, que abarcam fatores relativos à organização do trabalho, questões inerentes aos direitos dos trabalhadores, concepções subjetivas de bem-estar, entre outros.

Na tentativa de obter uma maior sistematização conceptual, Warr (2002) centraliza a abordagem tradicional do bem-estar no trabalho em torno da satisfação do indivíduo para com o trabalho, tanto a um nível geral como a um nível específico. Assim, para este autor, as principais componentes do bem-estar no trabalho são as seguintes: (1) oportunidade de controlo pessoal (autonomia e tomada de decisão); (2) oportunidade de uso das suas competências/ habilidades (no trabalho que desempenha); (3) metas geradas pelo contexto (exigências de trabalho e responsabilidades; conflitos de papéis); (4) diversidade de tarefas (que realiza no contexto de trabalho); (5) clareza do ambiente (reconhecimento do trabalho; possibilidade de antever os acontecimentos no contexto do trabalho); (6) relacionamento interpessoal; (7) disponibilidade monetária (recursos financeiros resultantes do trabalho); (8) segurança física (condições geradas pelo ambiente de trabalho); (9) apoio/ suporte da chefia; (10) oportunidades de carreira (evolução); (11) igualdade/ justiça organizacional; (12) posição social (importância da função desempenhada).

Em relação às características enunciadas, Warr (2007) defende que o seu aumento pode não ser diretamente proporcional ao nível de bem-estar, referindo que até um determinado nível estas podem promover-lo, mas em excesso podem produzir o efeito contrário.

Partindo do modelo de Warr para a saúde mental, das postulações de Ryff sobre o bem-estar psicológico e das dimensões da síndrome de *burnout* de Maslach, Horn *et al* (2004) definiram o conceito de bem-estar no trabalho como a apreciação positiva do trabalho em todas as suas dimensões, e incluem aspetos afetivos, motivacionais, comportamentais, cognitivos e psicossomáticos.

De acordo com Horn *et al* (2004), este conceito é definido por apresentar uma estrutura multidimensional constituído pelas dimensões (1) afetiva, que engloba conceitos como a satisfação no trabalho, a exaustão emocional e o empenho organizacional; (2) profissional, que se baseia em conceitos como competências profissionais, autonomia e aspirações; (3) social (ou dimensão comportamental), que se caracteriza pela despersonalização e pelo grau de funcionalidade das relações sociais no local de trabalho; (4) cognitiva, que se refere ao funcionamento cognitivo do trabalhador; e (5) psicossomática, que está relacionada com a presença ou ausência de sintomas psicossomáticos (p.e. dores de cabeça).

Os estudos realizados por estes autores vieram confirmar o perfil multidimensional do conceito de bem-estar no trabalho, assim como apresentar a dimensão afetiva como a mais representativa deste constructo, concluindo assim que o bem-estar é em grande parte refletido pelo estado emocional do trabalhador.

### *2.3.3. Modelos teóricos de referência*

#### *2.3.3.1. Modelo das Características da Função de Hackman e Oldham*

Hackman e Oldham (1975; 1980) desenvolveram o modelo das características da função, que se centra maioritariamente na análise das tarefas realizados pelos indivíduos, nomeadamente as dimensões do trabalho, os estados críticos provenientes dessas e as recompensas do trabalho.

Tendo por base as investigações realizadas, estes autores referem que existem 5 dimensões que geram estados críticos no trabalhador e que produzem um conjunto de resultados positivos: (1) a variedade de competências; (2) a identidade de tarefas; (3) o significado; (4) a autonomia; (5) e o *feedback*. Os estados críticos que advêm destas

componentes são o significado do trabalho, a responsabilidade pelos resultados do trabalho e o conhecimento dos resultados (Hackman e Oldham, 1975).

#### 2.3.3.2. *Modelo de Bem-estar Normativo de Lent*

Para Lent (2004), a estrutura teórica do bem-estar incorpora e correlaciona dois modelos – um com enfoque no estudo do bem-estar sob condições de vida normativas e outro direcionado para a recuperação do bem-estar na sequência de eventos traumatizantes.

Lent (2004), no seu modelo normativo de bem-estar, refere que a satisfação geral com a vida é influenciada por aspetos como variáveis de personalidade, pela satisfação em domínios particulares da vida, pela participação em atividades valorizadas pelo sujeito e pelo progresso percebido no alcance de metas pessoais significativas.

Este modelo defende ainda que o ajustamento em matérias específicas é definido por variáveis cognitivas, comportamentais, de personalidade e sociais, e que a satisfação dos indivíduos em domínios específicos de vida, depende do modo como estes indivíduos percecionam progresso em objetivos pessoalmente valorizados (Brissette, Carver e Scheier, 2002) e do modo como percebem o seu ambiente como potenciador do alcance das metas desejadas (Cantor e Sanderson, 1999).

#### 2.3.3.3. *Modelo Geral de Kahn e Byosiere*

Em 1962, French e Kahn (citado em Kahn e Byosiere, 1991) sugeriram um modelo de *stress* que pressuponha que existem características presentes no contexto laboral capazes de favorecer o *stress*, mas apenas se transformam em fatores *stressores* quando o indivíduo as entende como tal (meio circundante psicológico). Estes fatores têm consequências a curto prazo, no que diz respeito à transformação dos estados afetivos,

comportamentais e fisiológicos da pessoa, e a longo prazo, na medida em que podem levar à perda gradual da saúde física e mental.

Tendo por base esta perspectiva teórica, é possível verificar a existência de dois grupos distintos de variáveis moderadoras: (1) as características pessoais de cada indivíduo e (2) as características organizacionais (natureza das relações interpessoais). Estas variáveis podem ter influência na relação entre as características objetivas da organização (ou do trabalho) e a percepção que os sujeitos têm dessas mesmas características.

Em 1991, Kahn e Byosiere, integrando variáveis de outros modelos, desenvolveram um modelo que permite verificar em que medida as características do trabalho se relacionam com as do indivíduo, incorporando assim características organizacionais e do trabalho que geram *stressores* específicos.

Neste processo, a cognição ou sistema de avaliação intervêm entre as causas de *stress* e as respostas dadas pelos sujeitos, determinando resultados a nível organizacional, a par dos resultados a nível individual.

#### 2.3.3.4. *Modelo de Exigências-Recursos do Trabalho de Bakker e Demerouti*

Influenciado pelos modelos psicológicos dominantes do trabalho, o modelo exigências-recursos do trabalho de Bakker e Demerouti (2007) atribui o bem-estar dos colaboradores às características do trabalho.

O primeiro pressuposto deste modelo defende que cada profissão tem os seus próprios fatores de risco associados às situações de *stress* no trabalho. Ou seja, cada organização tem o seu próprio ambiente de trabalho e cada trabalho tem o seu próprio impacto sobre o bem-estar dos colaboradores.

Os fatores existentes em cada organização podem ser classificados em duas categorias: (1) as exigências do trabalho - aspetos sociais, psicológicos, físicos ou organizacionais do trabalho que exigem esforços psicológicos e/ ou físicos por parte do trabalhador – e (2) os recursos laborais - fatores sociais, psicológicos, físicos ou organizacionais do trabalho que visam estimular o crescimento, aprendizagem e desenvolvimento organizacional, através da redução das exigências do trabalho e dos custos a ele inerentes.

O segundo pressuposto do modelo desenvolvido por Bakker e Demerouti (2011) defende que existem dois processos psicológicos que atuam sobre o trabalho e a motivação, nomeadamente no desenvolvimento de tensões. O primeiro processo é o de prejuízo para a saúde, que refere que trabalhos muito exigentes levam ao esgotamento dos recursos físicos e psicológicos dos trabalhadores, provocando situações de exaustão e problemas de saúde. O segundo processo é um processo motivacional que atribui valor motivador aos recursos laborais, gerando assim aumentos na *performance* e maior comprometimento para com o trabalho. Ou seja, as exigências do trabalho relacionam-se com o *burnout* e a falta de recursos, enquanto os recursos laborais devem ser principalmente relacionados com o *engagement*.

Neste sentido, e com base em vários estudos, o modelo exigências-recursos pode ser utilizado na previsão do *burnout* e do *engagement*, e conseqüentemente na *performance* laboral.

O último pressuposto, do modelo supracitado, refere que os recursos do trabalho influenciam o *engagement* ou a motivação quando as exigências laborais são maiores, ou seja, os recursos são mais benéficos na preservação do *engagement* e da *performance*

quando as exigências são elevadas, denotando assim atitudes de maior comprometimento organizacional e com as próprias tarefas.

Em suma, o baixo nível de *burnout* e o alto envolvimento com o trabalho (i.e., o bem-estar) são preditores do desempenho no trabalho. Assim, trabalhadores envolvidos otimizam o seu ambiente organizacional.

#### 2.3.3.5. *Modelo exigências-controlo de Karasek*

O Modelo Exigências-Controlo de Robert Karasek (1979) é um modelo teórico bidimensional que relaciona dois aspetos, a exigência e o controlo no trabalho.

Este modelo reflete em grande medida o ambiente de trabalho dos indivíduos, e tem sido um dos mais citados quando se abordam os temas de *stress* laboral e efeitos negativos do trabalho na saúde e bem-estar dos trabalhadores.

Karasek (1979), refere que se o indivíduo tiver controlo dentro do seu contexto laboral, as elevadas exigências podem minimizar os efeitos de *stress* no trabalho. Neste sentido, os problemas de saúde (p.e. depressão e exaustão) surgem quando o indivíduo tem elevadas exigências e pouco controlo e, por outro lado, a motivação, aprendizagem e possibilidade de desenvolvimento são despoletadas quando o indivíduo está sob elevadas exigências laborais, mas possui, também, uma grande autonomia/ controlo na sua atividade.

De acordo com Chambel (2005), é possível distinguir dois eixos no modelo de Karasek: o de nível de atividade – que varia entre ativo e passivo - e o de nível de tensão – que varia entre alta e baixa (realçando que o primeiro não causa grandes transtornos para a saúde, posicionando-se em níveis médios, ao contrário do segundo, que gera efeitos nocivos para a saúde física e mental).

O modelo de Karasek (1979) distingue assim quatro tipos fundamentais de experiências no trabalho, provocadas pela interação entre níveis de exigência (psicológica) e controlo: (1) Trabalho Passivo (com baixo controlo e nível de exigência elevado); (2) Trabalho de Baixa Tensão (com alto controlo e nível de exigência reduzido); (3) Trabalho Ativo (com alto controlo e nível de exigência elevado); (4) Trabalho de Alta Tensão (com baixo controlo e nível de exigência reduzido).

Neste sentido, as situações mais favoráveis ao bem-estar e saúde do trabalhador são aquelas que se posicionam no trabalho ativo, que proporciona motivação, aprendizagem e possibilidade de desenvolvimento.

#### *2.3.3.6. Modelo de Vitaminas de Warr*

Um dos primeiros autores a centrar os seus estudos no conceito de bem-estar no trabalho foi Warr (1987), sendo um autor de referência, por muitos adotarem o seu modelo de saúde mental para definir e operacionalizar o constructo de bem-estar no trabalho. A sua estrutura conceptual pode, no entanto, ser entendida como uma reação e adição ao modelo de Karasek.

Segundo a perspetiva deste autor, que enfatiza o bem-estar psicológico como indicador de saúde mental (considerando predominantemente os seus aspetos positivos), o bem-estar laboral é um constructo multidimensional, que procura atribuir, em específico, um sentido psicológico ao conceito de bem-estar em contexto de trabalho.

Neste sentido, o modelo de Warr (1987) alicerça-se em cinco dimensões: (1) a autonomia; (2) as aspirações; (3) o afeto; (4) a competência; e (5) o funcionamento integrado (tendo esta última passado a integrar o modelo recentemente). A autonomia refere-se ao grau em que o indivíduo consegue suportar as pressões do ambiente; as aspirações podem ser definidas como o interesse da pessoa em relação ao seu ambiente e

às atividades que lhe interessam pessoalmente; o afeto diz respeito às emoções e disposições de humor; a competência baseia-se na habilidade que o indivíduo possui para enfrentar as adversidades e exigências do dia-a-dia; e, por último, o funcionamento integrado refere-se ao funcionamento da pessoa como um todo e à correlação entre as quatro componentes anteriores.

