

Escola de Ciências Sociais e Humanas
Departamento de Psicologia Social e das Organizações

**Capital Psicológico Positivo como mediador:
efeito do Stress Percebido no Bem-estar Subjetivo**

Carlos Alberto Emídio Carriço

Dissertação submetida como requisito parcial para obtenção do grau de Mestre
em Psicologia Social da Saúde

Orientadora:
Doutora Susana Carvalhosa, Professora Auxiliar
ISCTE-IUL

Setembro, 2017

Agradecimentos

Com o término deste capítulo, inicia-se uma nova etapa.

Em primeiro lugar, gostaria de agradecer à Professora Susana Carvalhosa, orientadora deste trabalho, pela sua paciência desde o início, por confiar no meu trabalho e acima de tudo, pela forma de trabalhar comigo.

Em segundo lugar, gostaria de agradecer à Professora Cristina Camilo, pela paciência, dedicação e humanidade. À Professora Luísa Lima, pelo apoio no início desta nova aventura, a reinscrição no 2º ano do Mestrado. Também à Helena Santos, do LAPSO, pela disponibilidade, paciência e apoio, ao longo destes anos. Ao Dr. Miguel Andrade, orientador de estágio, pelo apoio e acreditar nas minhas capacidades e competências. Também a pessoas que de uma forma ou outra foram contribuindo para a realização deste Mestrado: à Ana Mota, por acreditar; à Ana Branco, por apoiar; e a todos os que partilharam, participaram e apoiaram a minha investigação através das redes sociais.

Aos meus pais, Carriço e Bia, pelas pessoas resilientes que são, o apoio que dão sempre da forma que podem e pelas palavras nos momentos mais difíceis. À minha irmã Carla Marques por acreditar em mim e pelas palavras de incentivo.

Finalmente, à mulher que está ao meu lado, M^a João Marino, ao amor e ao apoio. Aquela que me ouve, que leva com o meu mau humor, que me chama à razão, que me ajuda a orientar e que foi um dos pilares fundamentais para concluir este mestrado e esta dissertação. Um obrigado especial a ti.

“Os indivíduos são os autores da sua própria evolução”

Massimini e Fare (2000)

Resumo

A Psicologia Positiva tem avançado ao longo das últimas décadas. A investigação nesta área tem contribuído para o desenvolvimento do Capital Psicológico Positivo (*PsyCap*) com um enorme potencial de desenvolvimento de capacidades.

Esta investigação, tem como principal objetivo identificar a relação entre o *PsyCap*, o Stress Percebido e o Bem-estar Subjetivo. Para tal, utilizou-se uma amostra de 585 trabalhadores portugueses, com idades entre os 19 e os 62 anos ($M = 35$; $DP = 9,24$), de diferentes pontos do país. Foram avaliadas variáveis como o *PsyCap* (PCQ), o Stress Percebido (PSS-10) e o BES (SWLS, SPANE e IJS).

Os resultados das análises estatísticas efetuadas, mostraram, como esperávamos, que o Stress Percebido está inversamente associado ao Capital Psicológico Positivo e ao Bem-estar Subjetivo e o Capital Psicológico Positivo está associado positivamente ao Bem-estar Subjetivo. Ainda, o Capital Psicológico Positivo medeia o efeito do Stress Percebido no Bem-estar Subjetivo.

Palavras-chave: Psicologia Positiva, Capital Psicológico Positivo, Bem-estar Subjetivo, Stress Percebido, Comportamento Organizacional.

American Psychological Association (PsycINFO Classification Categories and Codes):

3650 – Personnel Attitudes & Job Satisfaction

3660 – Organizational Behavior

Abstract

Positive Psychology has advanced in the last decades. Research in this area has contributed to the development of Positive Psychological Capital (*PsyCap*) with enormous potential for capacity building.

This research has as main objective to identify the relationship between *PsyCap*, Perceived Stress and Subjective Well-Being. A sample of N = 585 Portuguese workers, aged between 19 and 62 years (M = 35, SD = 9.24), from different parts of the country was used. Variables such as *PsyCap* (PCQ), Perceived Stress (PSS-10) and BES (SWLS, SPANE and IJS) were evaluated.

The results of the statistical analyzes showed, as we expected, that the Perceived Stress is inversely associated with the Positive Psychological Capital and the Subjective Well-Being and the Positive Psychological Capital is positively associated with the Subjective Well-Being. Moreover, Positive Psychological Capital mediates the effect of perceived Stress on Subjective Well-Being.

Keywords: Positive Psychology, Positive Psychological Capital, Subjective Well-Being, Perceived Stress, Organizational Behavior.

American Psychological Association (PsycINFO Classification Categories and Codes):

3650 – Personnel Attitudes & Job Satisfaction

3660 – Organizational Behavior

Índice

1	CAPÍTULO I - ENQUADRAMENTO TEÓRICO	1
1.1	Psicologia Positiva	1
1.2	Psicologia Positiva nas Organizações	3
1.3	Comportamento Organizacional Positivo (COP)	5
1.4	Psicológico Positivo	6
1.5	Bem-Estar Subjetivo	12
1.6	Stress Percebido	15
1.7	Relação entre o PsyCap, Bem-estar e Stress	18
1.8	Definição de Objetivos.....	20
1.9	Definição de Hipóteses.....	20
2	CAPÍTULO II – MÉTODO.....	23
2.1	Participantes	23
2.2	Instrumento.....	25
2.3	Procedimentos	28
3	CAPÍTULO III – RESULTADOS.....	31
3.1	Análise de estatística descritiva.....	31
3.2	Análise Fatorial Confirmatória.....	32
3.3	Análise confirmatória do modelo estrutural.....	36
4	CAPÍTULO IV - DISCUSSÃO E CONCLUSÕES	39
4.1	Discussão.....	39
4.2	Conclusões	41
4.3	Limitações e sugestões para o futuro	42
5	Referências Bibliográficas.....	44

Índice de Tabelas

Tabela 1 Frequências e Percentagens relativas às variáveis Área de Estudo e Situação Laboral	23
Tabela 2 Frequências e Percentagens relativas às variáveis Função/Departamento e Área de Atuação da Empresa	24
Tabela 3 Média, desvio-padrão, Mínimo e Máximo das variáveis em estudo	31
Tabela 4 Coeficientes de regressão estimados das variáveis de segunda ordem	36
Tabela 5 Índices de ajustamento dos modelos estruturais testados	36
Tabela 6 Resultado de Teste de Sobel	37

Índice de Ilustrações

Ilustração 1 Quadro adaptado de Luthans e Youssef (2004), citado por Pina e Cunha et al. (2008).....	7
Ilustração 2 The Cooper-Cummings framework model	17
(adaptado de Cartwright & Cooper, 1997, citados por Clarke & Cooper, 2004)	17
Ilustração 3 Evolução Histórica do Burnout, Mobbing e Stress	19
(retirado de Cunha, Pereira, Cunha & Gascón, 2014)	19
Ilustração 4 Modelo Estrutural Proposto	21
Ilustração 5 Resultado de Análise Fatorial Confirmatória do PsyCap	33
Ilustração 6 Resultado de Análise Fatorial Confirmatória do BES	34
Ilustração 7 Resultado de Análise Fatorial Confirmatória do Stress Percebido	35
Ilustração 8 Modelo Estrutural Teórico Testado	38

Glossário

PP – Psicologia Positiva

COP – Comportamento Organizacional Positivo

PsyCap – Capital Psicológico Positivo

BES – Bem-estar Subjetivo

MEE – Modelos de Equações Estruturais

AFC – Análise Fatorial Confirmatória

1 CAPÍTULO I - ENQUADRAMENTO TEÓRICO

1.1 Psicologia Positiva

A Psicologia Positiva (PP), segundo Seligman e Csikszentmihalyi (2000), é o estudo da força e da virtude, nutrir o que é melhor, trata-se de trabalho, educação, *insight*, amor e crescimento. As pessoas atualmente são vistas como indivíduos com capacidade de tomada de decisão, com escolhas, preferências e possibilidade de atingir o potencial máximo, eficaz ou em circunstâncias negativas, desamparados e sem esperança (Bandura, 1986; Seligman, 1992, citados por Seligman & Csikszentmihalyi, 2000). As ciências sociais e comportamentais (nomeadamente a Psicologia Positiva) podem desempenhar um papel extremamente importante mostrando quais as ações que levam ao bem-estar, aos indivíduos positivos e às comunidades prósperas. Ainda, podem ajudar na documentação dos tipos de famílias que resultam no florescimento das crianças, que configurações de trabalho apoiam na maior satisfação dos trabalhadores, quais as políticas que resultam no envolvimento cívico mais forte e como a vida das pessoas pode ser digna de ser vivida.

