



LISBON  
SCHOOL OF  
ECONOMICS &  
MANAGEMENT  
UNIVERSIDADE DE LISBOA

U LISBOA

UNIVERSIDADE  
DE LISBOA

# **MESTRADO EM GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS**

## **TRABALHO FINAL DE MESTRADO DISSERTAÇÃO**

A ENVOLVENTE MULTIDIMENSIONAL DO TRABALHO: A  
RELAÇÃO ENTRE O CAPITAL PSICOLÓGICO E O  
AMBIENTE ORGANIZACIONAL

TELMA GONÇALVES PANCADAS

OUTUBRO 2016



LISBON  
SCHOOL OF  
ECONOMICS &  
MANAGEMENT  
UNIVERSIDADE DE LISBOA

U LISBOA

UNIVERSIDADE  
DE LISBOA

# **MESTRADO EM** GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS

## **TRABALHO FINAL DE MESTRADO** DISSERTAÇÃO

A ENVOLVENTE MULTIDIMENSIONAL DO TRABALHO: A  
RELAÇÃO ENTRE O CAPITAL PSICOLÓGICO E O  
AMBIENTE ORGANIZACIONAL

TELMA GONÇALVES PANCADAS

**ORIENTAÇÃO:**

PROFESSOR DOUTOR JORGE FILIPE DA SILVA GOMES

OUTUBRO 2016

## **Agradecimentos**

Ao meu Orientador, o Prof. Doutor Jorge F. Gomes, pelo apoio, compreensão e disponibilidade durante todo o desenvolvimento deste projecto.

Aos meus Pais, pelo amor e maior exemplo de força e dedicação que sempre me foi transmitido, essencial à pessoa que sou hoje.

Ao meu Namorado, pelo incentivo, carinho e atenção em todos os momentos.

Não menos importante, aos meus familiares e amigos, que acompanharam e acreditaram na concretização desta investigação.

## **Resumo**

No panorama actual de crescente competitividade e rápidas mudanças no mundo empresarial, torna-se importante compreender de que forma reagem os indivíduos aos frequentes obstáculos do dia-a-dia. O presente estudo visa abordar os quatro componentes do Capital Psicológico (PsyCap), nomeadamente a Esperança, a Resiliência, o Optimismo e a Auto-Eficácia, e dimensões do ambiente organizacionais tais como as Exigências Emocionais, o Reconhecimento e o Significado do Trabalho e ver em que medida se relacionam entre si, com recurso a uma base de dados de natureza secundária. Os resultados obtidos com esta investigação mostram que, apenas o Reconhecimento e o Significado do Trabalho estão relacionados com o PsyCap dos colaboradores. É de referir que as Exigências Emocionais não revelaram uma ligação significativa com as restantes variáveis em estudo, não sendo possível comprovar a existência de qualquer relação entre as mesmas.

***Palavras-chave:*** Capital Psicológico, Exigências Emocionais, Reconhecimento, Significado do Trabalho

### **Abstract**

In the current prospect of increasing competition and quick changes in the business world, it is important to understand how individuals react to the common obstacles of the day-to-day. This study aims to address the four components of Psychological Capital (PsyCap), namely Hope, Resilience, Optimism and Self-Efficacy and dimensions of the organizational environment such as Emotional Demands, Recognition and Meaning of Work and see to what extent they relate to each other, using a database of secondary nature. The results obtained from this research show that only Recognition and Meaning of Work are related to employees PsyCap. It should be noted that Emotional Demands did not reveal a significant connection with the other variables in study, therefore it is not possible to prove the existence of any relationship between them.

***Keywords:*** *Psychological Capital, Emotional Demands, Recognition, Meaning of Work*

## **Índice**

Introdução.....	1
1 – Revisão da Literatura.....	3
1.1 - Bem-estar.....	3
<i>1.1.1 - Bem-estar no Trabalho.....</i>	<i>4</i>
1.2 - Capital Psicológico.....	5
<i>1.2.1 - Auto-Eficácia.....</i>	<i>6</i>
<i>1.2.2 – Resiliência.....</i>	<i>7</i>
<i>1.2.3 – Optimismo.....</i>	<i>7</i>
<i>1.2.4 - Esperança.....</i>	<i>8</i>
1.3 - Significado do Trabalho.....	8
1.4 - Exigências Emocionais.....	9
1.5 – Reconhecimento.....	10
2 – Método.....	11
2.1 – Delineamento.....	11
2.2 – Participantes.....	12
2.3 - Instrumento.....	13
3 – Resultados.....	15
3.1 - Estatística descritiva.....	15
3.2 – Efeito de Mediação.....	16
<i>3.2.1 – Resultados dos Modelos de Efeito de Mediação.....</i>	<i>17</i>
<i>3.2.2 – Resultados dos Modelos de Efeito de Mediação com Controlo de Variáveis..</i>	<i>18</i>
3.3 – Discussão.....	21
4 – Conclusão.....	22
Anexos.....	30
Anexo A – Questionário.....	30
Anexo B - Média e Desvio-Padrão.....	35
Anexo C - Índice de Consistência Interna.....	36

Anexo D - Correlação de Pearson.....	37
Anexo E - Efeito de Mediação Exigências Emocionais sobre o Significado Trabalho.....	38
Anexo F - Efeito de Mediação Reconhecimento sobre o Significado Trabalho.....	38
Anexo G - Efeitos de Mediação com Controlo de Variáveis.....	39

## **Índice de Tabelas**

Tabela 1 – Descrição das Variáveis.....14

Tabela 2 – Estatística Descritiva e Correlação de Pearson.....15

## **Índice de Abreviaturas**

**PsyCap** - Capital Psicológico

**VD** - Variável Dependente

**VI** - Variável Independente

**VM** - Variável Mediadora

## **Introdução**

A ascensão de novas formas de trabalho juntamente com o desenvolvimento das novas tecnologias, vieram alterar as condições e métodos de trabalho das organizações.

A instabilidade que as organizações actualmente vivenciam, exige que estejam preparadas para enfrentar as contrariedades do mundo do trabalho e que actuem de forma proactiva para poderem crescer e obter mais sucesso que a concorrência. Mais que as organizações, são também os indivíduos que são incitados a ter confiança para superar os desafios da sociedade moderna (auto-eficácia), a serem persistentes e criativos no alcance de objectivos (esperança), crenes do futuro sucesso (optimismo) e sem medo de enfrentar contratemplos (resiliência). As quatro componentes referidas formam em conjunto o Capital Psicológico (PsyCap) (Luthans, F., Norman, S. M., Avolio, B. J. & Avey, J. B., 2008).

Em termos simples, o Capital Psicológico é considerado um “estado” moderadamente estável e que pode ser alterado e desenvolvido pela experiência (Luthans *et al.*, 2008). Esta construção operacional de PsyCap diferencia-se do conceito de capital humano em termos de conhecimentos, capacidades e experiência e do conceito de capital social que envolve a rede de relacionamentos (Avey, J. B., Luthans, F. & Jensen, S. M., 2009). Não menos importante é o bem-estar do indivíduo. Contrariamente ao que se pensa, bem-estar não é só ser feliz, saudável ou bem-sucedido, podendo ser associado aos mais variados elementos físicos, sociais e até mentais do indivíduo.

São vários os estudos que mencionam a importância que as características do ambiente organizacional têm no bem-estar dos colaboradores, como por exemplo, a segurança, o ambiente de trabalho em que estão inseridos e até a natureza da relação entre supervisor e subordinado (Danna & Griffin, 1999).

Com base no descrito, o presente estudo terá como foco explorar a relação entre o Capital Psicológico e dimensões do ambiente organizacional, nomeadamente Exigências Emocionais, o Significado do Trabalho e o Reconhecimento. Assim, as questões de partida a ter em conta são: Que importância tem o Reconhecimento no nível de Capital Psicológico dos indivíduos? Que influência exercem as Exigências Emocionais no Capital Psicológico dos indivíduos? O Capital Psicológico tem influência no Significado que os indivíduos atribuem ao Trabalho?

O presente trabalho encontra-se organizado da seguinte forma: (1) a revisão da literatura contempla uma conceptualização das vertentes do bem-estar, das dimensões do PsyCaP, assim como das várias componentes do ambiente organizacional; (2) no método e recolha de dados é feita uma descrição do tipo de estudo a elaborar e instrumentos a serem utilizados, (3) na análise e discussão dos resultados será realizada uma análise dos dados e uma exposição dos resultados obtidos e (4) as conclusões e considerações finais, limitações do estudo e pesquisas futuras.

## **1 – Revisão da Literatura**

### 1.1 - Bem-estar

O estudo científico do bem-estar teve os seus primórdios na Grécia Antiga, onde filósofos como Aristóteles, procuravam decifrar o que era entendido como uma existência feliz e o que a fundamenta (Huta, V., Ryan, R. M. & Deci, E. L., 2008).