O modelo vitamínico é assim formulado a partir desta concepção de saúde mental proposta por Warr. Neste modelo, o bem-estar psicológico dos indivíduos depende das oportunidades de experiências positivas proporcionadas pelo seu ambiente psicossocial, e de como estas são percebidas e recebidas

#### *2.3.4. Satisfação, envolvimento e comprometimento organizacional*

Além dos modelos teóricos apresentados, recentemente, Siqueira e Padovan (2008) vieram centrar a sua abordagem de bem-estar no trabalho baseada em três componentes: satisfação no trabalho; envolvimento com o trabalho e comprometimento organizacional afetivo.

Segundo estes autores, o BET pode então ser entendido como um constructo psicológico multidimensional, integrado por vínculos afetivos positivos com o trabalho (satisfação e envolvimento) e com a sua organização empregadora (comprometimento organizacional afetivo).

De acordo com alguns autores, que contribuíram para o estudo destes conceitos, as três componentes supracitadas podem ser definidas como:

**Satisfação no trabalho:** “(...) *um estado emocional positivo ou de prazer, resultante de um trabalho ou de experiências de trabalho.*” (Locke, 1976).

**Envolvimento com o trabalho:** “(...) *grau em que o desempenho de uma pessoa no trabalho afeta a sua auto-estima*” (Lodahl e Kejner, 1965).

**Comprometimento organizacional afetivo:** “(...) *um estado no qual um indivíduo se identifica com uma organização particular e com os seus objetivos, desejando manter-se afiliado a ela com vista a realizar tais objetivos*” (Mowday, Steers e Porter, 1979).

Assim, e de acordo com o exposto, pode-se entender a satisfação no trabalho como o quanto o colaborador se sente bem com o seu trabalho, refletindo-se, por conseguinte, na vida social do indivíduo, podendo mesmo representar um forte indicador da influência do trabalho na saúde mental do trabalhador, na relação entre trabalho e vida familiar ou, até mesmo, na interação entre trabalho e vínculos afetivos pessoais (Siqueira e Gormide Jr., 2004).

Neste sentido, Siqueira e Gormide Jr. (2004) apresentam cinco dimensões que revelam o vínculo afetivo com o trabalho e que integram o conceito de satisfação no trabalho: (1) satisfação com os colegas; (2) satisfação com a chefia; (3) satisfação com o sistema de promoções; (4) satisfação com o trabalho; e (5) satisfação com a natureza do trabalho.

Quanto à componente de envolvimento com o trabalho, e com base na definição de Lodahl e Kejner (1965), Siqueira e Padovan (2008) acreditam que existem condições favoráveis no contexto laboral que permitem um maior aumento desta.

Estes autores defendem que as principais características que geram um maior envolvimento com o trabalho desempenhado se relacionam com (1) variáveis de personalidade (como a ética protestante, o locus de controlo interno, a auto-estima e própria necessidade de crescimento face ao trabalho), (2) características da liderança (como a consideração pelos subordinados, a preocupação em criar oportunidades de participação dos trabalhadores em tomadas de decisão e a existência de comunicação no

ambiente de trabalho entre líder e subordinado), (3) características do cargo (como a autonomia, o significado, a identificação pessoal e a variedade de competências exigidas, para com as tarefas desempenhadas) e (4) papéis organizacionais (como a clareza do papel desempenhado).

Quanto à terceira componente deste constructo, o comprometimento organizacional, Mowday, Steer e Porter (1979) afirmam que existem três fatores que definem o comprometimento organizacional: (1) forte crença e aceitação dos objetivos e valores de organização; (2) disposição para o “sacrifício” em prol da organização; (3) e grande desejo de pertença como membro da organização.

Para Siqueira e Gormide Jr. (2004) existem duas vertentes de comprometimento organizacional – uma de natureza afetiva, que está relacionada com o vínculo desenvolvido pelo indivíduo com a empresa (devido à sua identificação para com os valores e a ética da mesma) – e outra, de origem cognitiva, que se baseia nas concepções sociológicas e cognitivistas sobre as percepções dos trabalhadores em relação à organização.

Para a construção do conceito de bem-estar no trabalho, Siqueira e Padovan (2008), apenas consideraram a vertente afetiva do comprometimento organizacional, referindo que esta componente é vista pelos colaboradores como o sentimento de pertença e identificação para com a empresa. Segundo os autores, à medida que o trabalhador se envolve com a organização e começa a atingir os objetivos pretendidos há uma tendência crescente de comprometimento organizacional.

#### 2.4. *Objetivos e Hipóteses de Investigação*

São vários os estudos desenvolvidos que relacionam diretamente o PsyCap e o meio laboral. A este respeito, Avey *et al* (2010), verificaram existir influência positiva por parte deste conceito no bem-estar dos trabalhadores.

Enfatizando esta ideia, Luthan *et al* (2008), denotaram, em investigações ocorridas na China, que o capital psicológico dos colaboradores tem um impacto positivo no desenvolvimento de políticas de R.H.

Por sua vez, em 2009, Caza *et al*, revelaram que indicadores positivos do PsyCap proporcionam a criação e um ambiente de trabalho saudável, que facilita o desenvolvimento de relações interpessoais entre colaboradores, assim como, entre trabalhadores e chefias.

Luthans *et al* (2007) referem que o capital psicológico, como constructo de ordem superior, além de poder ser desenvolvido, tem um impacto significativo nas atitudes, comportamentos e desempenho dos trabalhadores. Para estes autores, o resultado do desenvolvimento do PsyCap é maior naqueles colaboradores que detêm maior propensão para o aumentar, e que revelam um padrão comportamental compatível com os objetivos e metas organizacionais.

O estudo realizado por Avey *et al* (2011) indicou existir uma forte relação entre o PsyCap e as atitudes desejáveis dos colaboradores (como a satisfação no trabalho, comprometimento organizacional, bem-estar psicológico) com os comportamentos desejáveis dos colaboradores (como a cidadania) e também com múltiplas medidas de desempenho. Verificou-se também uma fraca relação entre o PsyCap e as atitudes indesejáveis do colaborador (como o cinismo, intenções de turnover, stress no trabalho e ansiedade) e comportamentos indesejáveis do colaborador.

Neste sentido, considera-se que será pertinente ter em conta as atitudes desejáveis dos colaboradores, neste caso, como este se sente satisfeito, comprometido e envolvido com o seu trabalho (*Work Engagement*).

É de realçar que, para Siqueira e Padovan (2008), e como já referido anteriormente, o “bem-estar no trabalho é concebido como um conceito integrado por três componentes: satisfação no trabalho, envolvimento com o trabalho e comprometimento organizacional afetivo”.

Deste modo, e com base no exposto, pode-se afirmar que o PsyCap está positivamente relacionado com o BET, apresentando-se assim como um aspeto importante para a subsistência das organizações.

Assim, o objetivo deste estudo consiste em estudar a influência do PsyCap no bem-estar (no trabalho) do colaborador. É ainda acrescentado o interesse em perceber se as pessoas com um maior nível de Capital Psicológico (i.e., que revelam maiores indicadores de otimismo, resiliência, auto-eficácia e esperança) revelam níveis menores de atitudes indesejáveis (como o turnover, stress no trabalho, ansiedade, etc.), atitudes estas que se podem apresentar como consequências dos riscos psicossociais presentes em contexto laboral.

Desta forma, a pergunta que irá nortear a presente investigação será: ***Qual a relação entre capital psicológico e bem-estar no trabalho?***

Partindo do exposto, derivam então as seguintes questões de partida:

**Hipótese 1:** O PsyCap está positivamente relacionado com a satisfação no trabalho

H1a: A Resiliência está positivamente relacionada com a satisfação no trabalho

H1b: O Otimismo está positivamente relacionado com a satisfação no trabalho

H1c: A Auto-eficácia está positivamente relacionada com a satisfação no trabalho

H1d: A Esperança está positivamente relacionada com a satisfação no trabalho

**Hipótese 2:** O PsyCap está positivamente relacionado com o envolvimento com o trabalho

H2a: A Resiliência está positivamente relacionada com o envolvimento com o trabalho

H2b: O Otimismo está positivamente relacionado com o envolvimento com o trabalho

H2c: A Auto-eficácia está positivamente relacionada com o envolvimento com o trabalho

H2d: A Esperança está positivamente relacionada com o envolvimento com o trabalho

**Hipótese 3:** O PsyCap está positivamente relacionado com o comprometimento organizacional afetivo

H3a: A Resiliência está positivamente relacionada com o comprometimento organizacional afetivo

H3b: O Otimismo está positivamente relacionado com o comprometimento organizacional afetivo

H3c: A Auto-eficácia está positivamente relacionada com o comprometimento organizacional afetivo

H3d: A Esperança está positivamente relacionada com o comprometimento organizacional afetivo

### **III. Método**

#### *3.1. Participantes*

A amostra é constituída por 56 trabalhadores de uma empresa inserida no ramo da comunicação social, pertencente ao grupo empresarial *Sonae* – o *Jornal Público* - e 48 colaboradores de empresas distintas (uma vez que estes responderam ao inquérito *online* publicado nas redes sociais), perfazendo um total de 104 inquiridos. É de realçar que dos 81 questionários distribuídos no *Jornal Público* foram devolvidos 56, representando uma taxa de retorno de 69%.

O processo de seleção da amostra foi não probabilístico, devido à possibilidade de obter o consentimento das empresas e colaboração dos futuros participantes.

### *3.1.1. Caracterização da amostra<sup>1</sup>*

Para a caracterização da amostra, optou-se por formar os escalões etários com base nas etapas de carreira definidas por Noe (2010)<sup>2</sup>: fase de exploração (até aos 29 anos); fase de estabelecimento (dos 30 aos 44 anos); fase de manutenção (dos 45 aos 60 anos); e fase de afastamento (61 ou mais anos). Também segundo o mesmo autor, estas quatro fases incluem-se em três escalões de antiguidade na empresa: menos de 2 anos (refere-se à fase de exploração); entre 2 e 10 anos (refere-se à fase de estabelecimento); e mais de 10 anos (refere-se tanto à fase de manutenção, como à de afastamento, dependendo do escalão etário em que o colaborador se encontre).

Da amostra recolhida verificaram-se 70 inquiridos do sexo feminino e 34 do sexo masculino (67,31 % e 32,69%, respetivamente).

Em relação ao escalão etário dos inquiridos verificou-se que a grande maioria se situa entre os 30 e os 40 anos (48,08%), e que a minoria de idades está compreendida entre os 45 e os 60 anos (22,12%). É também de realçar que não existem trabalhadores com 61 ou mais anos.

No que diz respeito ao estado civil da amostra, apurou-se que a maioria dos participantes estava solteiro/casado ou em união de facto (48,08%, para ambos) e que a minoria era viúva (0,96%).

Dos 104 inquiridos, 39 tinham crianças a cargo (37,50%) e 65 não tinham (62,50%).

---

<sup>1</sup> Ver tabela 2, anexo C (pág. 53)

<sup>2</sup> Ver tabela 1, anexo B (pág. 53)

Relativamente ao nível de educação formal mais alto, aferiu-se que a maior parte era licenciado (51,92%) e a menor parte tinha o 3º ciclo do ensino básico (1,92%).

Em relação ao nível de antiguidade na empresa denotou-se que a maioria dos indivíduos se encontra a trabalhar na sua instituição entre 2 a 10 anos (37,50%), enquanto a minoria se encontra a trabalhar há menos de 2 anos (27,88%).

### 3.2. Instrumentos

Face ao objeto de estudo, e tendo em conta o número de respostas que se pretendia obter, considerou-se mais adequado o uso de um inquérito por questionário.