A PP é uma perspetiva mais aberta e apreciativa sobre potencialidades, motivações e capacidades humanas (Sheldon & King, 2001), surge do reconhecimento do desequilíbrio e do desejo de encorajar a pesquisa em áreas negligenciadas (Gable & Haidt, 2005). Segundo o Presidente da *American Psychological Association* em 1998, Martin Seligman (1999, pp.559), no final do Século XX, uma das áreas em que a psicologia não desempenhou um papel suficientemente contributivo para melhoria da vida das pessoas, foi na área da Psicologia Positiva:

“(...)isto é, uma ciência reorientada que enfatiza a compreensão e a construção das qualidades mais positivas de um indivíduo: Otimismo, coragem, ética do trabalho, mentalidade futura, habilidade interpessoal, capacidade de prazer e perceção e responsabilidade social. Creio que, desde o final da Segunda Guerra Mundial, a psicologia se afastou muito das raízes originais, o que tornaria a vida de todas as pessoas mais gratificante e produtiva (...)”

O objetivo da PP não é a negação dos aspetos angustiantes, desagradáveis ou negativos da vida, nem um esforço para vê-los através de uma lente cor-de-rosa. Inclusive, reconhece plenamente a existência do sofrimento humano, egoísmo, sistemas familiares disfuncionais e instituições ineficazes. O objetivo da PP é sim estudar o outro lado da moeda (as formas pelas quais as pessoas sentem alegria, mostram altruísmo e criam famílias e

instituições saudáveis), abordando assim o espectro completo da experiência humana (Gable & Haidt, 2005).

A PP foca-se em diversos campos, ao nível subjetivo centra-se nas experiências subjetivas valorizadas: bem-estar, contentamento e satisfação (no passado); esperança e otimismo (no futuro); e *flow* e felicidade (no presente). No nível individual, trata-se de traços individuais positivos: capacidade de amor e vocação, coragem, habilidade interpessoal, sensibilidade estética, perseverança, perdão, originalidade, mentalidade futura, espiritualidade, maior talento e sabedoria. No nível grupal, trata-se das virtudes cívicas e das instituições que movem os indivíduos para uma melhor cidadania: responsabilidade, educação, altruísmo, civilidade, moderação, tolerância e ética de trabalho (Seligman & Csikszentmihalyi, 2000).

O Movimento da PP emerge na última década como uma reação à falta de atenção às forças e características positivas das pessoas (Luthans, 2002), uma área de estudo científico própria, que vai para além de uma abordagem centrada nos problemas e nas patologias, para se centrar de forma teórica e empírica na construção de melhor qualidade de vida, no âmbito subjetivo, individual e grupal (Csikszentmihalyi & Csikszentmihalyi, 2006; Seligman, 2002; Seligman, 2006; Seligman & Csikszentmihalyi, 2000; Seligman, Steen, Park & Peterson, 2005; citados por Marujo, Neto, Caetano, & Rivero, 2007).

A Psicologia enquanto ciência que estuda o comportamento Humano, no decorrer do seu desenvolvimento, foi-se focando nos défices humanos, nos pontos fracos e nos aspetos negativos. Este foco na doença e na patologia ajudou a construir uma ciência psicológica que, aparentemente, se esqueceu da sua missão, e negligenciou uma parte importante do estudo dos seres humanos. Este foco no positivo, nas forças, bem-estar e características positivas das pessoas (e não exclusivamente nas patologias), é reforçado por cerca de 70% das pessoas não experimentam desordens mentais (Marujo, Neto, Caetano, & Rivero, 2007). E, ainda, sabe-se que a ausência de doença não constitui, por si só, felicidade ou bem-estar (Diener & Lucas, 2000, citados por Marujo et al., 2007).

Um momento histórico que contribuiu para este caminho focado no tratamento, foi a II Guerra Mundial. As perturbações, distúrbios e défices resultantes deste acontecimento, guiaram os estudos da psicologia para um foco no tratamento e recuperação destas consequências no Ser Humano. Desta forma, a abordagem da psicologia baseou-se na doença mental e nas disfuncionalidades dos sistemas e organizações. Esta atenção quase exclusiva à patologia, nega o indivíduo realizado e a comunidade próspera (Seligman & Csikszentmihalyi, 2000).

Vários autores têm demonstrado a importância na pesquisa da PP: Barbara Frederickson's (2001, citado por Sheldon & King, 2001), responde à importância das emoções positivas através da *Broaden-and-Build Theory*, sabendo que as emoções positivas facilitam a criação de habilidades e recursos importantes; Lyubormirsky (2001, citado por Sheldon e King, 2001), explicita o porquê de algumas pessoas serem mais felizes do que outras, abordando que a felicidade pode realmente ser “na nossa cabeça”, as pessoas felizes apreciam o que têm, sem se preocuparem com o que não têm; e, Gable e Haidt (2005) defendem que a compreensão das forças humanas pode realmente ajudar a prevenir ou diminuir o dano da doença, do stress e do distúrbio. Pesquisa sobre *coping* demonstrou que as avaliações que os indivíduos fazem de eventos negativos da sua vida, colocam-nos em perspectiva relativamente às suas próprias capacidades para enfrentar desafio, e este processo medeia a experiência real de angústia (Folkman & Lazarus, 1988). Crenças como otimismo e sensação de autocontrole são fatores protetores para a saúde física e psicológica.

Em suma, a PP tem ganho espaço nos últimos anos, contudo, ainda com um longo caminho a percorrer. É uma área de estudo que pode contribuir para sociedade, ajudando a perceber como as pessoas podem ser, estar e viver melhor. Isto é, maximizar os seus próprios recursos, de forma a que se sintam melhor

Vários autores têm demonstrado as diferentes áreas que abrangem um indivíduo (e.g. social, emocional, familiar) e a sinergia entre elas. Assim, grande parte das horas do dia, as pessoas estão a trabalhar, sendo cada vez mais importante explorar a PP no contexto organizacional de forma a cumprir o seu propósito.

1.2 Psicologia Positiva nas Organizações

Nas organizações, nos últimos anos, diversos autores da área das dinâmicas organizacionais, têm-se focado a teorizar e a testar a aplicação dos conceitos da Psicologia Positiva aos estudos do capital humano, e das suas capacidades psicológicas e sociais no contexto organizacional. Têm proposto intencionalmente um olhar enviesado positivo, para estudar o bom desempenho nas organizações, baseado nas forças, talentos e excelências, e em formas energizantes e generativas para desenvolver o potencial total de indivíduos e sistemas (Cameron & Quinn, 1999; Cameron, Dutton & Quin, 2003; Luthans, 2002; Luthans & Youssef, 2004; Morgan, 1997; Wright, 2003; citados por Marujo et al., 2007).