Para Ryan & Deci (2001) o bem-estar é visto como um conceito complexo que diz respeito ao psicológico funcional e à experiência, onde o indivíduo se encontra em harmonia consigo próprio. Para estes autores, a origem do conceito de bem-estar advém de duas perspectivas gerais: a abordagem “*Hedonista*” e a abordagem “*Eudaimonismo*”, que têm por base visões distintas da natureza humana e do que constitui uma boa sociedade. A abordagem “*Hedonista*” define o bem-estar em termos de obtenção de prazer, assim como de evitação da dor e tem como foco a felicidade. Quanto à abordagem “*Eudaimonismo*”, o bem-estar é definido em termos do grau em que uma pessoa está em pleno funcionamento, centrando-se no desenvolvimento do potencial humano e de valores como a auto-realização (Ryan & Deci, 2001).

Diener & Ryan (2009) desenvolvem o conceito de bem-estar na sua vertente subjectiva, assumindo que o mesmo é utilizado para representar o nível de bem-estar que o indivíduo percebe de acordo com subjectivas considerações de vida que possa desenvolver. Tais considerações, que podem ser positivas ou negativas integram sentimentos sobre a satisfação com a vida, o trabalho ou relações, emoções, compromissos e até objectivos.

Por sua vez, Ryff & Keyes (1995) defendem um modelo de bem-estar tendo em conta o psicológico do indivíduo. Esta formulação de bem-estar psicológico teve por base seis dimensões ligadas à Psicologia Positiva, que em conjunto incorporam: (1) Auto-aceitação referente a ponderações positivas acerca de si mesmo e da sua vida

passada, (2) Crescimento Pessoal relativo ao contínuo desenvolvimento pessoal, (3) Propósito na vida em termos de percepção de uma vida com significado e objectivos a cumprir, (4) Relações positivas com os outros no que toca ao desenvolvimento de vínculos sociais, (5) Domínio sobre o meio ambiente de forma a gerir as imposições do ambiente à sua volta e ainda (6) Autonomia avaliada em termos de independência do indivíduo. Siqueira & Padovam (2008) defendem que a abordagem “*Hedonista*” está relacionada com o bem-estar subjectivo, enquanto a abordagem “*Eudaimonismo*” se encontra correlacionada com o bem-estar psicológico.

Para Youssef-Morgan & Luthans (2015), o conceito de bem-estar está a tornar-se uma construção cada vez mais ampla e que engloba os sentimentos e percepções de bem-estar emocional (satisfação com a vida e felicidade), bem-estar psicológico (crescimento pessoal e objectivos de vida), bem-estar social (integração) e ainda bem-estar físico e mental.

### 1.1.1 - Bem-estar no Trabalho

Paschoal & Tamayo (2008) assumem que o conceito de bem-estar no trabalho abrange o predomínio de sentimentos positivos no trabalho e a noção que o indivíduo tem de que, no seu trabalho, demonstra e desenvolve as suas capacidades e luta pelos seus objectivos. Assim definido, o bem-estar no trabalho é composto por aspectos afectivos (emoções) como cognitivos (expressividade e realização) e integra os pontos essenciais da abordagem “*Hedonista*” e da abordagem “*Eudaimonismo*” (Paschoal & Tamayo, 2008). Para Siqueira & Padovam (2008) o bem-estar no trabalho tem como foco três dimensões, nomeadamente a satisfação no trabalho que contempla (1) a satisfação com os colegas de trabalho e com as chefias, (2) a satisfação com o sistema de recompensas e de oportunidades de carreira e a (3) satisfação com a natureza do trabalho, o envolvimento com o trabalho que integra actividades desafiantes e o

compromisso organizacional afectivo, considerado como o vínculo positivo desenvolvido entre o indivíduo e uma organização, onde é relevante o sentimento de pertença à organização (Siqueira & Padovam, 2008).

Horn, J. E. v., Taris, T. W., Schaufeli, W. B. & Schreurs, P. J. G., (2004) defendem um modelo de bem-estar no trabalho, representado por várias dimensões como (1) afectiva que está relacionada com a exaustão emocional, satisfação com o trabalho, e compromisso organizacional, (2) motivacional (ou dimensão profissional) que está relacionada com aspiração, competência e autonomia, (3) comportamental (ou dimensão social) que está relacionada com vínculos sociais, (4) cognitiva que está relacionada com a percepção do indivíduo e (5) psicossomática que está relacionada com a presença ou ausência de transtornos psicossomáticos.

### 1.2 - Capital Psicológico

O Capital Psicológico (PsyCap) é um conceito que deriva da Psicologia Positiva e do Comportamento Organizacional Positivo, no qual os recursos positivos que compõem o seu núcleo representam da melhor forma o impacto aferido de positividade dos empregados em relação ao seu bem-estar (Avey, J. B., Luthans, F., Smith, R. M. & Palmer, N. F., 2010). É de referir que a Psicologia Positiva está relacionada com os pontos fortes dos indivíduos e o seu desenvolvimento enquanto o Comportamento Organizacional Positivo é uma abordagem específica aplicada ao ambiente de trabalho com implicações no desenvolvimento de recursos humanos (Luthans *et al.*, 2008).

Luthans e colegas definem o Capital Psicológico como o estado positivo psicológico de desenvolvimento de um indivíduo que se caracteriza por: (1) ter confiança (auto-eficácia) e esforçar-se ao máximo para ter sucesso em tarefas desafiantes; (2) ter uma atitude positiva (optimismo) relativamente ao presente e ao futuro; (3) ser perseverante na conquista de objectivos e se necessário encontrar

caminhos alternativos (esperança) para o sucesso e (4) ser firme na superação de problemas e adversidades (resiliência) para atingir o sucesso (Youssef-Morgan & Luthans, 2015).

Hicks & Knies (2015) definem o PsyCap como um “estado positivo”, que pode ser melhorado, relacionado com quatro principais características, nomeadamente a auto-eficácia, o optimismo, a esperança e a resiliência. Por sua vez, Avolio, B. J., Luthans, F., Avey, J. B. & Norman, S. M., (2007) evidenciam que os elementos que compõem o capital psicológico não são totalmente estáveis, ou seja, têm a capacidade de progredir em comparação com traços fixos de personalidade.

Luthans, F., Luthans, K. W. & Luthans, B. C., (2004) interpretam o capital psicológico como um conceito que está para além do capital humano e do capital social, representando o indivíduo em si através das quatro capacidades psicológicas positivas de auto-eficácia, esperança, optimismo e resiliência.

### 1.2.1 - Auto-Eficácia

Goldsmith, A. H., Veum, J. R. & Darity, J. W., (1997) defendem que a auto-eficácia, vista como uma característica de personalidade, pode ser alterada por eventos que os indivíduos experimentam, por comparações que fazem ou por avaliações realizadas por outros. Para Avey *et al.* (2009) as crenças de eficácia afectam a forma como os indivíduos interpretam e vivenciam eventos ou experiências do seu dia-a-dia.

Bandura (2012) assume que as crenças de auto-eficácia dos indivíduos nas suas capacidades são passíveis de desenvolvimento de quatro formas. Primeiramente mediante experiências, como forma de aprendizagem. Como segunda forma trata-se de modelação social, nomeadamente da observação de indivíduos semelhantes a si. Como terceira forma temos a persuasão social, onde os indivíduos são incentivados a medir o seu próprio sucesso e como última forma temos os processos de escolha.

Barreira & Nakamura (2006) defendem que indivíduos com maior autoconfiança vão considerar-se de modo mais positivo em termos da sua actividade profissional e ser mais eficazes na execução das suas funções.

### 1.2.2 – Resiliência

Para Infante (2005), a resiliência, conceito muito mais estudado na infância, é um processo que envolve a noção de adversidade e a superação dessa mesma adversidade de uma forma positiva. Chequini (2007) entende a resiliência como uma característica do indivíduo, passível de desenvolvimento, através da qual o indivíduo tem a capacidade não só de ultrapassar adversidades e contratemplos, mas também de se restabelecer e de crescer com base nessas experiências.

Avey, J. B., Patera, J. L. & West, B. J., (2006) consideram que a resiliência é como que um sistema adaptado que permite a um indivíduo recuperar rapidamente de um revés ou fracasso. Na perspectiva de Avolio *et al.* (2007) os indivíduos podem tornar-se cada vez mais resistentes a uma situação adversa sempre que recuperarem de um contratempo.

### 1.2.3 – Optimismo

Lizar, A. A., Mangundjaya, W. L. H. & Rachmawan, A., (2015) reconhecem que um optimista é um indivíduo que atribui os resultados de eventos positivos a si mesmo, em oposição a acontecimentos ou resultados negativos, por sua vez atribuídos ao específico ou eventos externos inevitáveis.

Para Peterson (2000), a concepção de optimismo está relacionada com o ânimo elevado do indivíduo, eficaz resolução de problemas e ainda com o sucesso académico ou ocupacional, contrariamente ao conceito de pessimismo que antevê o fracasso, a passividade e o distanciamento social. Indivíduos optimistas são aqueles que,

quando confrontados com dificuldades ou adversidades, têm a perspectiva de ultrapassar as situações e de alcançar resultados positivos, enquanto os indivíduos pessimistas face às dificuldades esperam resultados negativos (Monteiro, S. O. M., Tavares, J. P. d. C. & Pereira, A. M. d. S., 2008).

#### 1.2.4 - Esperança

Luthans *et al.* (2008) consideram que o conceito de esperança pode compor-se pela agência, isto é, a motivação ou força de vontade na execução de determinada tarefa e pelo caminho ou formas alternativas de concretizar objectivos.