Este instrumento de investigação é uma técnica de observação não participante, e apesar de não ser possível alcançar uma profundidade tão grande como nas técnicas intensivas de recolha de informação (p.e. entrevista diretiva), permite inquirir um grande número de indivíduos e apresenta uma maior facilidade de análise e sistematização dos resultados.

O questionário aplicado no âmbito do referido estudo foi formulado pelo orientador da TFM em parceria com outros investigadores – tendo por base instrumentos já aplicados e validados no campo da psicologia positiva, em diversos estudos desenvolvidos em contexto organizacional. Posteriormente, e após validação do orientador da TFM, este foi traduzido para português.

O referido inquérito encontrou-se dividido em cinco grupos<sup>3</sup>: o primeiro grupo (S1) dizia respeito *Copenhagen Psychosocial Questionnaire* (versão curta); o segundo grupo (S2) era referente ao *Psychological Capital Questionnaire* (PCQ), desenvolvido, publicado e validado empiricamente por Luthans e colegas (2007); o terceiro grupo (S3)

---

<sup>3</sup> Ver anexo A (pág. 48)

estava relacionado com os valores culturais de Hofstede: o quarto grupo (S4) era alusivo ao *International Personality Item Pool* (Mini-IPIP); e, por fim, o último grupo (S0) dizia respeito aos dados sociodemográficos da amostra selecionada.

### 3.2.1. Bem-Estar no Trabalho

O BET foi medido através da versão curta do COPSQ. Especificamente, o COPSQ foi constituído por 31 itens, tendo sido apenas utilizados 19 (não sendo os restantes pertencentes a nenhuma das componentes utilizadas para medir o referido constructo, nomeadamente os 10 itens do grupo S1.1 e os 2 itens do grupo S1.4), que foram adaptados para as escalas de (a) satisfação no trabalho – 1 item, (b) envolvimento com o trabalho – 12 itens e (c) comprometimento organizacional afetivo – 6 itens. Exemplos de itens de cada uma das subescalas do BET são: “... quão satisfeito está com seu trabalho no geral, tendo todos os aspectos em consideração” (satisfação no trabalho); “Sabe exactamente o que é esperado de si no trabalho?” (envolvimento com o trabalho); “Aconselharia um amigo seu a candidatar-se a um emprego no seu local de trabalho?” (comprometimento organizacional afetivo). As respostas foram homogeneizadas para uma escala tipo *Likert* de 5 pontos, com respostas a oscilarem entre 1 (Em muito pouca medida) e 5 (Em muito grande medida), no caso dos itens que correspondiam às variáveis envolvimento com o trabalho e comprometimento organizacional afetivo, e para uma escala tipo *Likert* de 4 pontos, com respostas entre 1 (Muito insatisfeito) e 4 (Muito satisfeito), referente a item que corresponde à variável satisfação no trabalho.

A consistência interna de cada uma das referidas escalas, é expressa pelo *alfa de Cronbach*<sup>4</sup>, sendo de 0,893 na subescala Envolvimento com o Trabalho e 0,823 na subescala Comprometimento Organizacional Afetivo.

### 3.2.2. Capital Psicológico

O PsyCap foi analisado com recurso ao PCQ. No caso concreto da presente investigação, o PCQ foi constituído por 31 itens, só tendo sido efetivamente utilizados para o estudo 27 (pelo facto dos restantes não se enquadrarem em nenhuma das quatro componentes do PsyCap, nomeadamente: “Para mim é fácil relaxar”; “Recupero facilmente de problemas”; “Se ficar bloqueado em algo, penso em ideias para seguir em frente”; e “Consigo pensar em várias formas de alcançar os meus objetivos”), que foram adaptados para as escalas de (a) esperança – 9 itens, (b) resiliência – 4 itens, (c) otimismo – 6 itens – e auto-eficácia – 8 itens, tendo por base as indicações dos autores dos instrumentos, já enunciados acima. Exemplos de itens de cada uma das subescalas do PsyCap são: “De momento estou a atingir os meus objetivos” (esperança); “No trabalho recupero de contratempos de forma rápida” (resiliência); “Os acontecimentos negativos são, geralmente, má sorte” (otimismo); “Consigo resolver a maioria dos problemas, se me esforçar para isso” (auto-eficácia). As respostas foram homogeneizadas para uma escala tipo *Likert* de 7 pontos, com respostas a oscilarem entre 1 (Não se aplica de todo) e 7 (Aplica-se perfeitamente).

A consistência interna, expressa pelo *alfa de Cronbach*<sup>5</sup>, é de 0,887 na subescala Esperança; 0,369 na subescala Resiliência; 0,660 na subescala Otimismo e 0,847 na subescala Auto-eficácia.

---

<sup>4</sup> Ver tabelas de 15 a 18, anexo C (pág. 58 e 59)

<sup>5</sup> Ver tabelas de 5 a 12, anexo C (pág. 54 a 57)

Como verificado, a variável resiliência não demonstrou um nível de consistência interna forte ( $\alpha = 0,369$ ), pelo que se procedeu à inversão do item “não me preocupo muito”, tendo-se verificado que a escala continuava a apresentar uma fraca consistência<sup>6</sup>. Neste sentido, foi removido o respetivo item, tanto por apresentar uma correlação negativa com os restantes itens, e porque, se eliminado, a consistência interna aumentaria substancialmente para  $\alpha = 0,659$  (valor atual)<sup>7</sup>.

É importante realçar que, durante a construção da escala do PsyCap, foi realizada uma análise fatorial com o intuito de apurar que itens compunham as variáveis do capital psicológico. Esta análise apresentou uma organização distinta da que os autores indicaram, tendo-se optado por manter a organização original (proposta pelos autores do instrumento), uma vez que as variáveis apresentaram níveis de consistência interna bastante elevados. É de reforçar que não fazia parte dos objetivos deste trabalho estudar as escalas em profundidade, pelo que a análise fatorial foi feita apenas para confirmar a divisão dos itens pelas quatro componentes do PsyCap.

#### 4.3. Procedimento

Em primeira instância, é de referir que todos os instrumentos utilizados foram traduzidos de acordo com as recomendações propostas na literatura, e o formato das respostas foi homogeneizado.

Inicialmente, e por uma questão de facilidade de contato, foi feita uma proposta para a realização do estudo em duas empresas distintas: *Jerónimo Martins* e *Heading Value*. O intuito seria tentar obter um “contraste” entre estas. Em ambas as empresas, as propostas foram feitas *via e-mail*, no sentido de serem aplicados cerca de 200

---

<sup>6</sup> Ver tabela 13, anexo C (pág. 57)

<sup>7</sup> Ver tabela 14, anexo C (pág. 57)

questionários aos trabalhadores das mesmas. Em relação à 1ª empresa, a resposta foi negativa, tendo esta referido que não seria viável a aplicação dos referidos questionários. No que concerne à 2ª empresa, a resposta foi positiva, e os questionários foram enviados por *e-mail*, através de um *link* que daria acesso aos mesmos, no dia 20.04.15. No dia 07.05.15, após verificar que os inquéritos ainda não tinham sido aplicados, fez-se novo contato com a pessoa responsável, mas sem sucesso. No dia 19.05.15, ainda sem resposta às tentativas de contato com a 2ª empresa, foi apresentada uma nova proposta ao grupo *Millennium BCP*. O contato foi feito diretamente com o Diretor de Operações, a quem foi solicitado a aplicação de 300 inquéritos aos colaboradores do grupo. Não tendo existido, também, qualquer receção de resposta dos questionários, nas semanas que se seguiram, por parte dos colaboradores do *Millennium BCP*, optou-se por entrar em contacto com o *Jornal Público*. O contacto foi feito diretamente com a diretora de Recursos Humanos, que imediatamente deu uma resposta positiva. Optou-se por, no entanto, por distribuir os questionários em papel, ao invés de ser aplicados *online*. Desta forma, o pedido de resposta aos colaboradores foi feito pessoalmente, tendo sido possível no mesmo dia recolher todos os questionários.

Após a receção dos questionários pretendidos, procedeu-se à codificação e tratamento estatístico dos dados recolhidos utilizando para o efeito o *software* “*Statistical Package for the Social Sciences*” (*SPSS*) – versão 20.

A análise descritiva dos dados e o estudo das hipóteses de investigação foram, igualmente, efetuados com recurso ao *SPSS*, versão 20.

## IV. Resultados

### 4.1. Estatística descritiva

A partir da análise descritiva realizada foi possível constatar, em primeira instância, que não existiram *missing values* em nenhuma das variáveis (ver tabela I).

**Tabela I**  
Descritivo PsyCap e BET

		N	Mínimo	Máximo	Média	Desvio-padrão
<b>PsyCap</b>	<b>Esperança</b>	104	1.11	6.89	5.46	0.920
	<b>Otimismo</b>	104	1.00	6.83	5.13	0.750
	<b>Auto-eficácia</b>	104	1.00	6.75	5.56	0.824
	<b>Resiliência</b>	104	1.00	7.00	5.47	0.972
<b>BET</b>	<b>Envolvimento com o Trabalho</b>	104	1.50	4.83	3.43	0.717
	<b>Comprometimento Organizacional Afetivo</b>	104	1.33	4.92	3.48	0.674
	<b>Satisfação com o Trabalho</b>	104	1	4	2.88	0.759

Fonte: *Statistical Package for the Social Sciences 20*

Em segundo, e com base na tabela acima, é possível referir que, no que concerne às subescalas do PsyCap, os inquiridos se situaram em valores médios de aproximadamente 5 (numa escala de 1 a 7), com exceção da variável auto-eficácia (que apresentou uma média de aproximadamente 6, sendo que os valores mínimos e máximos oscilaram entre, aproximadamente, 1 e 7 em todas as subescalas. É também possível constatar que o desvio-padrão (DP) também é idêntico nas diferentes variáveis, apresentando valores superiores a 0,7.

No que respeita às subescalas do BET, os inquiridos posicionaram-se em valores médios de aproximadamente 3 (numa escala de 1 a 5 em relação ao comprometimento organizacional afetivo e satisfação com o trabalho, e numa escala de 1 a 4 quanto à satisfação no trabalho), sendo que os valores mínimos e máximos oscilaram entre,

aproximadamente, 1 e 5 nos dois primeiros fatores, e 1 e 4 no último. É ainda possível constatar que o desvio-padrão também é idêntico nas diferentes variáveis, apresentando valores superiores a 0,6.

#### 4.2. Estudo das Hipóteses de Investigação

A fim de testar as hipóteses inicialmente delineadas, i.e., verificar se as variáveis acima enunciadas apresentavam uma correlação entre elas, foram calculados os coeficientes de correlação de *Pearson* e *Spearman*, conforme tabela II.

**Tabela II**  
Matriz de correlação

		Esperança	Resiliência	Otimismo	Autoeficácia	Satisf. Trabalho	Comp. Org. Afetivo
<b>Resiliência</b>	Pearson	,526**					
	Sig. (2-tailed)(a)	,000					
	N	104					
<b>Otimismo</b>	Pearson	,763**	,597**				
	Sig. (2-tailed)	,000	,000				
	N	104	104				
<b>Autoeficácia</b>	Pearson	,802**	,766**	,733**			
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000			
	N	104	104	104			
<b>Satisfação no Trabalho</b>	Spearman	,648**	,148	,511**	,330**		
	Sig. (2-tailed)	,000	,134	,000	,001		
	N	104	104	104	104		
<b>Comprometimento Organizacional Afetivo</b>	Pearson	,626**	,263**	,535**	,466**	,715**	
	Sig. (2-tailed)	,000	,007	,000	,000	,000	
	N	104	104	104	104	104	
<b>Envolvimento com o Trabalho</b>	Pearson	,554**	,270**	,498**	,405**	,669**	,855**
	Sig. (2-tailed)	,000	,006	,000	,000	,000	,000
	N	104	104	104	104	104	104

Fonte: *Statistical Package for the Social Sciences 20*

Com base na análise realizada, é possível afirmar, em primeira instância, que todas as variáveis apresentam uma correlação positiva significativa entre elas ( $p < 0,05$ ), com exceção da resiliência e satisfação no trabalho, que apresentam uma correlação não significativa, de baixa magnitude (*Spearman*;  $R=0,148$ ;  $p=0,134$ ).