Algumas das conclusões destes autores são importantes realçar. Na publicação de Cameron, Dutton, Quin e Wrzesniewski (2003), estes referem que os episódios “maus” ou negativos têm maior impacto sobre os seres humanos do que os fatores positivos. Um único

episódio traumático, um único incidente tem maior efeito do que um episódio feliz ou positivo. Assim, múltiplos eventos positivos são necessários para superar o efeito de um evento negativo. Por outro lado, os indivíduos com pré-disposição para experiências inspiradoras, positivas e sistemas humanos estimulantes, desejam experimentar o que é “bom”. Desta forma, os indivíduos, organizações e sociedades beneficiam das virtudes, forças, estados positivos e nobreza de comportamentos de forma a atingirem resultados positivos, abafando os negativos e conseguindo atingir a realização.

Uma outra conclusão, é a importância de realçar e apreciar as forças individuais e coletivas quando se promove a mudança organizacional. Este ato tem o poder e força generativa, o ato de olhar para aspetos positivos do passado, pontos altos de ação, virtudes e forças e idealizações individuais e coletivas, são grandes mobilizadores e, mais eficazes e poderosos para a transformação do que focar a atenção nos problemas ou necessidades de um sistema humano (Cameron, Dutton, Quin & Wrzesniewski, 2003; Cooperrider, 1990; Cooperrider & Whitney, 2000, citados por Marujo et al., 2007).

Segundo Fredrickson e Losada (2005), não negligenciam o negativo, mas num rácio de três interações positivas para cada interação negativa, torna o acontecimento negativo irrelevante. O ato de realçar e potenciar o “bom” e positivo, permite um grau de florescimento do sistema que o diferencia dos restantes que estão em apatia ou desânimo. Ainda, o foco nas emoções positivas altera a mentalidade das pessoas: induzir estados positivos aumenta a atenção para estes estados (Fredrickson & Branigan de 2005; Rowe, Hirsch, & Anderson, 2005), amplia reportórios comportamentais (Fredrickson & Branigan, 2005), aumenta a intuição (Bolte, Goschkey, & Kuhl, 2003) e a criatividade (Isen, Daubman, & Nowicki, 1987). Na mesma linha, diversos estudos têm demonstrado que as emoções positivas predizem: maior resistência à adversidade (Fredrickson, Tugade, Waugh, e Larkin, 2003), aumento de felicidade (Fredrickson & Joiner, 2002), crescimento psicológico (Fredrickson et al., 2003), menores níveis de cortisol (Steptoe, Wardle, e Marmota, 2005), redução de respostas inflamatórias ao stress (Steptoe et al., 2005), reduções na dor física nos dias posteriores (Gil et al., 2004), maior flexibilidade e resistência à adversidade, mais recursos sociais e um funcionamento ideal (Losada, 1999; Losada & Heaphy, 2004). Isto é, ao reforçar as relações, emoções e acontecimentos positivos, aumentam a probabilidade de emergirem comportamentos positivos e melhor saúde física.

Como indica Luthans e Youssef (2004, p. 157), “chegou o tempo da tomada de decisão organizacional e da gestão de recursos humanos se transformar (...). As teorias predominantemente negativas que possuímos sobre o comportamento humano e motivação

nas organizações precisam de dar lugar a uma gestão baseada nas forças e orientada para o positivo, focando-se no desenvolvimento do capital humano, social e psicológico, para que ele atinja todo o potencial. Propomos que a gestão do capital psicológico positivo possa, em particular, canalizar os talentos, forças e capacidades psicológicas das pessoas, para se atingirem resultados merecedores, produtivos, éticos e sustentáveis, que resultem em vantagem competitiva”.

Em suma, no contexto organizacional é importante focar nos recursos dos colaboradores e focar numa gestão com base na maximização de capacidades, talentos, forças e competências. Através desta “nova” tipologia de gestão, as organizações podem criar ambientes laborais mais saudáveis, contribuir para um crescimento sustentado, dos colaboradores e da própria organização como um todo, e ainda, potencia os seus resultados. Esta visão, tem sido desenvolvida através do Comportamento Organizacional Positivo (COP), com base em critérios específicos que apoiam os gestores a progredir para orientações mais positivas.

1.3 Comportamento Organizacional Positivo (COP)

Segundo Luthans (2002), o COP é definido como o estudo e a aplicação de orientações positivas em Recursos Humanos e as capacidades psicológicas – com critérios específicos - que podem ser medidas, desenvolvidas e geridas com o objetivo de melhorar o desempenho profissional. Também tem um critério único de desenvolvimento que exige que os constructos sejam potencialmente do tipo *state-like*, excluindo constructos mais fixos, como traços de personalidade, atitudes, e variáveis motivacionais associadas ao Comportamento Organizacional. Ainda, para uma capacidade psicológica positiva ser qualificada para o COP, esta deve de ser positiva, ter uma ampla base teórica e de fundamentos, ser suportada por medidas válidas e aberta a desenvolvimento e flexível para a melhoria de desempenho ao nível individual (Luthans & Youssef, 2007).

Contudo, de forma a distinguir o COP de outras abordagens científicas positivas, diversos autores (Larson & Luthans, 2006; Luthans, 2007; Luthans, Youssef, & Avolio, 2007; Youssef & Luthans, 2007, citados por Rus & Băban, 2013) propuseram os seguintes critérios de inclusão:

- a) Basearem-se em sólidas teorias e investigação, passíveis de medição válida;
- b) Singularidade relativa no campo do comportamento organizacional – distinguir o COP de outros conceitos de comportamento organizacional;
- c) Ser um recurso aberto a desenvolvimento e mudança;

d) Ter impacto positivo no desempenho profissional.

Com base nestes critérios, Luthans e colaboradores (Luthans, 2002 a, b; Luthans, Yousseff et al., 2007; Yousseff & Luthans, 2007, citados por Rus & Băban, 2013), incluem no COP as capacidades psicológicas como a autoeficácia, esperança, resiliência e otimismo, que quando combinadas, num constructo de ordem superior, são designadas como Capital Psicológico Positivo (Luthans, Yousseff, et al., 2007a, citados por Luthans & Yousseff, 2007).

1.4 Psicológico Positivo

Ao longo dos anos, as organizações e as áreas como a Gestão e Recursos Humanos, têm-se focado no Capital Humano como a panaceia para a resolução dos problemas organizacionais. Como tal, é importante clarificar quais as quatro formas de Capital e a sua importância através de uma combinação idiossincrática (Pina e Cunha, Rego, Lopes, & Ceitil, 2008). A clarificação das diferentes formas de Capital, apoiam no foco do que se quer trabalhar e como pode ser desenvolvido.

Formas	Lema	Componentes Importantes	Exemplos de atuações apropriadas
Tradicional	O que temos	<ul style="list-style-type: none"> • Capital financeiro • Capital estrutural/físico • Capital tecnológico 	<ul style="list-style-type: none"> • Boa gestão financeira • Atuação prudente nos investimentos • Conduta atenta às inovações tecnológicas • Benchmarking
Humano	O que sabemos	<ul style="list-style-type: none"> • Conhecimento explícito • Conhecimento tácito • Experiência 	<ul style="list-style-type: none"> • Métodos e critérios apropriados de recrutamento e seleção de pessoas • Seleção de pessoas com potencial para aproveitarem e desenvolverem o conhecimento tácito impregnado na empresa • Formação e desenvolvimento • Mentoria e <i>coaching</i> • Construção do conhecimento tácito (através, e.i., de rotação de funções e da expatriação – mas também de políticas de segurança no emprego)
Social	Quem conhecemos	<ul style="list-style-type: none"> • Redes de relacionamento • Confiança • Normas (formais e informais) e valores que pautam as relações • Espírito de cooperação 	<ul style="list-style-type: none"> • Fomento da comunicação aberta e franca • Equipas transfuncionais • Programas de conciliação trabalho-família • Programas de apoio ao bem-estar psicológico dos colaboradores • Envolvimento dos colaboradores em programas de voluntariado e na comunidade • Incentivo ao desenvolvimento dos colaboradores como verdadeiros cidadãos locais e comunitários

Capital Psicológico Positivo, Stress Percebido e Bem-estar Subjetivo

		<ul style="list-style-type: none"> • Empenho na organização 	
Psicológico	Quem somos	<ul style="list-style-type: none"> • Autoeficácia • Esperança • Otimismo • Resiliência 	<ul style="list-style-type: none"> • Autoeficácia: liderar pelo exemplo; facultar feedback positivo acerca de desempenho. • Esperança: definição de objetivos; celebração de pequenas vitórias; iniciativas de participação; transmissão de confiança nas pessoas. • Otimismo: leniência para com o passado; apreciação do presente; procura de oportunidades futuras; adoção de perspetivas realistas. • Resiliência: criação de ativos de resiliência; adoção de estratégias destinadas a diminuir os riscos.