Para Panagopoulos (2014) a esperança pode ser vista como um estado emocional e dinâmico, que pode sofrer alterações ao longo do tempo e que surge com o impulso que um indivíduo tem para seguir determinada meta ou objectivo.

Avey *et al.* (2006) defendem que indivíduos com níveis mais elevados de esperança têm uma elevada capacidade para definir e perseguir metas de tal forma que se sentem motivados ao longo de todo o processo.

#### 1.3 - Significado do Trabalho

Borges & Tamayo (2001) argumentam que o trabalho, objecto de diversificada classificação, é rico de sentido individual e social, e é um meio de produção na vida de cada um, provendo a subsistência ou contribuindo para a estruturação da personalidade e da identidade. Silva & Tolfo (2012) assumem que um trabalho visto como tendo significado para o indivíduo contribui para a auto-realização e para o desenvolvimento humano, permitindo gerar o que se denomina como felicidade.

Para Dutton, J. E., Wrzesniewski, A. & Debebe, G., (2003) o significado do trabalho é visto como o entendimento que os indivíduos fazem do seu trabalho, bem como da relevância do que fazem. Ambos os aspectos estão relacionados com as

crenças que um colaborador tem acerca da função que o trabalho tem na vida, que é afectada pelo contexto social em que vivem. Assim é possível ao indivíduo compreender as tarefas e actividades que fazem parte do seu trabalho, bem como valorizar o trabalho tendo em conta valores pessoais e preferências e ainda características do contexto social (Dutton *et al.*, 2003).

Desta forma, coloca-se a primeira hipótese:

**H1:** O PsyCap influencia positivamente o Significado do Trabalho.

#### 1.4 - Exigências Emocionais

O conceito de emoção no trabalho traduz-se na qualidade das interacções entre os colaboradores e os indivíduos com quem interagem, onde são obrigados a expressar as emoções apropriadas como requerimento do próprio trabalho (Zapf, 2002).

Bakker, A. B., Xanthopoulou, D. & Fischbach, A., (2013) defendem que as exigências emocionais do local de trabalho dizem respeito às interacções repletas de emoção que podem ser consideradas como fontes indutoras de stress e que requerem um maior investimento de energia por parte dos indivíduos. Na mesma linha de pensamento, Glomb, T. M., Rotundo, M. & Kammeyer-Mueller, J. D., (2004) defendem que em locais de trabalho, as emoções exibidas por um funcionário podem ser inconsistentes com o seu estado emocional interno, criando uma dissonância emocional, isto é, o conflito entre as emoções realmente sentidas e as demonstradas.

Para Xanthopoulou, D., Bakker, A. B., Demerouti, E. & Schaufeli, W. B., (2012) colaboradores que experimentam frequentemente emoções positivas são mais receptivos a novas informações e a novas formas de cumprir com as suas tarefas, o que pode resultar numa crença de auto-eficácia e de optimismo reforçada. Fleenor, J., Greguras, G. J. & Diefendorff, J. M., (2016) evidenciam que as exigências emocionais no local de trabalho podem levar à necessidade de expressar certas emoções como parte da função

de trabalho, assim como gerir emoções quando se trata de algo difícil ou até mesmo em circunstâncias de trabalho monótono ou desagradável. Assim, os funcionários devem lidar com as emoções negativas, a fim de proteger o seu próprio bem-estar.

Compõe-se como segunda hipótese:

**H2:** O PsyCap influencia positivamente as Exigências Emocionais.

**H2.1:** O PsyCap medeia a relação entre as Exigências Emocionais e o Significado do Trabalho.

### 1.5 – Reconhecimento

Para Hansen, F., Smith, M. & Hansen, R. B., (2002), o reconhecimento está associado a comportamentos motivados intrinsecamente, tais como o compromisso e a iniciativa. Este tipo de comportamentos traduz-se em inovação, criatividade e desempenho “acima do esperado”, o que os torna uma fonte de diferenciação estratégica. Dão origem à notoriedade e reflectem ainda o valor único e a contribuição que os colaboradores tencionam dar a uma empresa. Milne (2001) assume que o reconhecimento, apesar de ser uma importante ferramenta de gestão, é como um “prémio não financeiro” concedido aos indivíduos como forma de apreciação por um elevado nível de comportamento.

Brun & Dugas (2008) defendem que o reconhecimento diz respeito a apreciações alusivas à contribuição do indivíduo, quer a nível de *performance* quer da dedicação pessoal e envolvimento. Ocorre de forma construtiva e pode ser manifestado formal ou informalmente, individual ou colectivamente, assim como em público ou em privado. Assim, apresenta-se a terceira hipótese:

**H3:** O PsyCap influencia positivamente o Reconhecimento.

**H3.1:** O Psycap medeia a relação entre o Reconhecimento e o Significado do Trabalho.

## **2 – Método**

### 2.1 – Delineamento

O presente estudo assenta num estudo quantitativo correlacional (Sampieri, R. H., Collado, C. F. & Lucio, M. d. P. B., 2006). Os estudos correlacionais têm como objectivo explorar as relações entre dois ou mais conceitos ou variáveis em determinado contexto. Este estudo será desenvolvido com elementos anteriormente recolhidos, tratando-se assim de uma pesquisa de natureza secundária (Sampieri *et al.*, 2006).

Para Andersen, J. P., Prause, J. & Silver, R. C., (2011) as pesquisas de natureza secundária têm por base informações já existentes e que foram recolhidas por outros investigadores. Estes autores consideram que utilizar dados de natureza secundária tem vantagens nomeadamente (1) a redução dos custos e de tempo na construção de questionários ou na recolha da própria informação; (2) a recolha dos dados ser feita através de medidas específicas com conhecidos atributos psicométricos; (3) a presença de amostras representativas de fenómenos mais amplos nas bases de dados e (4) fornecer uma interessante base estatística para diferentes tipos de investigação, caso a base de dados em questão seja extensa.

Contudo, existem certos cuidados a ter quando se utilizam dados de natureza secundária. Para Hox & Boeije (2005), em primeiro lugar, é importante aferir a veracidade dos dados recolhidos, tendo em atenção a forma como foram recolhidos, pois se a informação estiver incompleta ou em falta, a mesma pode não ser fidedigna.

Em segundo lugar, dado que o investigador não esteve envolvido na recolha dos dados, não tem controlo sobre a criação dos mesmos. Por último, existe ainda o perigo do investigador utilizar indevidamente os dados, tirando conclusões inadequadas. Assim, é necessário que o esforço despendido na compreensão da natureza dos dados seja superior (Andersen *et al.*, 2011).

No decorrer da presente investigação foi utilizada uma base de dados proveniente de um projecto conduzido em vários países, incluindo Portugal, pelo Orientador da tese e outros investigadores. Os dados derivam da aplicação de um questionário já construído e composto por cinco grupos: o grupo (S1) correspondia a uma versão curta do Questionário Psicossocial de Copenhaga (*Copenhagen Psychosocial Questionnaire*) que afere o ambiente psicológico no trabalho; o grupo (S2) era referente ao Questionário do Capital Psicológico (*Psychological Capital Questionnaire* (PCQ) e mede o nível de PsyCap dos indivíduos; o grupo (S3) correspondia aos valores culturais de Hofstede, o grupo (S4) dizia respeito ao *International Personality Item Pool* (Mini-IPIP) que afere os cinco traços de personalidade e o grupo (S0) dizia respeito a dados sociodemográficos. A análise dos dados, assim como a experimentação das hipóteses de investigação foram efetuados com recurso ao *software “Statistical Package for the Social Sciences” (SPSS)* – versão 20. É de referir que as hipóteses formuladas ao longo do estudo não foram exploradas em trabalhos anteriores.

## 2.2 – Participantes

Os dados utilizados são provenientes de uma amostra recolhida junto das Redes Sociais, tais como o *Facebook*, no qual foram obtidos 48 questionários e do Jornal Público, onde foram distribuídos 81 questionários e obtidos 56, o que corresponde a uma taxa de adesão de 69%.

A amostra é composta por um total de 104 inquiridos, em que 70 respondentes (67,31%) correspondem ao sexo feminino e 34 respondentes ao sexo masculino (32,69%). Relativamente ao escalão etário dos inquiridos, é de referir que a grande maioria se encontra entre os 30 e os 40 anos (48.08%), enquanto a minoria de idades se situa entre os 45 e os 60 anos (22,12%). Quanto ao estado civil, é de realçar que a

maioria dos inquiridos era solteiro/casado ou em união de facto (48,08% em ambos) e uma pequena parte era viúva (0,96%). Num total de 104 inquiridos, 39 tinham crianças a encargo (37,50%) e 65 não tinham (62,50%). A nível de educação formal mais alto, é de referir que a maioria era licenciado (51,92%) e uma pequena parte tinha o terceiro ciclo (1,92%). Quanto ao nível de antiguidade na empresa, a maioria dos indivíduos estava a trabalhar na instituição entre 2 a 10 anos (37,50%) e a uma pequena parte estava a trabalhar há menos de 2 anos (27,88%).