Examinando a correlação entre os fatores do PsyCap e do BET, em específico, destaca-se a relação já referida, entre resiliência e satisfação no trabalho, e a correlação entre a resiliência e restantes subescalas do BET, uma vez que, embora significativa, denota uma baixa magnitude (comprometimento organizacional afetivo (*Pearson*;  $R=0,263$ ;  $p=0,007$ ); envolvimento no trabalho (*Pearson*;  $R=0,733$ ;  $p=0,000$ )). A autoeficácia também apresenta uma baixa magnitude na relação com a satisfação no trabalho (*Spearman*;  $R=0,330$ ;  $p=0,001$ ). As restantes variáveis, pertencentes aos constructos supracitados, revelaram correlações de moderada magnitude.

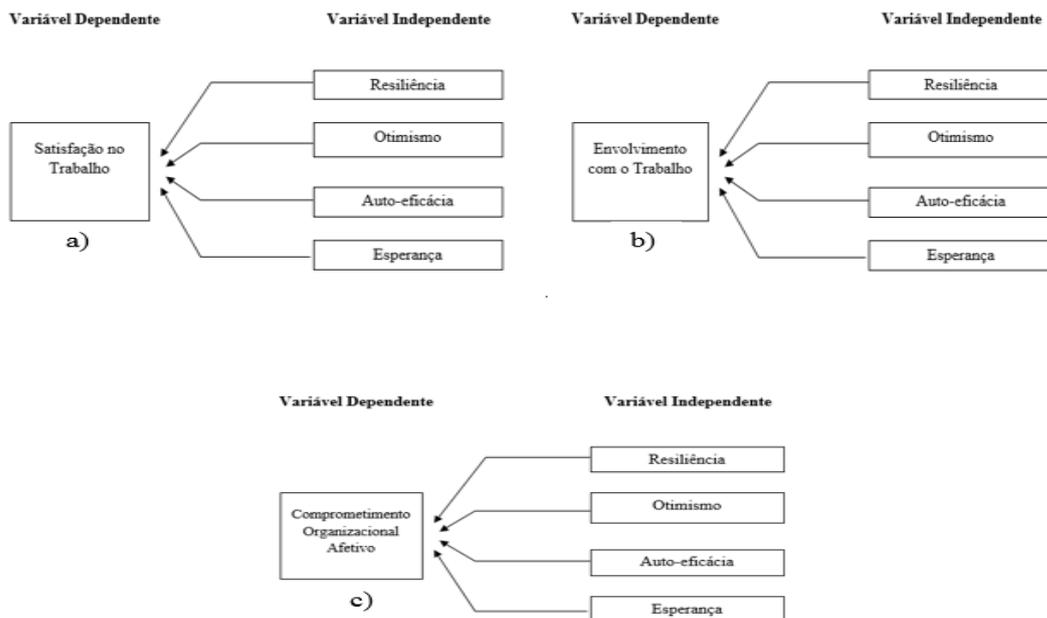
Em relação às subescalas do bem-estar no trabalho, o comprometimento organizacional afetivo demonstra uma correlação de alta magnitude com as restantes (satisfação no trabalho (*Pearson*;  $R=0,715$ ;  $p=0,000$ ); envolvimento com o trabalho (*Pearson*;  $R=0,855$ ;  $p=0,000$ )). A satisfação e envolvimento com o trabalho tem uma correlação de moderada magnitude (*Pearson*;  $R=0,669$ ;  $p=0,000$ ).

No que concerne às subescalas do PsyCap, a autoeficácia indica uma correlação de alta magnitude com as restantes três (resiliência (*Pearson*;  $R=0,766$ ;  $p=0,000$ ); otimismo (*Pearson*;  $R=0,733$ ;  $p=0,000$ ); esperança (*Pearson*;  $R=0,802$ ;  $p=0,000$ )). O otimismo e a esperança também revelam uma magnitude alta entre si (*Pearson*;  $R=0,763$ ;  $p=0,000$ ). A resiliência denota uma correlação de moderada magnitude com a esperança (*Pearson*;  $R=0,526$ ;  $p=0,000$ ) e o otimismo (*Pearson*;  $R=0,597$ ;  $p=0,000$ ).

Estes resultados indiciam que as seguintes hipóteses foram verificadas: (1) o otimismo (H1b), a autoeficácia (H1c) e a esperança (H1d) estão positivamente relacionados com a satisfação no trabalho; (2) as quatro componentes do PsyCap estão positivamente relacionadas com o envolvimento no trabalho (H2a, H2b, H2c e H2d); e (3) as quatro componentes do PsyCap estão positivamente relacionadas com o comprometimento organizacional afetivo (H3a, H3b, H3c e H3d). Por outro lado, não se encontrou suporte empírico para a H1a: a resiliência está positivamente relacionada com a satisfação no trabalho.

#### 4.3. Regressão Múltipla

No sentido de fazer uma análise mais aprofundada do estudo, e com objetivo de identificar os principais preditores das componentes do BET - *Satisfação no trabalho, Comprometimento Organizacional e Envolvimento no Trabalho* – foram elaborados três modelos de Regressão Linear Múltipla, com base no método *Stepwise*. As variáveis independentes indicadas no modelo foram os fatores do PsyCap - *Resiliência, Otimismo, Auto-eficácia e Esperança* (ver figura 1).



**Figura 1** – Modelo de Regressão Linear Múltipla

Após serem analisadas as condições subjacentes à validação dos modelos de regressão, procedeu-se à sua construção. Aquando desta análise verificou-se o grau de explicação das VI's sobre cada VD. Foram excluídas (do modelo) as variáveis que não explicavam significativamente as variáveis dependentes já enunciadas. Os coeficientes do modelo de RLM encontra-se apresentados na tabela III.

**Tabela III**

Coeficientes e validação dos Modelos de Regressão Linear Múltipla

RLM	VD	VI's significativas	$\beta$	Beta Standardized	t	p	R <sup>2</sup> <sub>adj</sub>	ANOVA F (g.l.)	p
1	Satisf.	Esperança	,697	,845	6,427	,000	,366	30,671 (1; 102)	,000
	Trabalho	Autoeficácia	-,301	-,327	-2,485	,015			
2	Comp.	Esperança	,458	,626	8,097	,000	,385	65,564 1; 102)	,000
	Org.								
3	Afetivo	Esperança	,431	,554	6,717	,000	,300	45,116 1; 102)	,000
	Envolv.								
	Trabalho								

\* Significativo a um nível de significância  $\alpha=0,05$ ; \*\* Significativo a um nível de significância  $\alpha=0,01$

Notas: Regressões com método stepwise (constante incluída);

Fonte: *Statistical Package for the Social Sciences 20*

Com base na tabela acima, é possível denotar que os resultados da ANOVA confirmaram a significância dos modelos de regressão testados. Verificou-se assim que:

O conjunto dos preditores explicam 36,6% da VD Satisfação no Trabalho ( $R^2_{\text{Ajust}}=0,366$ ;  $F_{(1;102)}=30,671$ ;  $p=0,000$ ). As VI's Esperança ( $\beta=0,697$ ;  $\text{Beta}=0,845$ ;  $t=6,427$ ;  $p=0,000$ ) e Autoeficácia ( $\beta= -0,301$ ;  $\text{Beta}=-0,327$ ;  $t=-2,485$ ;  $p=0,015$ ) revelaram-se preditores significativos da VD Satisfação no Trabalho. As VI's Resiliência e Otimismo são preditores não significativos.

O conjunto dos preditores a explicam 36,6% da VD Comprometimento Organizacional ( $R^2_{\text{Ajust}}=0,385$ ;  $F_{(1;102)}=65,564$ ;  $p=0,000$ ). A VI Esperança ( $\beta=0,458$ ;

Beta=0,626;  $t=8,097$ ;  $p=0,000$ ) foi a única que se revelou como preditor significativo da VD Satisfação no Trabalho. As VI's Resiliência, Autoeficácia e Otimismo são preditores não significativos.

O conjunto dos preditores a explicam 36,6% da VD Envolvimento com o Trabalho ( $R^2_{\text{Ajust}}=0,300$ ;  $F_{(1;102)}=45,116$ ;  $p=0,000$ ). A VI Esperança ( $\beta=0,431$ ; Beta=0,554;  $t=6,717$ ;  $p=0,000$ ) foi a única que se revelou como preditor significativo da VD Satisfação no Trabalho. As VI's Resiliência, Autoeficácia e Otimismo são preditores não significativos.

Estes resultados permitem concluir que: (1) a variável esperança é a única que explica significativamente todas as variáveis dependentes, permitindo afirmar que esta é preditora da satisfação no trabalho, envolvimento com o trabalho e comprometimento organizacional afetivo; (2) a auto-eficácia apenas é preditor da satisfação no trabalho; e (3) o otimismo e a resiliência não influenciam nenhum dos fatores do BET.

#### *4.4. Estudo Exploratório*

Cabe ressaltar, que apesar de todos os testes e hipótese terem sido contruídos com base na amostra total, a recolha dos dados foi efetuada em dois contextos diferentes (Jornal Público e Redes Sociais), o que originou uma amostra homogénea (em que todos os participantes experienciam condições de trabalho idênticas) e outra amostra heterogénea (em que praticamente todos os participantes estão integrados em locais de trabalho diversos).

É de reforçar que não fazia parte dos objetivos deste trabalho estudar as diferenças entre amostras, pelo que esta foi realizada como um estudo complementar, no sentido de descobrir se haveriam efetivamente algumas discrepâncias significativas.

Em primeira instância, esta realidade deu origem a algumas diferenças significativas ao nível da explicação das VT's sobre as VD's (em comparação com os resultados obtidos com base na amostra total). Um exemplo foi que as explicações aumentam na amostra das *Redes Sociais* e diminuem na amostra do *Jornal Público*.<sup>8</sup>

Em segundo plano, analisando os efeitos de interação entre o escalão etário dos participantes e o local de recolha de dados, também foi possível retirar algumas elações interessantes, como: (1) o comprometimento organizacional ao longo da idade é moderado pelo local de recolha dos dados. A pertença ao Jornal público leva a que o comprometimento organizacional seja crescente e não apresente quebras ao longo dos escalões etários, nomeadamente entre os 30-44 anos; (2) o envolvimento no trabalho ao longo da idade também é moderado pelo local de recolha dos dados. A pertença ao Jornal Publico, após os 30 anos, promove uma elevada satisfação no trabalho; (3) os participantes do Jornal Público apresentam uma autoeficácia significativamente superior aos das Redes Sociais.<sup>9</sup>

## V. Discussão

Neste capítulo torna-se importante refletir sobre os resultados anteriormente apresentados, e analisá-los de acordo com os objetivos da presente investigação.

Os objetivos desta centraram-se em tentar compreender se o PsyCap, ou mais concretamente, as componentes que o compõem - resiliência, otimismo, auto-eficácia e esperança - estavam positivamente relacionadas com a satisfação no trabalho, envolvimento com o trabalho e comprometimento organizacional afetivo (que definem o conceito de BET utilizado neste estudo).

---

<sup>8</sup> Ver tabelas 19 e 20, anexo D (pág. 60)

<sup>9</sup> Ver gráficos de 1 a 7, anexo D (pág. 61e 62)

Posto isto, e analisando as hipóteses de partida, com recurso aos coeficientes de correlação de *Spearman* (no caso da primeira hipótese) e *Pearson* (no que toca à segunda e terceira hipóteses), temos que:

Em relação à hipótese 1a – A Resiliência está positivamente relacionado com a satisfação no trabalho - e com base na referida análise, não foi possível encontrar suporte empírico para validar a mesma. A resiliência não se encontra relacionado significativamente com a satisfação no trabalho, sendo a correlação entre estas de muito baixa magnitude. Não se pode, assim, confirmar a hipótese colocada.