Ilustração 1 Quadro adaptado de Luthans e Youssef (2004), citado por Pina e Cunha et al. (2008).

O Capital Psicológico Positivo (designado por *PsyCap*) é um estado individual psicológico positivo de desenvolvimento caracterizado por: (1) ter confiança (autoeficácia) para assumir e investir o esforço necessário para ter sucesso em tarefas desafiadoras; (2) fazer atribuições positivas (otimismo) sobre o sucesso agora e no futuro; (3) perseverança em direção a objetivos e, quando necessário, redirecionar os caminhos para outros objetivos (esperança) para ter sucesso; e (4) quando envolvido por problemas e adversidades, de uma forma sustentada, avança e recua (resiliência) para alcançar o sucesso (Luthans, Youssef, & Avolio, 2007).

Estes quatro estados psicológicos, que representam estados únicos e mensuráveis, passíveis de desenvolvimento e com impacto no desempenho profissional, são fatores de primeira ordem que a sua sinergia representa um fator de ordem superior (ou fator de segunda ordem). Considera-se que o *PsyCap* tem três atributos essenciais que permite a diferenciação de outros constructos e abordagens positivas (Youssef & Luthans, 2011, citados por Rus & Băban, 2013). Assim os autores (Rus & Băban, 2013) identificam-nos como: (1) nível individual de análise, (2) *stake-like nature* e (3) capacidade de prever diversos resultados relacionados com trabalho.

Referente ao nível individual de análise (1), embora tenham sido propostos modelos teóricos com base nas organizações e equipas, estes são considerados como variáveis contextuais, que podem facilitar, acelerar ou dificultar o desenvolvimento do *PsyCap* (Gooty, Gavin, Johnson, Frazier, & Snow, 2009, citados por (Gooty, Gavin, Johnson, Frazier, & Snow, 2009, citados por Rus & Băban, 2013).

O *stake-like nature* (2), é um atributo que é reforçado por duas pesquisas. A primeira é

baseada no Traço-Estado contínuo (Luthans, 2002b, Luthans, Youssef et al., 2007, citados por Rus & Băban, 2013) que inclui: traços positivos puros (estável, fixo, difícil mudança; e.g. Inteligência); traços positivos (próximo a traços positivos puros, estável em relação ao tempo e difíceis de mudar; e.g. *Big-Five* traços de personalidade); estados positivos (próximo a estados positivos puros, mais maleável comparado com traços positivos puros, abertos à mudança e ao desenvolvimento; e.g. autoeficácia, esperança, otimismo, resiliência); e estados positivos puros (contrário de traços positivos puros, muito fácil mudar, maleável; e.g. prazer). Comparando o *PsyCap* e estados positivos-puros (e.g. emoções positivas), o *PsyCap* demonstrou melhor estabilidade no tempo, enquanto que menos estável comparado a traços positivos (Luthans, Avolio, Avey & Norman, 2007, citados por Rus & Băban, 2013). A segunda pesquisa, apoia a validade dos quatro estados psicológicos apesar de compartilharem alguns conceitos e características empíricas com outros, como a Teoria dos Recursos Psicológicos (Hobfoll, 1989, 2002), Teoria das Emoções Positivas (Frederickson, 2001) e o conceito de autoconfiança (Stajkovic, 2006). Contudo, Luthans e colaboradores (2005), mostraram que o *PsyCap* como fator de ordem superior, previu um melhor desempenho de colaboradores, em comparação com os estados isolados.

O último atributo é a capacidade de prever diversos resultados relacionados com trabalho (3), principalmente avaliar o desempenho profissional a nível individual e de grupo (Peterson & Zhang, in press, apud. Youssef & Luthans, 2011; Walumbwa, Avey, Luthans, & Oke, 2009, citados por (Rus & Băban, 2013). Mesmo havendo diversos estudos sobre o *PsyCap*, não houve esforços para integrar e sintetizar para evidenciar se este conceito é benéfico para as equipas e organizações (Hackman, 2009, citado por Rus & Băban, 2013).

Segundo Pina e Cunha et al. (2008), pode afirmar-se que o *PsyCap* é constituído pelas forças humanas que contribuem para o desempenho pessoal e organizacional. As quatro capacidades que têm recebido mais atenção na literatura organizacional são a autoeficácia (ou autoconfiança), a esperança, o otimismo e a resiliência, designadas na sua sinergia como o *PsyCap*. Ainda, Luthans, Toussef e Avolio (2007), propõem que outras capacidades podem estar em consideração para serem incluídas no *PsyCap*, dividindo-se em quatro categorias (social, ordem superior, cognitiva e afetiva) que são: gratidão, perdão e inteligência emocional, como capacidades de orientação social; espiritualidade, autenticidade e coragem, como capacidades positivas de ordem superior; criatividade e sabedoria, como capacidades cognitivas; e bem-estar, *flow* (espécie de empenho eufórico e feliz na realização de tarefas) e humor, como capacidades afetivas.

No entanto, focaremos as seguintes quatro principais capacidades do *PsyCap*: (1) autoeficácia, (2) esperança, (3) otimismo e (4) resiliência.

A Autoeficácia (1) é definida como a convicção “do indivíduo (...) sobre a sua capacidade de mobilizar a motivação, recursos cognitivos e cursos de ação necessários para executar com sucesso uma tarefa específica, num determinado contexto” (Stajkovic & Luthans, 1998b, p. 66, citados por Luthans, Avey, Avolio, & Peterson, 2010, pp. 46). É importante salientar a importância do contexto e da especificidade da tarefa, como afirma Bandura, “uma crença de eficácia não é um traço descontextualizado” (Bandura, 1997, pp.42, citado por Luthans, 2002b, pp. 700). Ainda, a confiança de se crer na própria capacidade de movimentar recursos cognitivos, com o objetivo de obter recursos específicos, levam a que os indivíduos escolham objetivos desafiadores, desenvolvem elevada motivação e esforço de forma a serem bem-sucedidos no alcance dos seus objetivos e quando confrontados com obstáculos, são perseverantes (Luthans & Youssef, 2004).

Pesquisas desenvolvidas por Bandura têm apoiado que a autoeficácia tem impacto positivo no desempenho em ambientes organizacionais (citado por Luthans et al., 2004) e que, quando é feita a escolha para realmente cumprir a tarefa e receber/aceitar o desafio, mais esforço e motivação serão dados para realizar com sucesso a tarefa, e que mais persistência haverá quando forem encontrados obstáculos ou até mesmo quando houver falhas/erros iniciais (Bandura, 1986, 1997, citado por Luthans, 2002b). O autor, ainda desenvolveu diversos estudos que demonstram como a eficácia pode ser treinada no local de trabalho (Bandura, 2000; Combs & Luthans, 2001; Gist, Bavetta & Stevens, 1990, citados por Luthans, 2002b): 1) experiências de maestria ou realizações de desempenho; 2) aprendizagem vicariante ou modelagem; 3) persuasão orientada positivamente ou feedback do processo; 4) e através de excitação fisiológica e psicológica (Bandura, 1997, citado por Luthans, 2002b). A chave para a criação/desenvolvimento de autoconfiança, é a forma como o indivíduo interpreta e processa o sucesso anterior.