### 2.3 - Instrumento

O instrumento utilizado foi um inquérito por questionário, previamente construído. De acordo com Cabral (2006), os inquéritos são utilizados para recolher informação quantitativa, em larga escala, podendo recair sobre opiniões ou factos.

No presente estudo foram apenas explorados os resultados dos grupos S1 e S2, no qual as respostas se enquadravam em várias escalas de resposta, nomeadamente: O sub-grupo S1.1 inseria-se numa escala de Likert de 5 pontos, onde 1 - “nunca/quase nunca” e 5 - “sempre”; o sub-grupo S1.2 apresentava uma escala de Likert de 5 pontos, em que 1 - “em muito pouca medida” e 5 - “em muito grande medida”; o sub-grupo S1.3 inseria-se numa escala de Likert de 4 pontos, onde 1 - “muito insatisfeito” e 4 - “muito satisfeito”; o sub-grupo S1.4 apresentava uma escala de Likert de 4 pontos, em que 1 - “não, não de todo” e 4 - “sim, com certeza” e o sub-grupo S.2 inseria-se numa escala de Likert de 7 pontos, onde 1 - “não se aplica de todo” e 7 - “aplica-se perfeitamente”.

De forma a dar resposta às hipóteses anteriormente formuladas, tornou-se necessário proceder à agregação de alguns itens, de acordo com as indicações dos autores dos instrumentos, para a elaboração das variáveis “Resiliência”, “Optimismo”, “Auto-Eficácia” e “Esperança”, que constituem o Capital Psicológico (Tabela 1).

Neste sentido, foi realizada uma análise de consistência interna (*Índice alfa de Cronbach*), onde os itens apresentaram uma forte consistência interna, com valores entre  $\alpha = 0,659$  e  $\alpha = 0,887$ , excepto a variável “Resiliência”, com uma fraca consistência interna ( $\alpha = 0,369$ ). Dado que a variável “Resiliência” não demonstrou um forte nível de consistência interna, optou-se por remover da análise o item “não me preocupo muito” (S2.2), passando o valor a  $\alpha = 0,659$ .

Foram também criadas, através da versão curta do COPSQQ (*Copenhagen Psychosocial Questionnaire*), variáveis referentes às componentes de trabalho, nomeadamente: “Exigências emocionais”; “Significado do trabalho” e “Reconhecimento”, constituídas por dois itens cada (Tabela 1).

Exemplos de itens que compõem as variáveis são nomeadamente: “O seu trabalho é reconhecido e apreciado pela gestão?” correspondente ao Reconhecimento; “O seu trabalho coloca-o(a) em situações emocionalmente perturbadoras?” referente às Exigências emocionais e “Sente que o seu trabalho é importante?” relativo ao Significado do trabalho.

**TABELA 1 – DESCRIÇÃO DAS VARIÁVEIS**

Tipo Variável	N.º Itens	Fonte	$\alpha$
Esperança (M1)	9	COPSOQ <sup>1</sup>	,887
Resiliência (M2)	3	COPSOQ <sup>1</sup>	,659
Optimismo (M3)	6	COPSOQ <sup>1</sup>	,660
Auto-Eficácia (M4)	8	COPSOQ <sup>1</sup>	,847
Exigências Emocionais (VI)	2	PCQ <sup>2</sup>	,748
Reconhecimento (VI)	2	PCQ <sup>2</sup>	,856
Significado do Trabalho (VD)	2	PCQ <sup>2</sup>	,865

<sup>1</sup>NRCWE - National Research Centre for the Working Environment

<sup>2</sup>Psychological Capital Questionnaire

### 3 – Resultados

#### 3.1 - Estatística descritiva

Primeiramente procedeu-se à análise descritiva das variáveis, através da média e desvio padrão e utilizou-se a correlação bivariada de Pearson, para verificar a intensidade da associação linear das variáveis em estudo (Tabela 2).

**TABELA 2 – ESTATÍSTICA DESCRITIVA E CORRELAÇÃO DE PEARSON**

	<u>Esperança</u>	<u>Resiliência</u>	<u>Optimismo</u>	<u>A.Eficácia</u>	<u>E. Emocionais</u>	<u>S. Trabalho</u>	<u>Reconhecimento</u>
<u>Esperança</u>							
<u>Resiliência</u>	,526**						
<u>Optimismo</u>	,763**	,597**					
<u>Auto-Eficácia</u>	,802**	,766**	,733**				
<u>E. Emocionais</u>	-,118	-,001	-,032	-,056			
<u>S. Trabalho</u>	,483**	,198*	,412**	,361**	,040		
<u>Reconhecimento</u>	,548**	,213*	,440**	,406**	-,326**	,411*	
<b>M</b>	5,46	5,47	5,13	5,56	2,83	4,11	3,26
<b>DP</b>	0,92	0,97	0,75	0,82	0,95	0,89	0,93

\*\* Correlação é significativa ao nível de 1%  
\* Correlação é significativa ao nível de 5%

Amostra (N=104)

Fonte: “Statistical Package for the Social Sciences” (versão 20)

Conforme a Tabela 2, é de referir que as variáveis “Esperança”, “Optimismo”, “Resiliência” e “Auto-Eficácia” apresentam valores médios entre os 5,13 e os 5,56. Quanto às variáveis “Exigências Emocionais”, “Significado do Trabalho” e “Reconhecimento”, é de salientar que apresentam valores médios entre os 2,83 e 4,11. Numa primeira análise das correlações, é possível verificar que a variável “Exigências Emocionais” apresenta correlações fracas e negativas com todas as outras variáveis em estudo, o que não permite confirmar a hipótese H2.

A variável “Reconhecimento” e “Significado do Trabalho” apresentam uma correlação moderada positiva com a variável “Esperança” ( $R=0,548$ ;  $R=0,483$ ). É importante referir que a correlação entre as componentes do PsyCap é moderada positiva e que a correlação entre as restantes variáveis apesar de positiva é fraca, o que mostra que as hipóteses H1 e H3 são parcialmente confirmadas. É ainda de salientar a presença de *Outliers* na base de dados. Os *outliers* são observações aberrantes que podem existir numa distribuição de frequências e que tendem a influenciar ou distorcer os valores da média e do desvio-padrão podendo aumentar ou diminuir os mesmos (Pestana & Gageiro, 1998). Apesar da grande quantidade de *outliers* presente na base de dados, não foi possível eliminá-los, sob pena de comprometer a fiabilidade da amostra bem como invalidar os testes às hipóteses formuladas.

### 3.2 – Efeito de Mediação

Existem três modelos de mediação, nomeadamente o Modelo de Mediação Simples, Modelo de Mediação Múltipla Paralela e o Modelo Mediador Múltiplo de Série (Preacher & Hayes, 2008; Hayes, 2012). O Modelo de Mediação Simples ocorre quando uma variável independente (X) afecta uma variável dependente (Y), através de uma variável mediadora (M).

O Modelo de Mediação Múltipla Paralela advém da influência de uma variável independente (X) sobre uma variável dependente (Y), através de duas ou mais variáveis mediadoras (M), desde que estas não tenham efeito uma sobre a outra. Já o Modelo Mediador Múltiplo de Série, considera a existência de duas ou mais variáveis mediadoras que partilham uma correlação entre si (Hayes, 2012). Para testar a mediação é essencial confirmar a significância da relação entre (X) e (Y); confirmar a significância da relação entre (X) e (M) e confirmar a significância da relação entre (X) em (Y) através de (M) (Preacher & Hayes, 2008).

Procedeu-se à exploração do efeito de mediação múltipla paralela, o que possibilitou o estudo entre as Exigências Emocionais, o Reconhecimento e o Significado do Trabalho, através de quatro variáveis mediadoras, nomeadamente a Esperança, Resiliência, Optimismo e Auto-Eficácia. Para tal, foram feitos dois modelos de mediação, através do comando “*Process*” e o modelo 4 de Andrew F. Hayes.

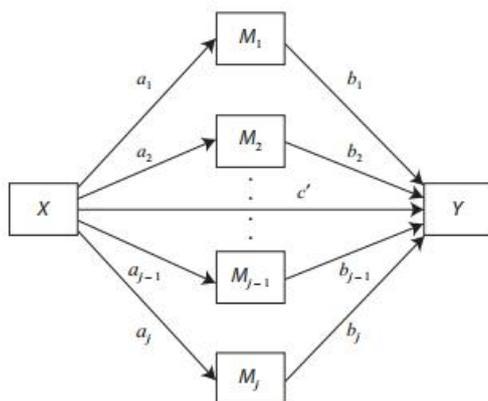


Figura 1: Modelo Mediação Múltipla Paralela

Fonte: Preacher & Hayes (2008).

O Comando “*Process*”, consiste num procedimento para o SPSS que disponibiliza as ferramentas necessárias para o teste de várias formas de interação entre as variáveis e que gera efeitos directos e indirectos em modelos de mediação e moderação (Hayes, 2012).

### 3.2.1 – Resultados dos Modelos de Efeito de Mediação

No primeiro modelo (Anexo E), as Exigências Emocionais (VI) apresentam um efeito directo sobre o Significado do Trabalho de 0,091; um efeito indirecto mediado pela Esperança (M1) de (-0,051); um efeito indirecto mediado pela Resiliência (M2) de 0,000; um efeito indirecto mediado pelo Optimismo (M3) de (-0,004) e um efeito indirecto mediado pela Auto-Eficácia (M4) de 0,001. O efeito total das Exigências Emocionais (VI) sobre o Significado do Trabalho (VD) é:  $0,091 + (-0,051) + 0,000 + (-0,004) + 0,001 = 0,037$ .