No que concerne à hipótese 1b e 1d, os resultados obtidos permitem verificar que efetivamente existe uma correlação positiva, embora que moderada, entre as variáveis. É então possível confirmar que o otimismo e a esperança (hipóteses 1b e 1d, respetivamente) estão positivamente relacionados com a satisfação no trabalho.

Relativamente à hipótese 1c – A auto-eficácia está positivamente relacionada com a satisfação no trabalho – os resultados obtidos permitem verificar que, embora a magnitude da relação seja baixa, existe uma correlação positiva entre as variáveis. É assim possível confirmar a respetiva hipótese.

Em suma, e tendo consciência que não se pode analisar o PsyCap como um todo, mas sim como um constructo de 4 componentes (neste caso em específico), não se pode afirmar que “O PsyCap está positivamente relacionado com a satisfação no trabalho”, no entanto, é possível constatar que três dos fatores que o constituem têm uma relação positiva com a satisfação no trabalho.

Em relação à hipótese 2a – A Resiliência está positivamente relacionada com o envolvimento com o trabalho – os resultados obtidos permitem verificar que, embora a

magnitude da relação seja baixa, existe uma correlação positiva entre as variáveis. É assim possível confirmar a respetiva hipótese.

No que concerne às hipóteses 2b – O otimismo está positivamente relacionado com o envolvimento com o trabalho – 2c – A auto-eficácia está positivamente relacionada com o envolvimento com o trabalho – e 2d – A esperança está positivamente relacionada com o envolvimento com o trabalho – os resultados obtidos permitem verificar que efetivamente existe uma correlação positiva, embora que moderada, entre as variáveis. É então possível confirmar as hipóteses enunciadas.

Concluindo, verifica-se que todas as quatro características do capital psicológico têm uma relação positiva quanto ao envolvimento com o trabalho, podendo mesmo afirmar-se que “O PsyCap está positivamente relacionado com o envolvimento no trabalho”, ficando então testada a hipótese 2.

Em relação à hipótese 3a – A Resiliência está positivamente relacionada com o comprometimento organizacional afetivo – os resultados obtidos permitem verificar que existe uma correlação positiva entre as variáveis, mas que esta é de baixa magnitude. É, no entanto, possível confirmar a respetiva hipótese.

No que concerne à hipótese 3b – O otimismo está positivamente relacionado com o comprometimento organizacional afetivo – 3c – A auto-eficácia está positivamente relacionada com o comprometimento organizacional afetivo – 3d – A esperança está positivamente relacionada com o comprometimento organizacional afetivo – os resultados obtidos permitem verificar que existe uma correlação moderada positiva entre as variáveis. É então possível confirmar a respetiva hipótese.

Em síntese, e assim como verificado na hipótese 2, pode-se aferir que “O PsyCap está positivamente relacionado com o comprometimento organizacional afetivo”, uma

vez que todas as componentes demonstram uma correlação positiva. Encontra-se assim testada a hipótese 3.

Estes resultados vão de encontro à literatura abordada (Avey *et al* (2010); caza *et al*, 2009; Luthans *et al*, 2008; Luthans *et al*, 2007; Avey *et al* (2011)), que relaciona as capacidades positivas do PsyCap com o Bem-estar no trabalho e com as atitudes desejáveis.

Embora o objetivo do presente estudo fosse o de confirmar a correlação entre as variáveis supracitadas, foram também realizados três modelos de RLM com o intuito de aprofundar um pouco mais a pesquisa, e tentar auferir se os fatores do PsyCap eram preditores significativos das variáveis do BET.

Assim, os resultados da análise permitiram comprovar que o otimismo e a resiliência não influenciam nenhum dos fatores do BET, a auto-eficácia apenas é preditor da satisfação no trabalho, e a variável esperança é a única que explica significativamente todas as variáveis dependentes, permitindo afirmar que esta é preditora da satisfação no trabalho, envolvimento com o trabalho e comprometimento organizacional afetivo.

A este respeito, alguns autores (Luthans e Yossef, 2004; Luthans, Youssef e Avolio, 2007; Luthans *et al*, 2005) defendem que as componentes do capital psicológico podem gerar resultados positivos ao nível da satisfação, envolvimento e comprometimento (entre outros) nas organizações. Os resultados apenas o permitem verificar parcialmente, uma vez que somente uma das capacidades positivas (a esperança) verificou ter explicação sobre todos os elementos do bem-estar no trabalho.

### *5.1. Limitações do estudo e pesquisas futuras*

Ao longo do presente trabalho existiram alguns constrangimentos quanto à sua execução. Em primeiro lugar, existiu alguma dificuldade na aplicação do instrumento

utilizado, uma vez que antes de se conseguir recolher efetivamente os dados, foram feitas três propostas a entidades distintas, na qual uma foi rejeitada e as outras duas, embora que aprovadas, deixaram de dar resposta. Por fim, procedeu-se à sua aplicação diretamente nas redes sociais e numa outra entidade. O numero extenso de questões e o facto de a distribuição ter sido feita via *e-mail* pode ter estado na base destas dificuldades, uma vez que na empresa onde se recolheram os dados, os questionários foram aplicados presencialmente, em papel.

Outro constrangimento prendeu-se com a definição do constructo de bem-estar no trabalho, uma vez que esta pode ser considerada demasiado ampla e composta por poucos aspetos que a possam distinguir de outros constructos psicológicos já estudados em contexto organizacional (p.e., percepção de justiça, clima organizacional, autonomia, exaustão). Segundo referem Paschoal e Tamayo (2008), esta panóplia de dimensões do BET tende a aumentar a interseção deste constructo com os outros já definidos. Outra limitação que poderá advir da grande abrangência deste conceito, prende-se com o fato de o poder tornar redutor, na medida em que pode não ser aplicável a um universo significativo de indivíduos, mais especificamente aqueles que trabalham sozinhos ou desvinculados de qualquer organização.

No decorrer desta investigação, foram igualmente retiradas outras relações distintas das que se pretendiam averiguar, mas que poderiam ser alvo de interesse para pesquisas futuras, nomeadamente ao nível do estudo em amostras separadas.

Como referido no fim do capítulo 4.4., verificaram-se algumas diferenças significativas, no que diz respeito ao padrão de resposta, entre os participantes do Jornal Público e das Redes Sociais. Por esse motivo, seria interessante, em futuras investigações,

ter em atenção estes aspetos e aplicar os questionários em amostras distintas, homogéneas entre si, com o objetivo de atingir conclusões mais transversais e consistentes.

Por outro lado, foram ainda apurados resultados diferentes relativamente à idade dos participantes, como referido no capítulo 4.4., pelo que seria também interessante aprofundar o estudo dos efeitos de interação entre o escalão etário dos participantes e o local de recolha de dados.

## 5.2. Conclusões

Face aos resultados obtidos e à discussão apresentada na secção anterior, confirma-se que as capacidades positivas do PsyCap se relacionam positivamente com o bem-estar no trabalho do indivíduo.

Uma relação importante que se pode retirar, e como referido por Newman *et al* (2014), o capital humano têm-se verificado um dos recursos mais importantes dentro de uma organização, por ser considerado valioso, raro, insubstituível e inimitável.

Neste sentido, torna-se importante “apostar” neste recurso enquanto fonte de vantagem competitiva para as empresas, e desenvolver/ aplicar políticas que possam aumentar as suas capacidades positivas, como o otimismo, resiliência, auto-eficácia e esperança, resultando assim num melhor desempenho organizacional (Luthans, 2002a) e em atitudes desejáveis por parte dos trabalhadores (Avey *et al*, 2011).

A presente investigação contribuiu, em certa medida, para a pesquisa ao nível do Capital Psicológico e a sua prática em contexto organizacional, assim com a influência deste sobre variáveis que podem promover o bem-estar dos trabalhadores.

O enfoque na presença de capacidades positivas em futuros colaboradores, poderá assim revelar-se numa importante estratégia por parte das organizações, principalmente em processos de recrutamento e seleção. Deste modo, seria interessante que as empresas

adotassem formas de avaliar estas competências, sendo por questionário ou dinâmicas que revelem estas mesmas características (p.e. perante um grupo de trabalho).

Uma vez que, e como já referido, o PsyCap é um constructo passível de desenvolvimento (Luthans, Youssef e Avolio, 2007), seria também importante, para as organizações, inclui-lo num plano de formação e desenvolvimento direcionado para as chefias, no sentido de consciencializar e desenvolver as capacidades psicológicas positivas, que seriam, posteriormente, transmitidas/incutidas por estes aos próprios colaboradores, através de estratégias previamente delineadas. Exemplos de mecanismos de gestão que se poderiam adotar para fomentar o capital psicológico são propostos por Lopes e Cunha (2005), como a implementação de pequenos objetivos e a sua constante reavaliação (de forma a que estes sejam alcançáveis), a transmissão de *feedbacks* positivos e o reconhecimento pelo trabalho desempenhado, e a elaboração de experiências onde os trabalhadores possam desenvolver e aplicar as suas habilidades e pontos fortes (de modo a que estes possam alcançar desempenhos superiores). Estes autores referem, também, que seria relevante desenvolver estratégias direcionadas para a redução de riscos e possíveis fatores de *stress* dos colaboradores.

Concluindo, “quando as pessoas se sentem bem, o seu pensamento torna-se mais criativo, integrado, flexível e aberto a nova informação” (Fredrickson, 2003).

## VI. Referências

- Albuquerque, A. S. e Tróccoli, B. T. (2004). Desenvolvimento de uma escala de bem-estar subjetivo. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 20, 153-164.
- Avey, J. B, Reichard, R. J., Luthans, F., e Mhatre, K. H. (2011). Meta-analysis of the impact of positive psychological capital on employee attitudes, behaviors, and performance. *Human Resource Development Quarterly*, 22, 127-152.
- Avey, J., Luthans, F., Smith, R. e Palmer, F. (2010). Impact of positive psychological capital on employee well-being over-time. *Journal of Occupational Health Psychology*, 15 (1), 17-28.
- Bakker, A. B. e Demerouti, E. (2007). The Job demands-resources model: state of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22 (3), 309-328.
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. New York: Freeman.
- Brissette, I., Scheier, M. F., e Carver, C. S. (2002). The role of optimism in social network development, coping, and psychological adjustment during a life transition. *Journal of Personality and Social Psychology*, 82, 102–111.
- Caetano, A. e Silva, S. (2010). Bem-estar subjetivo e saúde no trabalho. In Lopes, M. P., Palma, P. J., Bártolo-Ribeiro, R. e Cunha, M.P. (Eds.). *Psicologia Aplicada*, 337-362.
- Cantor, N., e Sanderson, C. A. (1999). Life task participation and well-being: The importance of taking part in daily life. In: Kahneman, D., Diener, E. e Schwarz, N. (Eds.) *Well-being: The foundations of hedonic psychology*. New York: Russell Sage Foundation.
- Carver, C. S., e Scheier, M. F. (2005). Optimism. In Snyder, C. R. e Lopez, S. J. (Eds.). *The handbook of positive psychology*, 231-243.
- Castel, Robert (1998). *As metamorfoses da questão social: uma crônica do salário*. Petrópolis: Vozes.
- Caza, A., Mccarter, M., Hargrove, D. e Was, S. (2009). Third-party effects of psychological capital: observer attributions and responses, 1ª Ed. New York: Academy of Management Proceedings.