A Esperança (2), segundo Snyder, Irving e Anderson (1991, citados por Luthans & Youssef, 2007; Luthans et al., 2007) é definida como um estado motivacional positivo que se baseia no sentido do sucesso, através da ação (energia orientada para os objetivos) e de formas/percursos (planeamento para atingir os objetivos).

Snyder e colegas (Snyder, 1994, 1995a, 2000; Snyder, Ilardi, Michael, & Cheavens, 2000; Snyder, Rand, & Sigmon, 2002, citados por Luthans et al., 2007) apontam a esperança como um estado cognitivo ou “pensativo”, em que o indivíduo estabelece metas e expectativas realistas e desafiantes, em que as alcança através de determinação autodirigida,

energia e percepção de controle interno – chamam de “*agency*” ou “força de vontade”. Outra componente necessária é a capacidade de criar percursos alternativos para as metas desejadas, se aparecerem bloqueios para as originas – chamam de “percurso” ou “caminho certo”.

Em suma, a existência da “força de vontade” e do “percurso”, em conjunto, resultam numa espiral de esperança, em que a força de vontade e determinação do indivíduo motivam-no na procura de novos percursos, enquanto que a criatividade, inovação e a capacidade envolvidas no desenvolvimento de novos percursos, por sua vez, aumenta a energia e a sensação de controle (Snyder, 1993, 2000, 2002, citados por Luthans et al., 2007).

Esta capacidade tem demonstrado a sua importância com impactos positivos no desempenho académico e atlético (Adams, et.al., 2003, citados por Luthans et al., 2004). Ainda que pouco investigada nas áreas organizacionais, Luthans e Youssef (2004), identificaram diversos estudos que demonstram que a esperança dos líderes tem um impacto positivo significativo no desempenho na área financeira, na satisfação no trabalho dos colaboradores e na sua retenção.

Outra capacidade, o Otimismo (3), segundo Seligman (1998, citado por Luthans & Youssef, 2007), é definido como um estilo de atribuição que explica eventos positivos. Ainda, Seligman (2002, citado por Luthans et al., 2004), utiliza a definição de otimismo na teoria de atribuição, referente às duas dimensões do estilo explicativo de eventos por parte do indivíduo. Os otimistas, normalmente, interpretam eventos negativos como sendo temporários, enquanto que os pessimistas interpretam eventos negativos como sendo permanentes.

O otimismo do *PsyCap* depende dos motivos e das atribuições que se utilizam para explicar os eventos que ocorrem, sejam positivos ou negativos, passados, presentes ou futuros. É um estilo explicativo que atribui eventos positivos a causas pessoais, permanentes e penetrantes e interpreta eventos negativos em termos de fatores externos, temporários e específicos da situação. Por outro lado, um estilo explicativo pessimista interpretaria eventos positivos com atributos externos, temporários e específicos da situação e explicaria eventos negativos em termos de causas pessoais, permanentes e generalizadas (Seligman, 1998, citado por Luthans et al., 2007).

Com base nesta definição sustentada e amplamente reconhecida, os otimistas tomam conta das ocorrências positivas em suas vidas, vêem as causas desses eventos desejáveis como sendo do seu poder e controle, esperam que essas causas continuem a existir no futuro e sejam úteis para lidar com outras situações em todos os domínios da vida. Assim, seu estilo explícito explicativo permite-lhes que visualizem e internalizem positivamente os bons aspetos de suas

vidas, não apenas no passado e no presente, mas também no futuro. Da mesma forma, ao experimentar eventos negativos ou quando confrontados com situações indesejáveis, pessoas otimistas fazem atribuições a causas externas, temporárias e específicas da situação. Assim, eles continuam a permanecer positivos e confiantes sobre o seu futuro (Luthans et al., 2007).

Contrariamente a este estilo explicativo otimista, os pessimistas não atribuem o mérito a si pelos eventos positivos que ocorrem em suas vidas, tendem a fazer atribuições temporárias e específicas da situação e, assim, acreditam que os eventos positivos têm poucas chances de acontecer novamente no futuro. Ainda, quem utiliza mais as atribuições pessimistas, tendem a culpar-se pelos aspectos negativos das suas vidas, internalizando as causas das situações negativas, assumindo que as situações más continuarão a existir no seu futuro, ameaçando o seu bem-estar e sucesso, não só em situações semelhantes, como em todos os domínios da sua vida (Luthans et al., 2007).

A última capacidade do *PsyCap*, a Resiliência (4), é a capacidade psicológica positiva (passível de desenvolvimento) de se recuperar de adversidades, conflitos, fracassos, incertezas, falhas ou mesmo de mudanças positivas, progressos e aumento de responsabilidade (Luthans, 2002a, citado por Luthans & Youssef, 2007; Luthans, 2002b). Ainda, é a capacidade de ultrapassar uma situação que poderia ter sido traumática, com uma força renovada; implica uma adaptação positiva às dificuldades, um desenvolvimento normal apesar dos fatores de risco e um domínio de si após um traumatismo (Anaut, 2005, citado por Felgueiras, Festas, & Vieira, 2010); é o resultado do processo interativo entre a pessoa, tratando-se de uma variação individual de resposta ao risco, o mesmo contexto que constitui fonte de risco pode também proteger e promover competências para superar esse mesmo risco (Rutter, 1987, citado por Felgueiras et al., 2010). Junqueira e Deslandes (2003, citados por Felgueiras et al., 2010) apontam a resiliência como um conceito que “traduz conceptualmente a possibilidade de superação, num sentido dialético, isto é, representando um novo olhar, uma resignificação do problema mas que não o elimina”. Segundo Masten (2001, citado por Felgueiras et al., 2010), nas diversas conceptualizações da resiliência, existe sempre um dominador comum: os bons resultados apesar da ameaça à adaptação e ao desenvolvimento.

Reconhecendo a natureza de *state-like* da resiliência, esta é “a capacidade dos indivíduos para lidar com sucesso em face de mudanças, adversidades ou riscos significativos. Essa capacidade muda ao longo do tempo e é reforçada por fatores de proteção no indivíduo e no ambiente” (Stewart, Reid & Mangham, 1997, citados por Luthans, 2002b). Vai além da simples adaptação, mas parece incluir recursos encontrados em sistemas básicos de adaptação humana como autorregulação, relações com suporte competente e de apoio, motivação para

ser eficaz no meio (Masten, 2001, citado por Luthans, 2002b). Ainda, Benard (1991; 1993, citado por Luthans, 2002b), identificou atributos de indivíduos resilientes, como competência social, habilidades de resolução de problemas, autonomia e sensação de propósito e de futuro, tudo o que pode ser aprendido e desenvolvido em programas de liderança e recursos humanos.

Tal como a autoeficácia, a resiliência é uma capacidade utilizada de forma banal e semelhante a outras capacidades positivas. A principal diferença entre ambas, é que a resiliência tende a ter um domínio menor e é reativa em vez de proactiva (Huey & Weisz, 1997; Hunter & Chandler, 1999, citados por Luthans, 2002b), sendo uma reação de retrocesso positiva a um evento adverso “não é o que acontece contigo que importa, mas como tu aceitas” (Snyder, 2000, citado por Luthans, 2002b).

Em suma, as quatro capacidades do PsyCap, têm sido amplamente investigadas, contribuindo para o seu desenvolvimento e aplicação prática. Estas, regem-se por critérios que contribuem para um rigor e especificidade importante para sustentar a teoria de forma a apoiar as intervenções nas organizações.

1.5 Bem-Estar Subjetivo

O Bem-estar Subjetivo (BES), é um estado afetivo duradouro (de longo termo) que é composto por três componentes: experiência acumulada de Afeto Positivo em domínios da vida salientes; experiência acumulada de Afeto Negativo em domínios da vida salientes; e avaliação da Satisfação com a Vida global ou em domínios específicos da vida. É composto por uma dimensão cognitiva, em que existe um juízo avaliativo, em que normalmente é exposto em termos da Satisfação com a Vida (termos globais e específicos), e uma dimensão emocional, positiva ou negativa, expressa também em termos globais, através da Felicidade, ou em termos específicos, através das emoções (Galinha & Ribeiro, 2005).