No segundo modelo (Anexo F), o Reconhecimento (VI) apresenta um efeito directo sobre o Significado do Trabalho de 0,187; um efeito indirecto mediado pela Esperança (M1) de 0,174; um efeito indirecto mediado pela Resiliência (M2) de (-0,017); um efeito indirecto mediado pelo Optimismo (M3) de 0,059 e um efeito indirecto mediado pela Auto-Eficácia (M4) de (-0,009). O efeito total do Reconhecimento (VI) sobre o Significado do Trabalho (VD) é:  $0,187 + 0,174 + (-0,017) + 0,059 + (-0,009) = 0,394$ .

Relativamente ao primeiro modelo, que testa a influência das Exigências Emocionais (VI) sobre o Significado do Trabalho (VD), é possível verificar que o efeito de mediação é praticamente nulo (0,037). Quanto ao segundo modelo, é de apontar uma influência positiva do Reconhecimento (VI) sobre o Significado do Trabalho (VD), em que parte se deve ao efeito mediador da Esperança (M1). Assim, ainda que pouco significativo, o efeito de mediação deste modelo é de (0,394).

Os resultados conduzem à aceitação da H3.1 e não confirmam a H2.1.

### 3.2.2 – Resultados dos Modelos de Efeito de Mediação com Controlo de Variáveis

Foram novamente realizados os modelos de mediação anteriormente constituídos, fazendo agora um controlo sobre quatro variáveis, nomeadamente o local de recolha de dados, o sexo, a antiguidade na empresa e nível de educação formal.

Quanto ao Reconhecimento, a introdução da variável “local de recolha de dados” (Anexo G, Quadro 1) produz um ligeiro aumento do efeito directo sobre o Significado do Trabalho para 0,198 e a diminuição do efeito indirecto mediado pela Esperança (M1) para 0,165, não produz alteração no efeito indirecto mediado pela Resiliência (M2) de (-0,017), diminui o efeito indirecto mediado pelo Optimismo (M3) para (0,053) e produz um ligeiro aumento do efeito indirecto mediado pela Auto-

Eficácia (M4) para 0,003. O efeito total do Reconhecimento (VI) sobre o Significado do Trabalho (VD) passa a ser de 0,403.

A variável “sexo” (Anexo G, Quadro 2) produz um ligeiro aumento do efeito directo sobre o Significado do Trabalho para 0,190 e um ligeiro aumento do efeito indirecto mediado pela Esperança (M1) para 0,223, diminui o efeito indirecto mediado pela Resiliência (M2) para (-0,006), diminui o efeito indirecto mediado pelo Optimismo (M3) para (0,002) e produz um ligeiro aumento do efeito indirecto mediado pela Auto-Eficácia (M4) para (-0,025). O efeito total do Reconhecimento (VI) sobre o Significado do Trabalho (VD) passa a ser de 0,395.

A variável “antiguidade na empresa” (Anexo G, Quadro 3) produz um ligeiro aumento do efeito directo sobre o Significado do Trabalho para 0,190 e diminui o efeito indirecto mediado pela Esperança (M1) para 0,166, produz um ligeiro aumento do efeito indirecto mediado pela Resiliência (M2) para (-0,020), não altera o efeito indirecto mediado pelo Optimismo (M3) de (0,059) e diminui o efeito indirecto mediado pela Auto-Eficácia (M4) para (-0,004). O efeito total do Reconhecimento (VI) sobre o Significado do Trabalho (VD) passa a ser de 0,391.

Por último, a variável “nível de educação formal” (Anexo G, Quadro 4) não produz alteração do efeito directo sobre o Significado do Trabalho de 0,187 e diminui o efeito indirecto mediado pela Esperança (M1) para 0,173, não altera o efeito indirecto mediado pela Resiliência (M2) de (-0,017), não produz alteração do efeito indirecto mediado pelo Optimismo (M3) de (0,059) e não altera o efeito indirecto mediado pela Auto-Eficácia (M4) de (-0,009). O efeito total do Reconhecimento (VI) sobre o Significado do Trabalho (VD) passa a ser de 0,393. Quanto às Exigências Emocionais, a introdução da variável “local de recolha de dados” (Anexo G, Quadro 5) não produz alteração do efeito directo sobre o Significado do Trabalho de 0,091, diminui o efeito

indirecto mediado pela Esperança (M1) para (-0,027), diminui o efeito indirecto mediado pela Resiliência (M2) para (-0,006), produz um ligeiro aumento do efeito indirecto mediado pelo Optimismo (M3) para 0,001 e diminui o efeito indirecto mediado pela Auto-Eficácia (M4) para (-0,001). O efeito total das Exigências Emocionais (VI) sobre o Significado do Trabalho (VD) passa a ser de 0,059.

A variável “sexo” (Anexo G, Quadro 6) diminui o efeito directo sobre o Significado do Trabalho para 0,054, produz um ligeiro aumento do efeito indirecto mediado pela Esperança (M1) para (-0,060), diminui o efeito indirecto mediado pela Resiliência (M2) para (-0,000) e o efeito indirecto mediado pelo Optimismo (M3) para (-0,002) e produz um aumento do efeito indirecto mediado pela Auto-Eficácia (M4) para 0,037. O efeito total das Exigências Emocionais (VI) sobre o Significado do Trabalho (VD) passa a ser de (-0,004).

A variável “antiguidade na empresa” (Anexo G, Quadro 7) não produz alteração do efeito directo sobre o Significado do Trabalho de 0,092 e diminui o efeito indirecto mediado pela Esperança (M1) para (-0,048) e o efeito indirecto mediado pela Resiliência (M2) para (-0,000), não altera o efeito indirecto mediado pelo Optimismo (M3) de (-0,004) nem o efeito indirecto mediado pela Auto-Eficácia (M4) de 0,001. O efeito total das Exigências Emocionais (VI) sobre o Significado do Trabalho (VD) passa a ser de 0,040.

Por último, a variável “nível de educação formal” (Anexo G, Quadro 8) produz um ligeiro aumento do efeito directo sobre o Significado do Trabalho para 0,101 e do efeito indirecto mediado pela Esperança (M1) para (-0,069), diminui o efeito indirecto mediado pela Resiliência (M2) para (-0,001) e o efeito indirecto mediado pelo Optimismo (M3) para (-0,002) e produz um ligeiro aumento do efeito indirecto mediado

pela Auto-Eficácia (M4) para 0,002. O efeito total das Exigências Emocionais (VI) sobre o Significado do Trabalho (VD) passa a ser de 0,031.

### **3.3 – Discussão**

A primeira hipótese pretendia analisar a influência entre os componentes do PsyCap e o Significado do Trabalho. Com base nos resultados obtidos, é de apontar que a relação entre PsyCap e o Significado do Trabalho é moderada positivamente pela Esperança, o Optimismo e a Auto-Eficácia. No entanto, o mesmo não se verificou relativamente à Resiliência, o que mostra que o Significado do Trabalho não é, por si, explicativo desta dimensão do PsyCap. Os resultados corroboram o estudo de Silva & Tolfo (2012), que assumem que um trabalho com significado para o indivíduo contribui para a sua auto-realização e para o desenvolvimento humano. Assim, comprova-se ainda que parcialmente, a relação entre o Significado do Trabalho e o PsyCap dos colaboradores (H1).

A segunda hipótese analisou o impacto das Exigências Emocionais no PsyCap dos colaboradores. Verificou-se que nenhum dos componentes do PsyCap partilha uma ligação directa e significativa com as Exigências Emocionais. Os resultados obtidos contrariam o estudo de Xanthopoulou *et al.* (2012), que afirmam que quanto mais emoções positivas o colaborador sentir, maior pode ser o seu nível de auto-eficácia e optimismo. Quanto à hipótese H2.1, que explorou o efeito de mediação entre as Exigências Emocionais e o Significado do Trabalho, a investigação não encontrou nenhum efeito significativo com o Significado do Trabalho. Não foi possível comprovar a H2 e H2.1.

No que diz respeito à hipótese 3 verificou-se que nem todas as dimensões do PsyCap são influenciadas pelo Reconhecimento, sendo a Resiliência a apresentar uma ligação mais fraca com o Reconhecimento. Quanto à hipótese H3.1, que explorou o

efeito de mediação entre o Reconhecimento e o Significado do Trabalho, verificou-se a existência de um efeito mediador da Esperança no Significado do Trabalho. Os resultados vão de encontro ao estudo de Brun & Dugas (2008), onde estes defendem que o reconhecimento está relacionado com o desenvolvimento pessoal e envolvimento do indivíduo.

O controlo sobre novas variáveis permitiu aferir que para o Reconhecimento, apenas o “local de recolha de dados” e o “sexo” contribuíram para o ligeiro aumento do efeito de mediação do Reconhecimento sobre o Significado do Trabalho. Quanto às Exigências Emocionais, é de apontar que apenas o “local de recolha de dados” e a “antiguidade na empresa” contribuíram para o diminuto aumento do efeito de mediação. Os resultados permitem comprovar, ainda que parcialmente, as hipóteses H3 e H3.1.