- Chambel, M.J. (2005). Stress e Bem-Estar nas Organizações. In Pinto, A.M. e Silva, A. L. (Eds.) Stress e Bem-Estar – Modelos e Domínios de Aplicação. Lisboa: Climeps.
- Coutu, D. L. (2002). How resilience works. *Harvard Business Review*, 46-54.
- Deci, E., e Ryan, R. (2008). Hedonia, eudaimonia, and well-being: an introduction. *Journal of Happiness Studies*, 9 (1), 1-11.
- Dejours, C. (1998) "Travailler" n'est pas "déroger". *Travailler*, 1, 5-12
- Demerouti, E., e Bakker, A. B. (2011). The Job Demands–Resources model: Challenges for future research. *Journal of Industrial Psychology*.
- Fredrickson, B. L. (2003). The value of positive emotions. *American Scientist*, 91, p. 330-335.
- Freire, João (1997), *Variações sobre o Tema Trabalho*. Porto: Edições Afrontamento.
- Giddens, A. (1997). *Modernidade e Identidade Pessoal*. Oeiras: Celta Editora.
- Hackman, J. R. e Oldham, G. R. (1975). Development of the Job Diagnostic Survey. *Journal of Applied Psychology*, 69 (2), 159-170.
- Horn, J. E., Taris, T. W., Schaufeli, W. B., e Schreurs, P. J. (2004). The structure of occupational well-being: A study among Dutch teachers. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 365 - 375.
- Jahoda, M. (1981). Work, employment and unemployment: Values, theories and approaches in social research. *American Psychologist*, 36 (2),184-191.
- Kahn, R. L., e Byosiére, P. (1991). Stress in organizations. In Dunnette, M. D. e Hough, L. M. (Eds.) *Handbook of industrial and organizational psychology*. Consulting Psychologist Press, 1 (2), 571 -650.
- Kahneman, D.; Diener, E. e Schwarz, N. (1999). *Well-being: The foundations of hedonic psychology*. New York: Russell Sage Foundation.
- Karasek, R. A. (1979). Job demands, job decision latitude and mental strain: implications for job redesign. *Administrative Science Quarterly*, 24, 285-308.

- Keyes, C., Shmotkin, D., e Ryff, C. (2002). Optimizing well-being: The empirical encounter of two traditions. *Journal of Personality and Social Psychology*, 82 (6), 1007-1022.
- Lent, R. (2004). Toward a unifying theoretical and practical perspective on well-being and psychosocial adjustment. *Journal of Counseling Psychology*, 51 (4), 482-509.
- Locke, E. A. (1976). The nature and causes of job satisfaction. In: Dunette, M.D. (Eds.), *Handbook of industrial and organizational psychology*. Skokie: Rand McNally.
- Lodahl, T. M., Kejner, M. (1965). The definition and measurement of job involvement. *Journal of Applied Psychology*, 49 (1), p.23-33.
- Luthans, F. (2002a). The need for and meaning of positive organizational behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 23, 695-706.
- Luthans, F. (2002b). Positive organizational behavior: Developing and managing psychological strengths. *Academy of Management Executive*, 16 (1), 57-72.
- Luthans, F. e Youssef, C. M. (2004). Human, social, and now positive psychological capital management: Investing in people for competitive advantage. *Organizational Dynamics*, 33 (2), 143-160.
- Luthans, F., Avolio, B. J., Avey, J. B. e Norman, S. M. (2007). Positive psychological capital: Measurement and relationship with performance and satisfaction. *Personnel Psychology*, 60, 541-572.
- Luthans, F., Avolio, B. J., Walumbwa, F. O. e Li, W. (2005). The psychological capital of Chinese Workers: exploring the relationship with performance. *Management and Organization Review*.
- Luthans, F., Norman, S. M., Avolio, B. J. e Avey, J. B. (2008). The mediating role of psychological capital in the supportive organizational climate: Employee performance relationship. *Journal of Organizational Behavior*, 29, 219–238.
- Luthans, F., Youssef, C. M. e Avolio, B. J. (2007). *Psychological capital: Developing the human competitive edge*. New York: Oxford University Press.
- Mowday, R. T., Steers, R. M. e Porter, L. W. (1979). The measurement of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 14 (1), p.224-247.

- National Institute of Occupational Safety and Health (NIOSH) (2002). The changing organization of work and the safety and health of working people. Cincinnati (OH), 16 [Versão eletrônica] retirado a 29-11-2014 de <http://www.cdc.gov/niosh/>.
- Newman, A., Ucbasaran, D., Zhu, F., e Hirst, G. (2014). Psychological capital: A review and synthesis. *Journal of Organizational Behavior*, 35, 120-138.
- Noe, R. 2010. *Employee Training and Development*, 5ª ed. Nova Iorque: McGrawHill
- Paschoal, T., e Tamayo, A. (2008). Construção e validação da escala de bem-estar no trabalho. *Avaliação Psicológica*, 7 (1),11-22.
- Paschoal, T., Torres, C. V., e Porto, J. B. (2010). Felicidade no Trabalho: Relações com Suporte Organizacional e Suporte Social. *Revista de Administração Contemporânea*, 14 (6), 1054-1072.
- Ryan, R. M. e Deci, E. L. (2001). On happiness and human potentials: A review of research on hedonic and eudaimonic well being. *Annual Review of Psychology*, 52, 141-166.
- 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.
- Salanova, M., Gracia, F. e Peiró, J. M. (1996). Significado Del Trabajo y valores laborales. In: Peiró, J. M. e Prieto, F. (Eds.) *Tratado de Psicología Del Trabajo. Aspectos psicossociales del trabajo*, 2 (2), 35-63.
- Seligman, M. E. (1998). *Learned optimism: How to change your mind and your life*. New York: Pocket Books.
- Seligman, M. E. P. e Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive psychology: An introduction. *American Psychologist*, 55 (1), 5-14.
- Siqueira, M. e Gormide Jr., S. (2004). Vínculos do trabalhador com o trabalho e com a organização. In: Zanelli, J. C., Borges-Andrade, J. E. e Bastos, A. V. (Eds.). *Psicologia, organizações e trabalho no Brasil*. Porto Alegre: Artmed.
- Siqueira, M. M. M., e Padovan, V. A. R. (2008). Bases teóricas do bem-estar subjetivo, bem-estar psicológico e bem-estar no trabalho. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 24 (2), 201-209.

- Snyder, C. R. (1995). Conceptualizing, measuring and nurturing hope. *Journal of Counselling and Development*, 73 (3), 355-360.
- Warr, P. (2002). The study of well-being, behaviour and attitudes. In: Warr, P. (Ed.). *Psychology at work*. London: Penguin Books.
- Warr, P. B. (1987). *Work, unemployment, and mental health*. Oxford: Oxford University Press.
- Warr, P. B. (2007). *Work, happiness, and unhappiness*. New York: Routledge.
- WHO (2010). *Healthy workplaces: a model for action: For employers, workers, policy-makers and practitioners*. Geneva: World Health Organization.
- Yunes, M. A. M. (2003). Psicologia positiva e resiliência: O foco no indivíduo e na família. *Psicologia em Estudo*, 8, 75-84.

## VII. Anexos

### 7.1. Anexo A – Questionário

**INSTRUÇÕES GERAIS:** Nas páginas seguintes irá encontrar afirmações e perguntas sobre o seu trabalho e sobre a sua vida. Para cada pergunta escolha a resposta que melhor traduz a sua opinião, assinalando o número apropriado. Tente ser o mais espontâneo(a) e honesto(a) que conseguir.

<b>S1.1 As questões seguintes referem-se ao ambiente do seu trabalho. Por favor, escolha a resposta que melhor se adequa a cada pergunta.</b>	Nunca/ quase nunca	Raramente	Às vezes	Frequentemente	Sempre
1. Atrasa-se a fazer o seu trabalho?					
2. Tem tempo suficiente para realizar as suas tarefas?					
3. É necessário que trabalhe constantemente num ritmo acelerado?					
4. Trabalha num ritmo acelerado ao longo do dia?					
5. O seu trabalho coloca-o(a) em situações emocionalmente perturbadoras?					
6. No âmbito do seu trabalho, tem que lidar com problemas pessoais de outros indivíduos?					
7. Tem um grau de autoridade elevado no que diz respeito ao seu trabalho?					
8. Pode influenciar a quantidade de trabalho que lhe foi atribuído?					
9. Com que frequência é que o(a) seu/sua superior(a) directo(a) tem disponibilidade para ouvir os seus problemas no trabalho?					
10. Com que regularidade recebe auxílio e suporte do(a) seu/sua superior(a) directo(a)?					

<b>S1.2 As questões seguintes estão, também, relacionadas com o ambiente do seu trabalho. As respostas possíveis são agora distintas do grupo anterior.</b>	Em muito pouca medida	Em pouca medida	Um pouco	Em grande medida	Em muito grande medida
11. Tem a possibilidade de aprender coisas novas através do seu trabalho?					
12. O seu trabalho requer que tome a iniciativa?					
13. O seu trabalho tem significado para si?					
14. Sente que o seu trabalho é importante?					
15. Sente que o seu local de trabalho tem uma grande importância para si?					
16. Aconselharia um(a) amigo(a) seu/sua a candidatar-se a um emprego no seu local de trabalho?					

17. No seu local de trabalho, é informado(a) clara e antecipadamente relativamente a, por exemplo, decisões, alterações ou planos para o futuro?					
18. Recebe todas as informações necessárias para que possa realizar o seu trabalho de forma correcta?					
19. O seu trabalho é reconhecido e apreciado pela gestão?					
20. Tratam-no(a) com justiça no seu trabalho?					
21. O seu trabalho tem objectivos claros?					
22. Sabe exactamente o que é esperado de si no trabalho?					
23. Em que medida diria que o(a) seu/sua superior(a) directo(a) dá prioridade à satisfação no trabalho?					
24. Em que medida diria que o(a) seu/sua superior(a) directo(a) é bom/boa com o planeamento do trabalho?					
25. A gestão confia na competência dos colaboradores para desempenharem bem o seu trabalho?					
26. Pode confiar em informação com origem na gestão?					
27. Os conflitos são resolvidos de uma forma justa?					
28. O trabalho é distribuído de forma justa?					

<b>S1.3 Sobre o seu trabalho em geral...</b>	Muito insatisfeito	Insatisfeito	Satisfeito	Muito satisfeito
29. ...quão satisfeito(a) está com o seu trabalho no geral, tendo todos os aspectos em consideração?				

<b>S1.4 As duas questões seguintes estão relacionadas com a forma como o seu trabalho afecta a sua vida privada e familiar.</b>	Não, não de todo	Sim, mas muito pouco	Sim, até um certo nível	Sim, com certeza
30. Sente que o seu trabalho requer tanta energia sua, que acaba por ter um efeito negativo na sua vida particular?				
31. Sente que o seu trabalho ocupa tanto o seu tempo, que acaba por ter um efeito negativo na sua vida particular?				

<b>S2. As afirmações seguintes descrevem a forma como pensa acerca de si, neste momento. Use a escala para indicar o seu nível de concordância ou discordância com cada afirmação.</b>	Não se aplica de todo	Não se aplica	Normalmente não se aplica	Aplica-se raramente	Aplica-se às vezes	Aplica-se	Aplica-se perfeitamente
1. De momento estou a atingir os meus objectivos.							
2. Não me preocupo muito.							
3. Consigo resolver a maioria dos problemas, se me esforçar para isso.							

4. Os acontecimentos negativos são, geralmente, má sorte.								
5. Penso com regularidade em alcançar os meus objectivos.								
6. Acredito nas minhas capacidades, mesmo em situações mais desafiantes.								
7. Tenho bastante sucesso, no momento.								
8. Sou capaz de dar uma imagem positiva acerca de mim próprio.								
9. No trabalho, recupero de contratempos de forma rápida.								
10. Consigo apresentar tópicos relacionados com o trabalho, até mesmo para grandes audiências.								
11. Se não conseguir alcançar os meus objectivos com o plano que concebi, penso num novo plano.								
12. Se tiver mais responsabilidade no trabalho, não fico assustado(a) com o assunto.								
13. Consigo lidar com situações inesperadas, devido aos meus conhecimentos.								
14. A maioria das pessoas que conheço é simpática.								
15. Lido bem e facilmente com situações stressantes no trabalho.								
16. Se tiver um problema, consigo pensar numa solução para ele.								
17. Sou uma pessoa orientada para os objectivos.								
18. Vejo facilmente o lado positivo das coisas.								
19. Consigo lidar com qualquer problema com que me deparo.								
20. Sou optimista relativamente ao futuro.								
21. Estou certo(a) de que consigo lidar eficazmente até com situações inesperadas.								
22. Tenho grandes objectivos.								
23. Para mim, é fácil relaxar.								
24. Recupero rapidamente de problemas.								
25. No geral, acredito que me vão acontecer coisas positivas, em vez de negativas.								
26. Estou a conquistar os objectivos que defini para mim mesmo(a).								
27. Se ficar bloqueado(a) em algo, penso em ideias para seguir em frente.								
28. Consigo pensar em várias formas de alcançar os meus objectivos.								
29. Em momentos de incerteza, eu confio que as coisas vão melhorar.								
30. Os outros pensam que eu sou uma pessoa energética.								
31. Gosto de situações novas e diferentes.								