Segundo Diener, Lucas e Oishi (2009), o BES é definido como uma avaliação cognitiva e afetiva de uma pessoa da sua vida através de reservas, experiências e eventos, como também de julgamentos cognitivos de satisfação e realização. Desta forma, o BES é um conceito amplo que inclui a experiência de emoções prazerosas, baixos níveis de humor negativo e alta satisfação com a vida. As experiências positivas incorporadas num alto BES são o conceito base da psicologia positiva, pois toram a vida gratificante. Por exemplo, para avaliar a qualidade de vida, os níveis de criminalidade e os níveis de rendimento são importantes. Contudo, o elemento subjetivo é essencial pois os indicadores sociais por si só, não definem a qualidade de vida (Diener & Suh, 1997, citados por Diener et al., 2005), pois os indivíduos

reagem de forma diferente às mesmas circunstâncias e avaliam as condições com base nas suas expectativas, valores e experiências anteriores.

As duas componentes do BES, têm sido amplamente estudadas e medidas, demonstrando a sua validade e fidelidade e que são duas dimensões separadas, mas substancialmente correlacionadas (Sagiv & Schwartz, 2000; Diener, Suh, Lucas, & Smith, 1999; citados por Galinha & Ribeiro, 2005). Cada um dos constructos deve de ser entendido isoladamente, contudo, correlacionam-se substancialmente, sugerindo um fator de ordem superior (Galinha & Ribeiro, 2005). Ainda, há autores (McCullough, Heubner, e Laughlin, 2000, citados por Galinha & Ribeiro, 2005) que abordam o modelo tripartido do Bem-Estar, identificando três componentes isoladas, mas que se interrelacionam:

- 1) Satisfação com a Vida Global – é a avaliação cognitiva positiva da vida pessoal como um todo.
- 2) Afeto Positivo – é a frequência de emoções positivas experienciadas por um indivíduo (emoções como orgulho e interesse).
- 3) Afeto Negativo – é a frequência de emoções negativas experienciadas por um indivíduo (como perturbação e hostilidade)

Diener e colegas (2005), defendem que desde os *insights* de Aristóteles, muitas teorias da felicidade têm sido propostas, podendo ser categorizadas em três grupos: 1) teorias de satisfação de objetivos, 2) teorias de processo ou atividade e 3) teorias de predisposição genética e personalidade.

No primeiro grupo, as teorias centram-se na ideia de redução de tensões (e.g. eliminação de dor ou satisfação das necessidades biológicas e psicológicas) levam à felicidade. Freud (1933/1976, citado por Diener et al., 2005) com o princípio do prazer, Maslows (1970, citado por Diener et al., 2005) com o modelo de hierarquia das necessidades e Omodei & Wearing (1990, citados por Diener et al., 2005) com a sua descoberta que o grau de satisfação das necessidades individuais esta positivamente relacionado com o grau de satisfação com a vida, apoiam esta abordagem. Ainda, a felicidade é um estado final desejado para o qual toda a atividade é dirigida.

O segundo grupo é suportado através dos resultados encontrados por diversos autores: os indivíduos são mais felizes quando estão envolvidos em atividades interessantes para os seus níveis de habilidades, chamando ao estado de espírito resultante desta combinação o “*Flow*” (Csikszentmihalyi, 1975, citado por Diener et al., 2005); importância da participação ativa nas tarefas da vida e a participação social é um forte preditor da satisfação com a vida (Cantor & Blanton, 1996; Harlow & Cantor, 1996; citados por Diener et al., 2005); indivíduos

demonstram mais felicidade nos dias em que estão envolvidos em atividades que satisfaçam as suas motivações intrínsecas devido à diversão e prazer (Sheldon, Ryan & Reis, 1996, citados por Diener et al., 2005)); ter objetivos importantes e persegui-los são indicadores de bem-estar (Emmons, 1986; Little, 1989, citados por Diener et al., 2005); e os indivíduos com objetivos importantes tendem a ser mais enérgicos, experimentando mais emoções positivas e sentindo que a vida tem mais significado (McGregor & Little, 1998, citados por Diener et al., 2005).

Os investigadores dos modelos anteriores, defendem que o BES mudará consoante as condições da vida do indivíduo, contudo, os investigadores do terceiro grupo argumentam que o BES é fortemente influenciado por disposições de personalidade estáveis. Os julgamentos subjetivos de bem-estar refletem reações cognitivas e emocionais das circunstâncias da vida e as circunstâncias podem ser de curta duração e variável ou relativamente estável, levando a que os investigadores deste grupo estudem o BES momentâneo e a longo prazo.

Com a sua investigação, Diener e Larsen (1984, citados por Diener et al., 2005) demonstraram que os indivíduos reagem à mudança das circunstâncias, e estas reações são refletivas nos resultados de bem-estar subjetivo. Ainda, mesmo sendo difícil prever a felicidade num dado momento, quando se fazem médias de muitas ocasiões, padrões estáveis das diferenças individuais conseguem ser observados, como descrevem Diener e Larsen (1984, citados por Diener et al., 2005) os níveis médios de experiências agradáveis em situações laborais correlacionam-se com níveis médios de sensações agradáveis em situações de lazer e também, a média de satisfação de vida em situações sociais correlaciona-se com a média de satisfação de vida quando sozinho. Mesmo havendo flutuação de emoções, parece que os indivíduos apresentam respostas emocionais características de acordo com as situações e circunstâncias de vida. Estas respostas emocionais características também são entre moderada a fortemente estáveis, em longos períodos de tempo (Magnus & Diener, 1999; Costa & McCrae, 1988, citados por Diener et al., 2005). Ainda referente à satisfação laboral, Scarpello e Campbell (1983) sugerem a importância de medição de variáveis vocacionalmente relevantes para avaliar a satisfação no trabalho, podendo contribuir para a compreensão de como os indivíduos reagem a facetas de trabalho mais específicas. Também, a importância de como os indivíduos vêem as suas carreiras pode ser usado para refinar relacionamentos conhecidos entre a satisfação no trabalho e resultados organizacionais relevantes (volume de negócios, produtividade e qualidade de vida profissional) tal como contribuir para a pesquisa do relacionamento entre o stress e o trabalho, saúde psicológica e física dos colaboradores.

Uma das razões para uma estabilidade e consistência do BES é explicada pela componente genética, existindo indivíduos que nascem propensos para serem mais felizes que outros, conseguimos concluir através de diversos estudos: Tellegen e colaboradores (1988, citados por Diener et al., 2005) através do estudo de gémeos (monozigóticos vs. dizigóticos, criados em conjunto vs. criados em separado), estima que 40% da variabilidade das emoções positivas e 55% da variabilidade das emoções negativas podem ser preditas pela variação genética; ainda, traços de personalidade do *Five Factor Model* (e.g. consciência, abertura para a experiência) estão relacionados com o BES, contudo com relações menores e menos consistentes (Watson & Clark, 1992, citados por (Ed; Diener et al., 2009) comparativamente aos traços de personalidade Extroversão e Neuroticismo, que estão mais fortemente correlacionados com afetos agradáveis e com afetos negativos, respetivamente (Diener & Lucas, 1999; Lucas & Fujita, 2000; Fujita, 1991, citados por Diener et al., 2005).

Em suma, como afirma Diener e colegas (2009), as diferenças no BES também resultam de diferenças individuais estáveis em como as pessoas pensam sobre o mundo (acessibilidade da informação, precisão e eficiência do processamento). Bem como certas disposições cognitivas como a esperança (Snyder et al., 1991), o otimismo (Scheier & Carver, 1993) e a expectativa de controle (Grob, Stetsenko, Sabatier, Botcheva & Macek, 1999). Isto é, não é só quem somos que importa para a felicidade, mas como pensamos em nossas vidas.