As hipóteses analisadas permitiram constatar que as dimensões relacionadas com o ambiente de trabalho e a importância que lhes é atribuída, influenciam o PsyCap dos colaboradores e a forma como actuam no dia-a-dia.

#### **4 – Conclusão**

Esta investigação teve como principal objectivo avaliar em que medida as Exigências Emocionais, o Reconhecimento e o Significado do Trabalho, diferentes dimensões do ambiente organizacional, modificavam os quatro elementos constituintes do PsyCap, nomeadamente a Auto-Eficácia, a Esperança, o Optimismo e a Resiliência.

Na perspectiva de Danna & Griffin (1999), o ambiente organizacional tem importância no bem-estar dos indivíduos e na forma como encaram o trabalho, pelo que face aos constantes desafios porque passam as organizações, torna-se essencial que os Gestores de Recursos Humanos apostem na construção de ambientes organizacionais positivos, que de alguma forma possam promover o bem-estar e o melhor desempenho do indivíduo perante o trabalho. Quanto aos resultados, permitem concluir que tanto o

PsyCap como o Reconhecimento exercem influência sobre o Significado do Trabalho, na medida em que quanto maior o reconhecimento atribuído ao indivíduo, maior a potencialidade de desenvolvimento pessoal e envolvimento deste. Aqui, a Resiliência mostrou-se como o elemento que menos impacto teve no Reconhecimento e no Significado do Trabalho. Contrariamente ao que era esperado, as Exigências Emocionais, definidas por Fleenor *et al.* (2016) como a necessidade de expressar ou sentir certas emoções como parte da função de trabalho do indivíduo, não apresentaram qualquer relação significativa com o PsyCap, o Significado do Trabalho ou o Reconhecimento.

Confirmou-se a presença de um efeito mediador, ainda que pouco significativo, do Reconhecimento sobre o Significado do Trabalho, não tendo sido, no entanto, encontrado qualquer efeito mediador relevante entre as Exigências Emocionais e o Significado do Trabalho. Foram também encontradas diferenças nos resultados dos efeitos de mediação, aquando da inserção de variáveis a controlar como o “local de recolha de dados”, o “sexo”, a “antiguidade na empresa” e ainda o “nível de educação formal”. A divergente construção de hipóteses foi conseguida através da utilização de uma base de dados de natureza secundária, dado que oferece numerosas informações às quais podem ser atribuídos diversos sentidos, não obstante o desconhecimento sobre as falhas que pode conter. Ainda que os resultados obtidos com a presente investigação não tenham correspondido ao esperado, pois as hipóteses formuladas apenas foram parcialmente confirmadas, foi-nos permitido identificar algumas dimensões de trabalho com peso no Capital Psicológico dos indivíduos.

Como limitações encontradas durante a realização da investigação, é de apontar (1) a impossibilidade de aplicação do instrumento previamente construído nas empresas escolhidas por ausência de resposta por parte das empresas, (2) a inexistência de estudos

alusivos à relação entre o Reconhecimento e o Capital Psicológico e também referentes à relação entre o Significado do Trabalho e o Capital Psicológico e (3) ter sido utilizada uma base de dados de natureza secundária, o que não permite ao investigador ter controlo sobre o processo de recolha de dados e transformação dos mesmos. Como sugestões propõe-se a limitação das questões do instrumento, de forma a que a análise do mesmo se torne mais intuitiva e que as conclusões a retirar sejam mais claras e consistentes. Outra sugestão passa pela aplicação do instrumento não só a colaboradores, mas também a cargos hierárquicos superiores, para a comparação de uma maior diversidade de respostas.

## REFERÊNCIAS

- Andersen, J. P., Prause, J. & Silver, R. C., 2011. A Step-by-Step Guide to Using Secondary Data for Psychological Research. *Social and Personality Psychology Compass*, 5(1), pp. 56-75.
- Avey, J. B., Luthans, F. & Jensen, S. M., 2009. Psychological Capital: A Positive Resource for Combating Employee Stress and Turnover. *Human Resource Management*, 48(5), pp. 677-693.
- Avey, J. B., Luthans, F., Smith, R. M. & Palmer, N. F., 2010. Impact of Positive Psychological Capital on Employee Well-Being Over Time. *Journal of Occupational Health Psychology*, 15(1), pp. 17-28.
- Avey, J. B., Patera, J. L. & West, B. J., 2006. The Implications of Positive Psychology Capital on Employee Absenteeism. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 13(2), pp. 42-60.
- Avolio, B. J., Luthans, F., Avey, J. B. & Norman, S. M., 2007. Positive Psychological Capital: Measurement and Relationship with Performance and Satisfaction. *Journal of Personnel Psychology*, 60, pp. 541-572.
- Bakker, A. B., Xanthopoulou, D. & Fischbach, A., 2013. Work Engagement Among Employees Facing Emotional Demands: The Role of Personal Resources. *Journal of Personnel Psychology*, 12(2), pp. 74-84.
- Bandura, A., 2012. On the Functional Properties of Perceived Self-Efficacy Revisited. *Journal of Management*, 38 (1), pp. 9-44.
- Barreira, D. D. & Nakamura, A. P., 2006. Resiliência e a Auto-eficácia percebida: Articulação entre conceitos. *Aletheia*, 23, pp. 75-80.
- Borges, L. d. O. & Tamayo, Á., 2001. A Estrutura Cognitiva do Significado do Trabalho. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, 1(2), pp. 11-44.

- Brun, J. & Dugas, N. 2008. An analysis of employee recognition: Perspectives on human resources practices. *The International Journal of Human Resource Management*, 19 (4), pp. 716–730.
- Cabral, N. Á. d. C. A., 2006. Investigação por Inquérito, s.l.: s.n.
- Chequini, M. C. M., 2007. A relevância da espiritualidade no processo de resiliência. *Psicologia Revista*, 16 (1 e 2), pp. 93-117.
- Danna, K. & Griffin, R. W., 1999. Health and Well-Being in the Workplace: A Review and Synthesis of the Literature. *Journal of Management*, 25 (3), pp. 357-384.
- Diener, E. & Ryan, K., 2009. Subjective Well-Being: a general overview. *South African Journal of Psychology*, 39, pp. 391-406.
- Dutton, J. E., Wrzesniewski, A. & Debebe, G., 2003. Interpersonal Sensemaking and the Meaning of Work. *Research in Organizational Behaviour: An Annual Series of Analytical Essays and Critical Reviews*, 25 (2), pp. 93-135.
- Fleener, J., Greguras, G. J. & Diefendorff, J. M., 2016. Perceived Emotional Demands - Abilities Fit. *Applied Psychology: An International Review*, 65, pp. 2-37.
- Glomb, T. M., Rotundo, M. & Kammeyer-Mueller, J. D., 2004. Emotional Labor Demands and Compensating Wage Differentials. *Journal of Applied Psychology*, 89(4), pp. 700-714.
- Goldsmith, A. H., Veum, J. R. & Darity, J. W., 1997. The impact of Psychological and Human Capital on Wages. *Economic Inquiry*, 35, pp. 815-829.
- Hansen, F., Smith, M. & Hansen, R. B., 2002. Rewards and Recognition in Employee Motivation. *Compensation Benefits Review*, 34, pp. 64-72.
- Hayes, A. F., 2012. Process: A versatile computational tool for observed variable mediation, moderation and conditional process modeling. [Online] at: <http://www.afhayes.com/public/process2012.pdf> [Accessed Julho 2016].

- Hicks, R. E. & Knies, E.-M., 2015. Psychological Capital, Adaptability, Coping with Change and Employee Engagement in a Multinational Company. *Journal of International Business Disciplines*, 10 (2), pp. 36-51.
- Horn, J. E. v., Taris, T. W., Schaufeli, W. B. & Schreurs, P. J. G., 2004. The Structure of Occupational Well-Being: A study among Dutch teachers. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 77, pp. 365-375.
- Hox, J. J. & Boeije, H. R., 2005. Data Collection: Primary vs. Secondary. *Encyclopedia of Social Measurement*, 1, pp. 593-599.
- Huta, V., Ryan, R. M. & Deci, E. L., 2008. Living Well: A Self-Determination Theory Perspective on Eudaimonia. *Journal of Happiness Studies*, 9, pp. 139-170.
- Infante, F., 2005. A Resiliência como Processo: Uma revisão de literatura recente. In: Resiliência: Descobrimo as próprias fortalezas. *Artmed*, pp. 23-38.
- Lizar, A. A., Mangundjaya, W. L. H. & Rachmawan, A., 2015. The Role of Psychological Capital and Psychological Empowerment on Individual Readiness for Change. *The Journal of Developing Areas*, 49 (5), pp. 343-352.
- Luthans, F., Luthans, K. W. & Luthans, B. C., 2004. Positive Psychological Capital: Beyond human and social capital. *Business Horizons*, 47 (1), pp. 45-50.
- Luthans, F., Norman, S. M., Avolio, B. J. & Avey, J. B., 2008. The Mediating Role of Psychological Capital in the Supportive Organizational Climate - Employee Performance Relationship. *Journal of Organizational Behavior*, 29, pp. 219-238.
- Milne, P., 2001. Rewards, Recognition and Knowledge Sharing: Seeking a Casual Link. *Australian Academic & Research Libraries*, 32 (4), pp. 321-331.
- Monteiro, S. O. M., Tavares, J. P. d. C. & Pereira, A. M. d. S., 2008. Optimismo disposicional, sintomatologia psicopatológica, bem-estar e rendimento académico