<b>S3.1 As afirmações seguintes estão relacionadas com a forma como as pessoas geralmente se comportam no seu país. Indique, por favor, quão importante pensa que são para a sua cultura.</b>	Nada importante	Pouco importante	Alguma importância	Importante	Muito importante
1. Gestão cuidadosa do dinheiro (poupança).					
2. Agir de forma determinada, apesar das contradições (persistência).					
3. Firmeza e estabilidade pessoal.					
4. Planeamento a longo prazo.					
5. Abdicar da diversão hoje, em prol do sucesso no futuro.					
6. Trabalhar arduamente para o sucesso no futuro.					

<b>S3.2 As afirmações seguintes estão, também, relacionadas com a forma como as pessoas geralmente se comportam no seu país. Repare, por favor, na diferença das respostas.</b>	Discordo totalmente	Discordo	Nem concordo nem discordo	Concordo	Concordo totalmente
7. Pessoas em posições hierárquicas mais elevadas deviam tomar a maioria das decisões sem consultar aquelas em posições hierárquicas mais baixas.					
8. É importante que me expliquem as instruções detalhadamente, para que eu consiga saber sempre o que é esperado de mim.					
9. Os indivíduos deviam sacrificar os interesses próprios em prol do grupo.					
10. É mais importante para os homens terem uma carreira profissional, do que para as mulheres.					
11. Pessoas em posições hierárquicas mais elevadas não deviam pedir a opinião daquelas em posições hierárquicas mais baixas.					
12. É importante que se sigam rigorosamente as instruções e procedimentos.					
13. Os indivíduos deviam manter-se com o seu grupo, apesar das dificuldades.					
14. Os homens geralmente resolvem os problemas com uma análise lógica; as mulheres geralmente resolvem os problemas pela intuição.					
15. Pessoas em posições hierárquicas mais elevadas deviam evitar interações sociais com pessoas em posições hierárquicas mais baixas.					
16. As regras e normas são importantes porque me informam acerca do que é esperado de mim.					
17. O bem-estar do grupo é mais importante que prémios individuais.					
18. Resolver problemas difíceis geralmente requer uma abordagem enérgica e activa, típica dos homens.					
19. Pessoas em posições hierárquicas mais baixas não deviam discordar de decisões tomadas por pessoas em posições hierárquicas mais elevadas.					
20. Os procedimentos de trabalho padronizados são úteis.					
21. O sucesso do grupo é mais importante que o sucesso individual.					
22. Há certos trabalhos que um homem pode desempenhar sempre melhor que uma mulher.					

23. Pessoas em posições hierárquicas mais elevadas não deviam delegar tarefas importantes a pessoas em posições hierárquicas mais baixas.					
24. As instruções para os procedimentos são importantes.					
25. Os indivíduos apenas deviam perseguir os seus objectivos após considerarem o bem-estar do grupo.					
26. A lealdade do grupo deve ser encorajada, mesmo que os objectivos individuais fiquem prejudicados.					

<b>S4. Neste último grupo são apresentadas frases que descrevem os comportamentos das pessoas. Usando a escala fornecida, defina com que precisão é que cada frase o descreve a si. Descreva-se como é actualmente, e não como gostaria de ser no futuro.</b>	Muito impreciso	Impreciso	Nem preciso nem impreciso	Preciso	Muito preciso
1. Sou a vida da festa.					
2. Simpatizo com os sentimentos dos outros.					
3. Realizo as tarefas rapidamente.					
4. Tenho alterações de humor frequentes.					
5. Tenho uma imaginação fértil.					
6. Não falo muito.					
7. Não estou interessado(a) nos problemas dos outros.					
8. Esqueço-me, com frequência, de voltar a pôr as coisas no seu lugar.					
9. Estou relaxado(a) a maioria do tempo.					
10. Não estou interessado(a) em ideias abstractas.					
11. Falo com muitas pessoas diferentes nas festas.					
12. Sinto as emoções dos outros.					
13. Gosto de ordem.					
14. Chateio-me facilmente.					
15. Tenho dificuldade em compreender ideias abstractas.					
16. Mantenho-me discreto(a).					
17. Não estou realmente interessado(a) nos outros.					
18. Faço mal as coisas.					
19. Raramente me sinto deprimido(a).					
20. Não tenho boa imaginação.					

<b>S0. Nesta secção final é-lhe solicitado que forneça alguns dados gerais. Esta informação será utilizada somente para fins estatísticos.</b>				
Género:	M: ___	Idade: ___ anos	Estado civil:	Solteiro: ___ Casado ou união de facto: ___
	F: ___		Tem crianças a seu cargo?	Sim: ___ Não: ___

Por favor, indique o seu nível mais alto de educação formal e a área: <hr/>	Há quanto tempo está na sua empresa? ____ anos e ____ meses
--	--

## 7.2. Anexo B – Modelo de Noe

**Tabela 1**  
Etapas da carreira

	<b>Exploração</b>	<b>Estabelecimento</b>	<b>Manutenção</b>	<b>Afastamento</b>
<b>Idade</b>	Até 29 anos	De 30 a 44 anos	De 45 a 60 anos	61 e mais anos
<b>Antiguidade no emprego</b>	Até 2 anos	De 2 a 10 anos	Mais de 10 anos	Mais de 10 anos

Fonte: Noe, 2010

## 7.3. Anexo C – Análise Estatística

### 7.3.1. Estatística Descritiva

**Tabela 2**  
Caraterização dos participantes

		Inquiridos	%
Sexo	Feminino	70	67,3%
	Masculino	34	32,7%
	Total	104	100,0%
Escala Etária	Até 29 anos	31	29,8%
	30 - 44 anos	50	48,1%
	45 - 60 anos	23	22,1%
	61 ou mais anos	0	0,0%
	Total	104	100,0%
Estado Civil	Solteiro	50	48,1%
	Casado ou União de facto	50	48,1%
	Divorciado	3	2,9%
	Viúvo	1	1,0%
	Total	104	100,0%
Tem crianças a cargo?	Sim	39	37,5%
	Não	65	62,5%
	Total	104	100,0%
Por favor, indique o seu nível de educação formal mais alto	3º Ciclo	2	1,9%
	Ensino Secundário	18	17,3%
	Curso Profissional	3	2,9%
	Licenciatura	54	51,9%
	Pós-Graduação	5	4,8%
	Mestrado	19	18,3%
	Doutoramento	3	2,9%

	Total	104	100,0%
Há quanto tempo está na sua empresa?	Até 2 anos	29	27,9%
	2 - 10 anos	39	37,5%
	> 10 anos	36	34,6%
	Total	104	100,0%
Local de recolha de dados	Redes Sociais	48	46,2%
	Jornal Público	56	53,8%
	Total	104	100,0%

Fonte: *Statistical Package for the Social Sciences 20*

**Tabela 3**

Descritivo das variáveis Esperança, Otimismo, Auto-Eficácia e Resiliência

	N	Mínimo	Máximo	Média	Desvio-padrão
Esperança	104	1,11	6,89	5,4573	,92007
Otimismo	104	1,00	6,83	5,1330	,75054
Auto-eficacia	104	1,00	6,75	5,5589	,82401
Resiliência	104	1,00	7,00	5,4744	,97176

Fonte: *Statistical Package for the Social Sciences 20*

**Tabela 4**

Descritivo das variáveis Satisfação no Trabalho, Comprometimento Organizacional Afetivo e Envolvimento com o Trabalho

	N	Mínimo	Máximo	Média	Desvio-padrão
Envolvimento com o Trabalho	104	1.50	4.83	3.43	0.717
Comprometimento Organizacional Afetivo	104	1.33	4.92	3.48	0.674
Satisfação com o Trabalho	104	1	4	2.88	0.759

Fonte: *Statistical Package for the Social Sciences 20*

### 7.3.2. Construção e fiabilidade das variáveis

**Tabela 5**

*Alfa de Cronbach – Esperança*

Cronbach's Alpha	N of Items
,887	9

Fonte: *Statistical Package for the Social Sciences 20*

**Tabela 6**  
*Alfa de Cronbach – Itens Esperança*

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
De momento estou a atingir os meus objectivos.	43,88	53,501	,619	,876
Penso com regularidade em alcançar os meus objectivos.	43,08	58,421	,508	,884
Tenho bastante sucesso, no momento.	44,30	53,532	,619	,876
Se não conseguir alcançar os meus objectivos com o plano que concebi, penso num novo plano.	43,49	57,631	,561	,880
Sou uma pessoa orientada para os objectivos.	43,42	56,149	,662	,873
Sou optimista relativamente ao futuro.	43,61	52,765	,732	,866
No geral, acredito que me vão acontecer coisas positivas, em vez de negativas.	43,62	55,792	,667	,872
Estou a conquistar os objectivos que defini para mim mesmo(a).	43,91	51,342	,707	,868
Em momentos de incerteza, eu confio que as coisas vão melhorar.	43,62	55,385	,700	,870

Fonte: *Statistical Package for the Social Sciences 20*

**Tabela 7**  
*Alfa de Cronbach – Otimismo*

Cronbach's Alpha	N of Items
,660	6

Fonte: *Statistical Package for the Social Sciences 20*

**Tabela 8**  
*Alfa de Cronbach – Itens Otimismo*

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Os acontecimentos negativos são, geralmente, má sorte.	27,99	18,592	-,060	,805

Sou capaz de dar uma imagem positiva acerca de mim próprio.	25,18	15,141	,447	,599
A maioria das pessoas que conheço é simpática.	25,39	14,261	,482	,583
Vejo facilmente o lado positivo das coisas.	25,18	13,879	,612	,542
Os outros pensam que eu sou uma pessoa energética.	25,36	13,785	,557	,556
Gosto de situações novas e diferentes.	24,88	14,588	,570	,563

Fonte: *Statistical Package for the Social Sciences 20*

**Tabela 9**  
*Alfa de Cronbach – Auto-eficácia*

Cronbach's Alpha	N of Items
,847	8

Fonte: *Statistical Package for the Social Sciences 20*

**Tabela 10**  
*Alfa de Cronbach – Itens Auto-eficácia*

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Consigo resolver a maioria dos problemas, se me esforçar para isso.	38,68	35,539	,410	,851
Acredito nas minhas capacidades, mesmo em situações mais desafiantes.	38,37	35,943	,562	,832
Consigo apresentar tópicos relacionados com o trabalho, até mesmo para grandes audiências.	39,96	33,416	,379	,870
Consigo lidar com situações inesperadas, devido aos meus conhecimentos.	38,75	33,044	,719	,813
Se tiver um problema, consigo pensar numa solução para ele.	38,63	34,176	,778	,811
Consigo lidar com qualquer problema com que me deparo.	39,01	34,301	,737	,815
Estou certo(a) de que consigo lidar eficazmente até com situações inesperadas.	38,85	32,733	,780	,806

Tenho grandes objectivos.	39,05	32,842	,582	,829
---------------------------	-------	--------	------	------