1.6 Stress Percebido

Segundo Bernard (1865, 1961, citado por Schneiderman, Ironson, & Siegel, 2005), para uma manutenção da vida é fundamental manter o nosso ambiente interno constante, diante de um ambiente de mudança. Esta regulação perante situações externas de mudança é chamada de “homeostase” (Cannon, 1929, citado por Schneiderman et al., 2005). Selye (1956, citado por Schneiderman et al., 2005) usou o termo “stress” para representar os efeitos de qualquer fator que ameace a homeostase. Esta ameaça, real ou percebida, é identificada como o stressor, e a resposta ao stressor é chamada de “resposta ao stress”, que caso surja de forma severa ou prolongada pode levar ao dano de tecidos ou doença. Ainda, Beehr (1998, citado por Cooper & Clarke, 2003), define que os stressores referem-se a eventos em que os indivíduos se confrontam, enquanto a tensão refere-se às respostas psicológicas, físicas e comportamentais do indivíduo ao stressor.

Segundo Gatchel, Baum e Krantz (1989, citados por Schneiderman et al., 2005), de uma forma geral, o stresse tem sido definido como um processo complexo através do qual um

organismo responde aos acontecimentos que fazem parte da vida do dia-a-dia, e que são suscetíveis de ameaçar ou de pôr em causa o bem-estar desse organismo.

Baseado na avaliação de uma ameaça percebida, os seres humanos e outros animais invocam estratégias/resposta de *coping*, “a pessoa interage ativamente com o meio ambiente, apreciando os acontecimentos como potencialmente ameaçadores ou desafiantes à luz dos recursos de *coping* disponíveis” (Lazarus & Folkman, 1984, citados por Schneiderman et al., 2005; Cohen et al., 1983, citado por Marques & Ribeiro, 2009), o sistema nervoso central (SNC) produz respostas já integradas de *coping* (Hilton, 1975, citado por Schneiderman et al., 2005). Isto é, em situações de luta-ou-fuga viáveis, os mamíferos tendem a mostrar atividade autônoma e hormonal que maximize as possibilidades de esforço muscular (Cannon, 1929; Hess, 1957, citados por Schneiderman et al., 2005). Em oposto, em situações em que uma resposta de *coping* ativo não está disponível, os mamíferos podem reagir através da vigilância (excitação do sistema nervoso simpático – SNS), acompanhada com uma inibição ativa do movimento e da saída do sangue (Adams et al., 1968, citados por Schneiderman et al., 2005).

Schneiderman e colaboradores (2005), afirmam que os efeitos adversos dos stressores crónicos são particularmente comuns nos seres humanos, possivelmente devido à alta capacidade de pensamento simbólico que pode suscitar respostas de stress persistentes a uma ampla gama de condições de vida e de trabalho adversas. Ainda, acrescentam que a relação entre stressores psicossociais e doenças crônicas é complexa, pois podem ser afetados pela natureza, número e persistência dos stressores, também pela vulnerabilidade biológica do indivíduo (genética, fatores constitucionais) e pelas estratégias de *coping* aprendidos.

Uma outra visão do stress, é que este pode ser positivo. McEwen (1998, citado por Henderson, Nelson, & Quick, 2017) mostra que as consequências do stress podem ser protetoras, adaptativas e funcionais, LePine et al. (2005, citado por Henderson et al., 2017) apontam que o desafio do stress produz consequências positivas e ganhos funcionais para o indivíduo e Fredrickson (2009, citado por Henderson et al., 2017), na sua pesquisa defende o equilíbrio do positivo e negativo, porque existirá sempre acontecimentos negativos e a falta de reconhecimento e de lidar com esses eventos não é adaptativo.

As definições contemporâneas do stress, favorecem uma perspetiva transacional, enfatizando que o stress está localizado na relação entre o meio ambiente e o indivíduo (Cooper, et al., 2001, citados por Cooper & Clarke, 2003). Assim, nesta perspetiva, o termo refere-se ao processo transacional e não a elementos específicos, como o indivíduo ou o meio ambiente.

Stress surge quando, num evento específico o individuo faz uma avaliação da situação, e a mesma supera os recursos disponíveis, ameaçando o bem-estar e exige uma mudança no funcionamento individual para restaurar o equilíbrio (Lazarus, 1991, citado por Cooper & Clarke, 2003). Segundo esta perspectiva em que é focada a avaliação do sujeito perante a situação, há autores que defendem que só haverá stressores em função da apreciação cognitiva do evento (e não do evento em si), isto é, se a situação é apreciada como ameaçadora e se os recursos pessoais para enfrentar a situação são insuficientes (Cohen et al., 1983, citados por Marques & Ribeiro, 2009).

Segundo Trigo, Canudo, Branco e Silva (2010), Cohen, Kamarck e Mermelstein (1983) dão ênfase ao stress percebido, em oposição ao stress objetivo, defendendo que os estímulos de stress são insuficientes para provocar doença, pois o seu potencial patogénico resulta da transação entre a pessoa e o ambiente. Se uma ameaça for persistente (principalmente em indivíduos mais velhos ou não-saudáveis) o efeito a longo prazo da resposta ao stress pode prejudicar a saúde (Schneiderman, 1983, citado por Schneiderman et al., 2005) e ainda, as principais queixas de stress aos profissionais de saúde são de ansiedade e depressão (Quick & Cooper, 2003, citados por Henderson et al., 2017). Desta forma, os acontecimentos deixam de determinar as respostas, para se valorizar a avaliação global que o indivíduo faz da situação e assim, a perceção de stress só ocorre quando o indivíduo avalia a situação como ameaçadora ou exigente e dispõe de poucos recursos para lidar com o desafio (Ilustração 2).

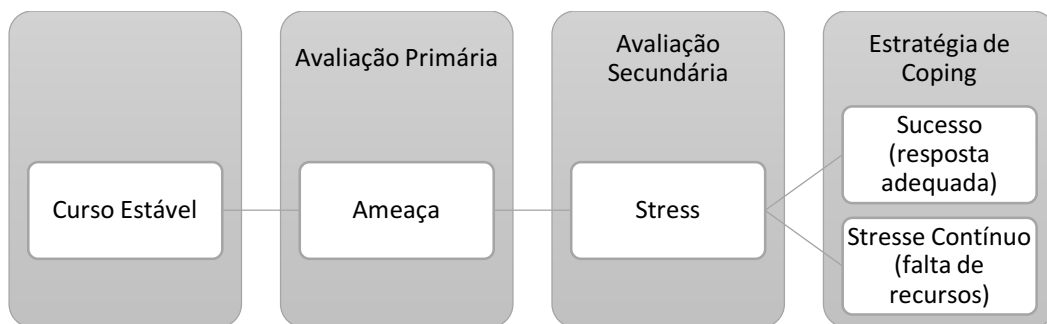


Ilustração 2 The Cooper-Cummings framework model (adaptado de Cartwright & Cooper, 1997, citados por Clarke & Cooper, 2004)

Clarke e Cooper (2004) defendem que se a fonte de stress for percebida positivamente (como um desafio a ser superado) então o indivíduo não experimentará resultados negativos. Contudo, diversos autores têm encontrado relação entre a alta afetividade negativa (AN) e perceção de sintomas de stress, e ainda, que a AN é uma moderadora entre o stress e a tensão, tornando os indivíduos com altos níveis de AN mais vulneráveis ao stress percebido

(Watson & Clark, 1984; Spector e O'Connell 1994; Moyle 1995; Cassar e Tattersall, 1998; Parkes, 1990; Moyle, 1995; Cassar e Tattersall, 1998; citados por Cooper & Clarke, 2004).

Em suma, existem várias concepções do stress que torna o seu estudo bastante complexo. Desta forma, os autores dividem-se quando à conceptualização do stress, criando assim três doutrinas com focos em momentos e processos diferentes: na condição ambiental que perturba o funcionamento regular do indivíduo, na resposta automática e geral de um organismo a um agente desestabilizador e no processo de interação entre a avaliação do sujeito e a perceção de capacidades de resposta.