- em estudantes do primeiro ano do ensino superior. *Estudos de Psicologia*, 13 (1), pp. 23-29.
- Panagopoulos, C., 2014. Raising Hope: Hope Inducement and Voter Turnout. *Basic and Applied Social Psychology*, 36, pp. 494-501.
- Paschoal, T. & Tamayo, Á., 2008. Construção e Validação da Escala de Bem-Estar no Trabalho. *Avaliação Psicológica*, 7 (1), pp. 11-22.
- Pestana, M. H. & Gageiro, J. N., 1998. Análise de dados para ciências sociais - A complementaridade do SPSS. 1st ed. Lisboa: Edições Sílado.
- Peterson, C., 2000. The Future of Optimism. *American Psychologist*, 55 (1), pp. 44-55.
- Preacher, K. J. & Hayes, A. F., 2008. Asymptotic and resampling strategies for assessing and comparing indirect effects in multiple mediator models. *Behavior Research Methods*, 40 (3), pp. 879-891.
- Ryan, R. M. & Deci, E. L., 2001. On Happiness and Human Potentials: A Review of Research on Hedonic and Eudaimonic Well-Being. *Annual Review Psychology*, 52, pp. 141-166.
- Ryff, C. D. & Keyes, C. L. M., 1995. The Structure of Psychological Well-Being Revisited. *Journal of Personality and Social Psychology*, 69 (4), pp. 719-727.
- Sampieri, R. H., Collado, C. F. & Lucio, M. d. P. B., 2006. Capítulo 5 - Definição de pesquisa a ser realizada: exploratória, descritiva, correlacional ou explicativa. In: *Metodologia de Pesquisa*. McGraw-Hill, pp. 103-105.
- Silva, N. & Tolfo, S. R., 2012. Trabalho Significativo e Felicidade Humana: Explorando Aproximações. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, 12(3), pp. 341-354.
- Silverman, M. & Reilly, P., 2005. Non-Financial Recognition: The Most Effective of Rewards?, UK: *Institute For Employment Studies*.

- Siqueira, M. M. M. & Padovam, V. A. R., 2008. Bases Teóricas de Bem-Estar Subjectivo, Bem-Estar Psicológico e Bem-Estar no Trabalho. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 24 (2), pp. 201-209.
- Xanthopoulou, D., Bakker, A. B., Demerouti, E. & Schaufeli, W. B., 2012. A diary study on the happy worker: How job resources relate to positive emotions and personal resources. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 21 (4), pp. 489-517.
- Youssef-Morgan, C. M. & Luthans, F., 2015. Psychological Capital and Well-Being. *Stress and Health*, 31, pp. 180-188.
- Zapf, D., 2002. Emotion Work and Psychological Well-Being: A review of the literature and some conceptual considerations. *Human Resource Management Review*, 12, pp. 237-268.

## Anexos

### 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 e honesto que conseguir.

S1.1 As questões seguintes referem-se ao ambiente do seu trabalho. Por favor, escolha a resposta que melhor se adequa a cada pergunta.	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>	<b>Em muito pouca medida</b>	<b>Em pouca medida</b>	<b>Um pouco</b>	<b>Em grande medida</b>	<b>Em muito grande medida</b>
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>	<b>Muito insatisfeito</b>	<b>Insatisfeito</b>	<b>Satisfeito</b>	<b>Muito satisfeito</b>
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>	<b>Não, não de todo</b>	<b>Sim, mas muito pouco</b>	<b>Sim, até um certo nível</b>	<b>Sim, com certeza</b>
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.					

**S0. Nesta secção final é-lhe solicitado que forneça alguns dados gerais. Esta informação será utilizada somente para fins estatísticos.**

Género:	M: ____	Idade: ____ anos	Estado civil:	Solteiro: ____ Casado ou união de
	F: ____		Tem crianças a seu cargo?	Sim: ____ Não: ____

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

**Anexo B - Média e Desvio-Padrão***Tabela 1 - Média e Desvio-Padrão Esperança*

<b>Scale Statistics</b>			
Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
49.12	68.569	8.281	9

*Tabela 2 - Média e Desvio-Padrão Optimismo*

<b>Scale Statistics</b>			
Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
30.80	20.279	4.503	6

*Tabela 3 - Média e Desvio-Padrão Resiliência (3 itens)*

<b>Scale Statistics</b>			
Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
16.42	8.499	2.915	3

*Tabela 4 - Média e Desvio-Padrão Auto-Eficácia*

<b>Scale Statistics</b>			
Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
44.47	43.455	6.592	8

*Tabela 5 - Média e Desvio-Padrão Exigências Emocionais*

<b>Scale Statistics</b>			
Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
5.65	3.627	1.904	2

*Tabela 6 - Média e Desvio-Padrão Reconhecimento*

<b>Scale Statistics</b>			
Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
6.51	3.437	1.854	2

*Tabela 7 - Média e Desvio-Padrão Significado Trabalho*

<b>Scale Statistics</b>			
Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
8.22	3.145	1.773	2

**Anexo C - Índice de Consistência Interna***Tabela 1 - Índice de Consistência Interna Esperança*

<b>Reliability Statistics</b>		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on	N of Items
,887	,888	9

*Tabela 2 - Índice Consistência Interna Optimismo*

<b>Reliability Statistics</b>		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on	N of Items
,660	,709	6

*Tabela 3 - Índice Consistência Interna Resiliência (4 itens)*

<b>Reliability Statistics</b>		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on	N of Items
,369	,475	4

*Tabela 4 - Índice Consistência Interna Resiliência (3 itens)*

<b>Reliability Statistics</b>		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on	N of Items
,659	,683	3

*Tabela 5 - Índice Consistência Interna Auto-Eficácia*

<b>Reliability Statistics</b>		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on	N of Items
,847	,872	8

*Tabela 6 - Índice Consistência Interna Exigências Emocionais*

<b>Reliability Statistics</b>		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on	N of Items
,748	,750	2

*Tabela 7 - Índice Consistência Interna Significado do Trabalho*

<b>Reliability Statistics</b>		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on	N of Items
,865	,868	2

*Tabela 8 - Índice Consistência Interna Reconhecimento*

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on	N of Items
,856	,856	2

**Anexo D - Correlação de Pearson****Correlations**

		Esperança	Resiliência	Optimismo	AutoEficácia	EE	ST	REC
Esperança	Pearson Correlation	1	.526**	.763**	.802**	-.118	.483**	.548**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.232	.000	.000
	N	104	104	104	104	104	104	104
Resiliência	Pearson Correlation	.526**	1	.597**	.766**	-.001	.198*	.213*
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.989	.044	.030
	N	104	104	104	104	104	104	104
Optimismo	Pearson Correlation	.763**	.597**	1	.733**	-.032	.412**	.440**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.747	.000	.000
	N	104	104	104	104	104	104	104
AutoEficácia	Pearson Correlation	.802**	.766**	.733**	1	-.056	.361**	.406**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.569	.000	.000
	N	104	104	104	104	104	104	104
EE	Pearson Correlation	-.118	-.001	-.032	-.056	1	.040	-.329**
	Sig. (2-tailed)	.232	.989	.747	.569		.686	.001
	N	104	104	104	104	104	104	104
ST	Pearson Correlation	.483**	.198*	.412**	.361**	.040	1	.411**
	Sig. (2-tailed)	.000	.044	.000	.000	.686		.000
	N	104	104	104	104	104	104	104
REC	Pearson Correlation	.548**	.213*	.440**	.406**	-.329**	.411**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.030	.000	.000	.001	.000	
	N	104	104	104	104	104	104	104

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**Anexo E - Efeito de Mediação Exigências Emocionais sobre o Significado Trabalho***Efeito Total X - Y*

<u>Efeito</u>	<u>SE</u>	<u>t</u>	<u>p</u>	<u>LLCI</u>	<u>ULCI</u>
,0374	,0926	,4036	,6873	-,1463	,2211

*Efeito Directo X - Y*

<u>Efeito</u>	<u>SE</u>	<u>t</u>	<u>p</u>	<u>LLCI</u>	<u>ULCI</u>
,0910	,0971	,9365	,3513	-,1018	,2838

*Efeito Indirecto X - Y*

	<u>Efeito</u>	<u>Boot SE</u>	<u>BootLLCI</u>	<u>BootULCI</u>
Total	-,0536	,0655	-,2055	,0449
Esperança	-,0507	,0645	-,2247	,0243
Resiliência	,0001	,0157	-,0290	,0383
Optimismo	-,0045	,0201	-,0775	,0170
Auto-Eficácia	,0014	,0233	-,0310	,0704