Fonte: *Statistical Package for the Social Sciences 20*

**Tabela 11**  
*Alfa de Cronbach – Resiliência 4 itens*

Cronbach's Alpha	N of Items
,369	4

Fonte: *Statistical Package for the Social Sciences 20*

**Tabela 12**  
*Alfa de Cronbach – Itens Resiliência*

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Não me preocupo muito.	16,42	8,499	<b>-.076</b>	<b>.659</b>
No trabalho, recupero de contratempos de forma rápida.	13,74	6,932	,526	,041
Se tiver mais responsabilidade no trabalho, não fico assustado(a) com o assunto.	13,77	6,820	,253	,240
Lido bem e facilmente com situações stress antes no trabalho.	13,96	6,931	,295	,199

Fonte: *Statistical Package for the Social Sciences 20*

**Tabela 13**  
*Alfa de Cronbach – Resiliência (Item “não me preocupo muito” invertido)*

Cronbach's Alpha	N of Items
,490	4

Fonte: *Statistical Package for the Social Sciences 20*

**Tabela 14**  
*Alfa de Cronbach – Resiliência 3 itens*

	<i>Alfa de Cronbach</i>	<i>N de Itens</i>
Resiliência	0,659	3

Fonte: *Statistical Package for the Social Sciences 20*

**Tabela 15***Alfa de Cronbach – Envolvimento com o Trabalho*

Cronbach's Alpha	N of Items
.893	12

Fonte: *Statistical Package for the Social Sciences 20*

**Tabela 16***Alfa de Cronbach – Itens Envolvimento com o Trabalho*

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Tem a possibilidade de aprender coisas novas através do seu trabalho?	38.36	58.212	.428	.893
O seu trabalho requer que tome a iniciativa?	37.98	58.174	.440	.892
O seu trabalho tem significado para si?	37.64	55.940	.566	.886
Sente que o seu trabalho é importante?	37.75	56.345	.615	.884
No seu local de trabalho, é informado(a) clara e antecipadamente relativamente a, por exemplo, decisões, alterações ou planos para o futuro?	39.06	55.647	.569	.886
Recebe todas as informações necessárias para que possa realizar o seu trabalho de forma correcta?	38.47	55.572	.635	.883
O seu trabalho é reconhecido e apreciado pela gestão?	38.62	54.120	.710	.878
Tratam-no(a) com justiça no seu trabalho?	38.48	53.922	.711	.878
O seu trabalho tem objectivos claros?	38.13	55.166	.605	.884
Sabe exactamente o que é esperado de si no trabalho?	37.91	56.293	.585	.885
Em que medida diria que o(a) seu/sua superior(a) directo(a) dá prioridade à satisfação no trabalho?	38.75	53.063	.702	.878
Em que medida diria que o(a) seu/sua superior(a) directo(a) é bom/boa com o planeamento do trabalho?	38.72	53.019	.664	.881

Fonte: *Statistical Package for the Social Sciences 20*

**Tabela 17**

*Alfa de Cronbach* – Comprometimento Organizacional Afetivo

Cronbach's Alpha	N of Items
.823	6

Fonte: *Statistical Package for the Social Sciences 20*

**Tabela 18**

*Alfa de Cronbach* – Itens Comprometimento Organizacional Afetivo

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Sente que o seu local de trabalho tem uma grande importância para si?	16.89	13.668	.493	.817
Aconselharia um(a) amigo(a) seu/sua a candidatar-se a um emprego no seu local de trabalho?	17.11	12.290	.666	.778
A gestão confia na competência dos colaboradores para desempenharem bem o seu trabalho?	16.85	14.656	.483	.816
Pode confiar em informação com origem na gestão?	16.96	13.727	.571	.799
Os conflitos são resolvidos de uma forma justa?	17.50	12.718	.698	.772
O trabalho é distribuído de forma justa?	17.67	12.727	.640	.784

Fonte: *Statistical Package for the Social Sciences 20*

#### 7.4. Anexo D – Estudo exploratório

##### 7.4.1. Regressões Lineares Múltiplas – Jornal Público & Redes Sociais

**Tabela 19**

Coefficientes e validação dos Modelos de RLM elaborados - Amostra Jornal Publico

RLM	VD	VIs significativas	$\beta$	Beta standarized	t	p	R <sup>2</sup> <sub>a</sub> <sub>dj</sub>	ANOVA F (g.l.)	p
1	Satisfação no Trabalho	Esperança	,423	,444	3,643	,001	,182	13,27(1; 54)	,001
2	Comprometimento Organizacional	Esperança	,364	,451	3,709	,000	,188	13,757(1; 54)	,000
3	Envolvimento com o Trabalho	Otimismo	,410	,367	2,897	,005	,119	8,395(1; 54))	,005

Fonte: *Statistical Package for the Social Sciences 20*

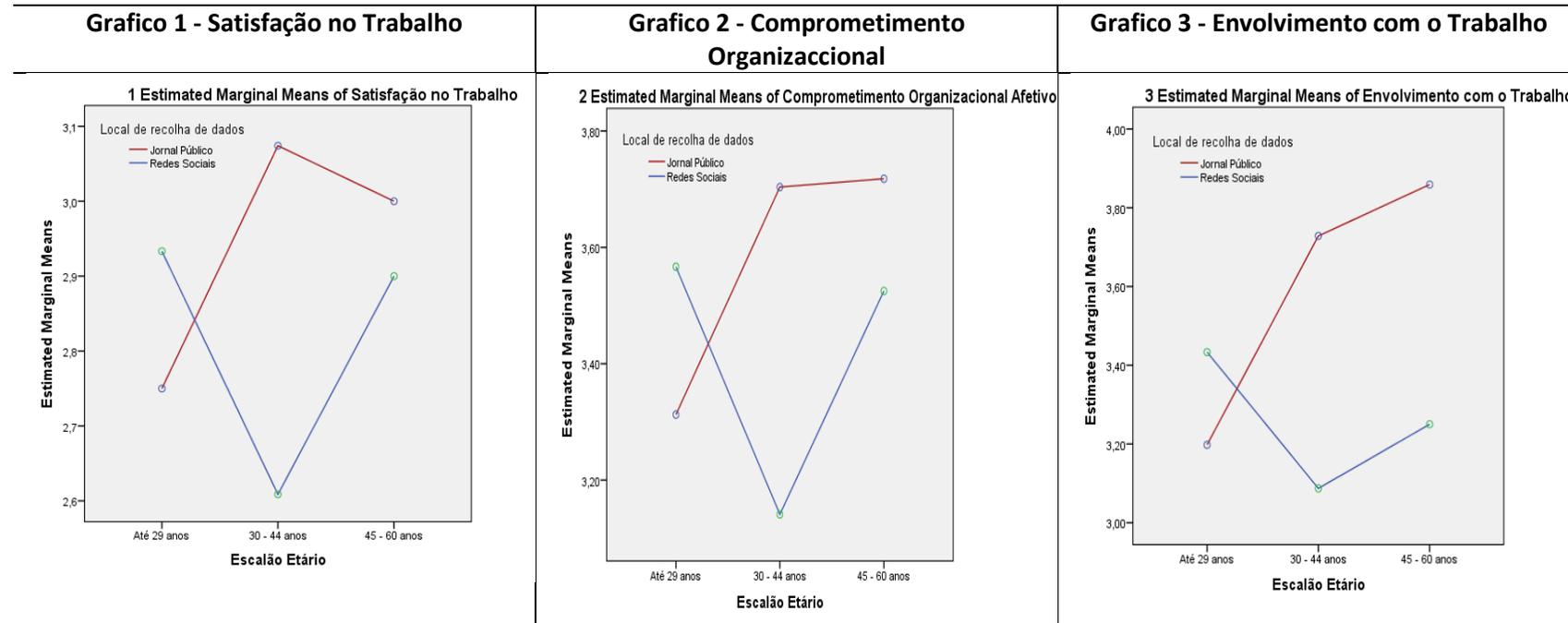
**Tabela 20**

Coefficientes e validação dos Modelos de RLM elaborados Redes Sociais

RLM	VD	VIs significativas	$\beta$	Beta standarized	t	p	R <sup>2</sup> <sub>a</sub> <sub>dj</sub>	ANOVA F (g.l.)	p
1	Satisfação no Trabalho	Esperança	,738	,975	6,938	,000	,528	27,309(1, 46)	,000
		Resiliência	-	-,429	3,052	,004			
2	Comprometimento Organizacional	Esperança	,499	,725	7,140	,000	,515	50,978(1, 46)	,000
3	Envolvimento com o Trabalho	Esperança	,461	,653	5,846	,000	,414	34,176(1, 46)	,000

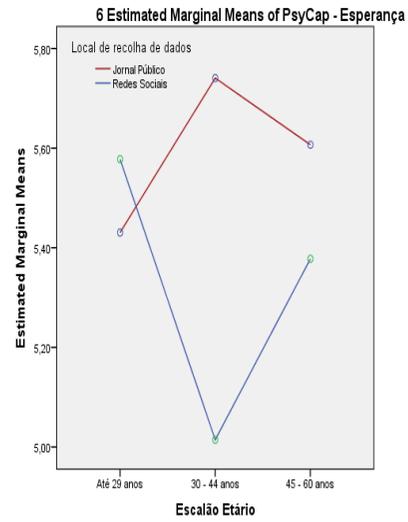
Fonte: *Statistical Package for the Social Sciences 20*

7.4.2. Efeitos de interação – Escalão Etário & Local de Recolha de Dados

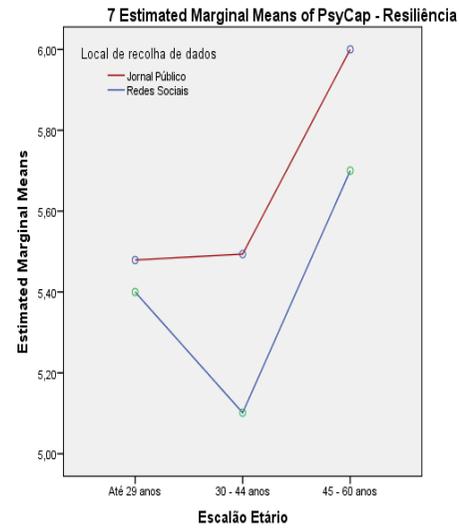


Fonte: *Statistical Package for the Social Sciences 20*

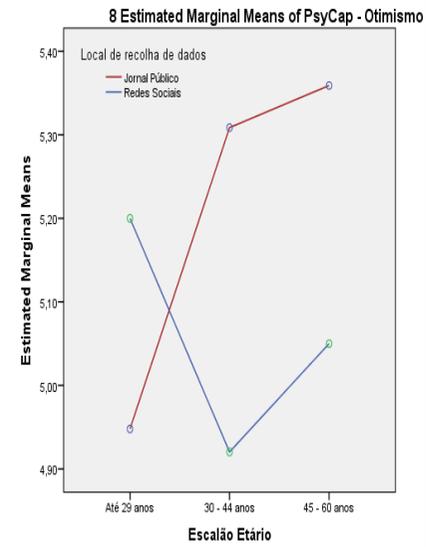
**Gráfico 4 - PsyCap Esperança**



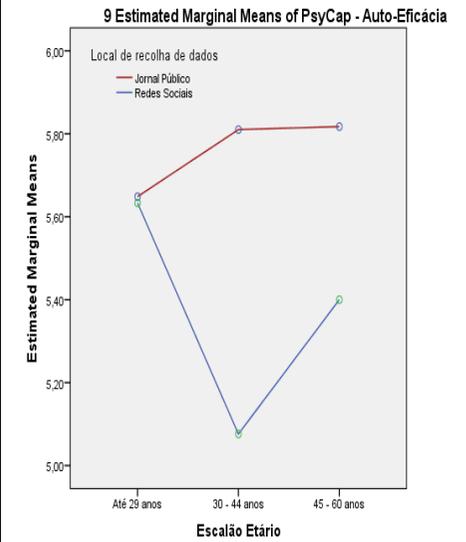
**Gráfico 5 - Resiliência**



**Gráfico 6 - Otimismo**



**Gráfico 7 - Auto-eficácia**



Fonte: *Statistical Package for the Social Sciences 20*