**Anexo F - Efeito de Mediação Reconhecimento sobre o Significado Trabalho***Efeito Total X - Y*

<u>Efeito</u>	<u>SE</u>	<u>t</u>	<u>p</u>	<u>LLCI</u>	<u>ULCI</u>
,3935	,1152	3,4160	,0009	,1650	,6219

*Efeito Directo X - Y*

<u>Efeito</u>	<u>SE</u>	<u>t</u>	<u>p</u>	<u>LLCI</u>	<u>ULCI</u>
,1868	,1242	1,5035	,1359	-,0598	,4333

*Efeito Indirecto X - Y*

	<u>Efeito</u>	<u>Boot SE</u>	<u>BootLLCI</u>	<u>BootULCI</u>
Total	,2067	,0784	,0767	,3850
Esperança	,1741	,1005	,0150	,4217
Resiliência	-,0172	,0370	-,1354	,0297
Optimismo	,0586	,0758	-,0568	,2614
Auto-Eficácia	-,0088	,0906	-,1976	,1739

**Anexo G - Efeitos de Mediação com Controlo de Variáveis****Quadro 1 - Efeito de Mediação do Reconhecimento com “Local de Recolha de Dados”***Efeito Total X - Y*

<u>Efeito</u>	<u>SE</u>	<u>t</u>	<u>p</u>	<u>LLCI</u>	<u>ULCI</u>
,4029	,1191	3,3826	,0010	,1666	,6392

*Efeito Directo X - Y*

<u>Efeito</u>	<u>SE</u>	<u>t</u>	<u>p</u>	<u>LLCI</u>	<u>ULCI</u>
,1981	,1276	1,5524	,1238	-,0552	,4514

*Efeito Indirecto X - Y*

	<u>Efeito</u>	<u>Boot SE</u>	<u>BootLLCI</u>	<u>BootULCI</u>
Total	,2048	,0792	,0693	,3823
Esperança	,1645	,1017	-,0061	,3994
Resiliência	-,0166	,0357	-,1358	,0258
Optimismo	,0535	,0746	-,0650	,2361
Auto-Eficácia	,0034	,0835	-,1529	,1865

**Quadro 2 - Efeito de Mediação do Reconhecimento com “Sexo”***Efeito Total X - Y*

<u>Efeito</u>	<u>SE</u>	<u>t</u>	<u>p</u>	<u>LLCI</u>	<u>ULCI</u>
,3952	,1114	3,5469	,0006	,1742	,6162

*Efeito Directo X - Y*

<u>Efeito</u>	<u>SE</u>	<u>t</u>	<u>p</u>	<u>LLCI</u>	<u>ULCI</u>
,1901	,1235	1,5390	,1271	-,0551	,4533

*Efeito Indirecto X - Y*

	<u>Efeito</u>	<u>Boot SE</u>	<u>BootLLCI</u>	<u>BootULCI</u>
Total	,2051	,0799	,0747	,3876
Esperança	,2334	,1076	,0724	,5078
Resiliência	-,0058	,0345	-,1014	,0466
Optimismo	,0024	,0741	-,1336	,1670
Auto-Eficácia	-,0249	,0893	-,2322	,1329

**Quadro 3 - Efeito de Mediação do Reconhecimento com “Antiguidade na Empresa”***Efeito Total X - Y*

<u>Efeito</u>	<u>SE</u>	<u>t</u>	<u>p</u>	<u>LLCI</u>	<u>ULCI</u>
,3906	,1135	3,4404	,0008	,1654	,6158

*Efeito Directo X - Y*

<u>Efeito</u>	<u>SE</u>	<u>t</u>	<u>p</u>	<u>LLCI</u>	<u>ULCI</u>
,1898	,1257	1,5094	,1344	-,0598	,4393

*Efeito Indirecto X - Y*

	<u>Efeito</u>	<u>Boot SE</u>	<u>BootLLCI</u>	<u>BootULCI</u>
Total	,2008	,0793	,0684	,3733
Esperança	,1663	,1032	-,0021	,4200
Resiliência	-,0204	,0376	-,1594	,0236
Optimismo	,0591	,0734	-,0575	,2530
Auto-Eficácia	-,0042	,0921	-,1917	,1808

**Quadro 4 - Efeito de Mediação do Reconhecimento com “Nível de Educação Formal”***Efeito Total X - Y*

<u>Efeito</u>	<u>SE</u>	<u>t</u>	<u>p</u>	<u>LLCI</u>	<u>ULCI</u>
,3931	,1165	3,3735	,0011	,1620	,6243

*Efeito Directo X - Y*

<u>Effect</u>	<u>SE</u>	<u>t</u>	<u>p</u>	<u>LLCI</u>	<u>ULCI</u>
,1868	,1250	1,4947	,1382	-,0612	,4348

*Efeito Indirecto X - Y*

	<u>Efeito</u>	<u>Boot SE</u>	<u>BootLLCI</u>	<u>BootULCI</u>
Total	,2064	,0807	,0711	,3920
Esperança	,1733	,1026	,0063	,4136
Resiliência	-,0174	,0379	-,1473	,0315
Optimismo	,0593	,0775	-,0635	,2603
Auto-Eficácia	-,0088	,0953	-,2184	,1790

**Quadro 5 - Efeito de Mediação das Exigências Emocionais com “Local Recolha de Dados”**

*Efeito Total X - Y*

<u>Efeito</u>	<u>SE</u>	<u>t</u>	<u>p</u>	<u>LLCI</u>	<u>ULCI</u>
,0586	,0891	,6571	,5126	-,1182	,2353

*Efeito Directo X - Y*

<u>Efeito</u>	<u>SE</u>	<u>t</u>	<u>p</u>	<u>LLCI</u>	<u>ULCI</u>
,0905	,0948	,9548	,3420	-,0976	,2787

*Efeito Indirecto X - Y*

	<u>Efeito</u>	<u>Boot SE</u>	<u>BootLLCI</u>	<u>BootULCI</u>
Total	-,0320	,0672	-,1777	,0764
Esperança	-,0268	,0610	-,1852	,0581
Resiliência	-,0055	,0179	-,0718	,0136
Optimismo	,0011	,0185	-,0277	,0493
Auto-Eficácia	-,0008	,0216	-,0615	,0348

**Quadro 6 - Efeito de Mediação das Exigências Emocionais com “Sexo”**

*Efeito Total X - Y*

<u>Efeito</u>	<u>SE</u>	<u>t</u>	<u>p</u>	<u>LLCI</u>	<u>ULCI</u>
-,0041	,0949	-,0435	,9654	-,1923	,1841

*Efeito Directo X - Y*

<u>Efeito</u>	<u>SE</u>	<u>t</u>	<u>p</u>	<u>LLCI</u>	<u>ULCI</u>
,0541	,0960	,5637	,5743	-,1364	,2446

*Efeito Indirecto X - Y*

	<u>Efeito</u>	<u>Boot SE</u>	<u>BootLLCI</u>	<u>BootULCI</u>
Total	-,0582	,0708	-,2241	,0500
Esperança	-,0601	,0782	-,2770	,0487
Resiliência	-,0001	,0139	-,0315	,0298
Optimismo	-,0018	,0203	-,0640	,0275
Auto-Eficácia	,0037	,0258	-,0260	,0987

**Quadro 7 - Efeito de Mediação das Exigências Emocionais com “Antiguidade na Empresa”**

*Efeito Total X - Y*

<u>Efeito</u>	<u>SE</u>	<u>t</u>	<u>p</u>	<u>LLCI</u>	<u>ULCI</u>
,0398	,0930	,4284	,6693	-,1446	,2243

*Efeito Directo X - Y*

<u>Efeito</u>	<u>SE</u>	<u>t</u>	<u>p</u>	<u>LLCI</u>	<u>ULCI</u>
,0919	,1000	,9184	,3607	-,1067	,2904

*Efeito Indirecto X - Y*

	<u>Efeito</u>	<u>Boot SE</u>	<u>BootLLCI</u>	<u>BootULCI</u>
Total	-,0520	,0675	-,2031	,0496
Esperança	-,0482	,0655	-,2204	,0314
Resiliência	-,0004	,0174	-,0440	,0306
Optimismo	-,0042	,0201	-,0724	,0188
Auto-Eficácia	,0008	,0712	-,2375	,0424

**Quadro 8 - Efeito de Mediação das Exigências Emocionais com “Nível de Educação Formal”**

*Efeito Total X - Y*

<u>Efeito</u>	<u>SE</u>	<u>t</u>	<u>p</u>	<u>LLCI</u>	<u>ULCI</u>
,0307	,0991	,3096	,7575	-,1659	,2273

*Efeito Directo X - Y*

<u>Efeito</u>	<u>SE</u>	<u>t</u>	<u>p</u>	<u>LLCI</u>	<u>ULCI</u>
,1014	,1023	,9911	,3241	-,1017	,3044

*Efeito Indirecto X - Y*

	<u>Efeito</u>	<u>Boot SE</u>	<u>BootLLCI</u>	<u>BootULCI</u>
Total	-,0707	,0676	-,2247	,0317
Esperança	-,0688	,0655	-,2398	,0060
Resiliência	-,0011	,0156	-,0462	,0236
Optimismo	-,0024	,0186	-,0638	,0211
Auto-Eficácia	,0016	,0258	-,0389	,0765