1.7 Relação entre o PsyCap, Bem-estar e Stress

Sendo que a PP é o estudo científico do funcionamento humano ótimo, tem também como principal objetivo promover os fatores que permitem os indivíduos e as organizações de desenvolverem e prosperarem. A acelerada mudança e as elevadas exigências do mundo atual exige cada vez mais organizações capazes de se revigorarem com base em processos dinâmicos e interativos, para assim, conseguirem sobreviver e progredir (Cardoso, 2006, citado por Cunha, Pereira, Cunha, & Gascón, 2014). Contudo, estas elevadas exigências e muitas das vezes, falta de recursos eficazes, apontam para um desenvolvimento de danos psicossociais como a vulnerabilidade ao stress, desordens emocionais, *burnout*, baixa motivação, absentismo e diminuição de desempenho, eficácia e qualidade do trabalho (Cunha et al., 2014).

Com base nestas premissas, Cunha, Pereira, Cunha e Gascón (2014) defendem que é imperativo, para criar instituições saudáveis e compostas por pessoas sãs: 1) identificar riscos psicossociais, criar e implementar intervenções com diminuição de danos, fomentando a qualidade de vida de todos os indivíduos; 2) identificar fatores existentes para a promoção do bem-estar e acrescentar formas de otimizar, monitorizar e promover a resiliência.

A revisão de literatura, mostrou que a dinâmica entre o trabalho e o sujeito, tem um papel preditivo na perceção de qualidade de vida (Pereira & Sousa, 2010b; Cunha, Salazar & Pereira, 2010; Azevedo, Loureiro, Pereira & Cunha, 2010, citados por Cunha et al., 2014) e de saúde (Pereira & Rodrigues, 2010, citados por Cunha et al., 2014).

Cunha et al. (2014), defendem que o stress e o bem-estar nas organizações são dois fatores que têm repercussões ao nível individual (alterações fisiológicas, emocionais e comportamentais) e também ao nível organizacional (custos diretos e indiretos com o trabalho, absentismo, alterações na produtividade, na sustentabilidade e liderança no mercado, e ainda, acréscimo de acidentes e incidentes laborais). Estes autores, realizaram um relatório

de Avaliação de Perfil de Riscos Psicossociais em Portugal (2014), com a participação de 38.791 profissionais e identificaram quais os indivíduos que se encontram dentro do padrão de risco e quais os indicadores de risco psicossociais. Um dos riscos identificado como moderado e que tem aumentando ao longo dos anos (Ilustração 3), foi o Stress, sendo que dos inquiridos que apresentam risco identificado, 75% destes apresentam o risco de stress.

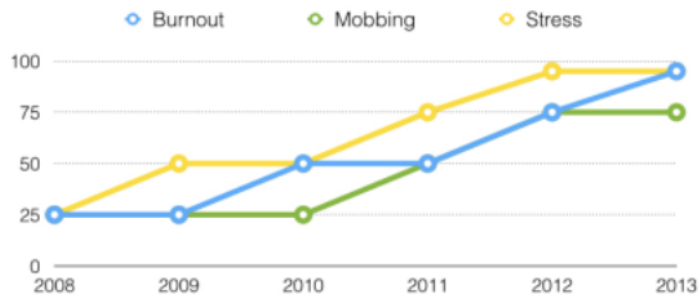


Ilustração 3 Evolução Histórica do Burnout, Mobbing e Stress (retirado de Cunha, Pereira, Cunha & Gascón, 2014)

Como já abordado anteriormente, se a ameaça (stress) for persistente, isto é, uma contínua exposição às situações de stress a longo prazo, pode prejudicar a saúde e ainda dar origem ao desenvolvimento de *burnout* (Cunha et al., 2014; Schneiderman, 1983, citado por Schneiderman et al., 2005). O *burnout* é definido como uma experiência laboral negativa, um síndrome psicológico que envolve uma resposta prolongada a um stressor interpessoal crónico no local de trabalho, sendo caracterizado pela perceção de exaustão emocional e física, por cinismo ou despersonalização e sentimentos de ineficácia (Maslach & Leiter, 2008, citados por Cunha et al., 2014). Vários estudos revelam que o *burnout* está associado a respostas negativas face ao trabalho, como baixo *commitment*, insatisfação no trabalho, absentismo, turnover e diminuição da qualidade do trabalho (Maslach & Leiter, 2008; Vahey et al, 2004; Maslach & Leiter 2005; Leiter et al, 1998, citados por Cunha et al., 2014).

Sendo o stress um risco psicossocial, tem sido amplamente estudado e diversos autores têm demonstrado uma correlação negativa entre o *PsyCap* e o Stress. Avey, Luthans, e Jensen (2009) encontraram uma relação negativa entre o *PsyCap* de trabalhadores e sintomas percebidos de stress ($r = -.35$; $p < 0,01$), tal como, uma relação negativa entre o *PsyCap* e a intenção de saída do trabalhador ($r = -.24$; $p < 0,01$) e o comportamento de procura de outro emprego ($r = -.16$; $p < 0,01$). Avey et al. (2011) encontraram uma relação negativa entre o *PsyCap* e o Stress/Ansiedade ($r = -.29$, $sd = 0.20$).

Outros estudos têm comprovado a importância e contribuição do *PsyCap* para o Bem-estar: Avey, Luthans, Smith, & Palmer (2010), encontraram uma correlação significativa e positiva entre o *PsyCap* e o Bem-estar Psicológico ($r = .47$, $p < .01$), defendendo que o

PsyCap pode ser um meio para promover o bem-estar no local de trabalho; correlação positiva entre o *PsyCap* e o bem-estar psicológico ($r = .57$, $sd = 0.16$) (Avey et al., 2011); e, ainda, existe suporte científico para a relação positiva entre o *PsyCap* e o bem-estar, sendo que as quatro capacidades do *PsyCap*, quando integradas, oferecem um conjunto viável de recursos e mecanismos que podem promover o bem-estar (Avey et al., 2010, 2011; Luthans et al., 2013; Roche, Haar & Luthans, 2014, citados por Youssef-Morgan & Luthans, 2015).

Em suma, o stress é um risco psicossocial que tem aumentado ao longo dos anos e que têm impacto nos indivíduos e nas organizações, em diversos âmbitos (e.g. saúde física e psicológica, rentabilidade, satisfação). Este tem uma relação negativa com o bem-estar e com o *PsyCap*, que demonstra a importância da intervenção para melhoria destes indicadores.

1.8 Definição de Objetivos

Partindo das duas premissas anteriormente apresentadas (identificação de riscos psicossociais e promoção do bem-estar), definiu-se como objetivo geral deste estudo, perceber a relação do *PsyCap* com o Stress e o Bem-estar. Como objetivos específicos foram definidos:

- a) Estudar a estrutura das variáveis *PsyCap*, BES e Stress percebido.
- b) Estudar a relação do *PsyCap* com o Stress percebido e o Bem-estar Subjetivo.

1.9 Definição de Hipóteses

Com base no estado da arte apresentada anteriormente, foram definidas quatro hipóteses principais de investigação de acordo com o primeiro objetivo específico e outras hipóteses exploratórias de acordo com o segundo objetivo específico.

A revisão de literatura permite identificar que o stress tem impacto no bem-estar dos indivíduos (Maslach & Leiter, 2008; Vahey et al, 2004; Maslach & Leiter 2005; Leiter et al, 1998; Pereira & Sousa, 2010b; Cunha, Salazar & Pereira, 2010; Azevedo, Loureiro, Pereira & Cunha, 2010, citados por Cunha et al., 2014). Tendo como base a relação entre o stress e o bem-estar, é apresentada a seguinte hipótese:

Hipótese 1 – Níveis elevados de stress percebido estão associados a um menor bem-estar subjetivo.

Diversos autores têm demonstrado através dos seus estudos a correlação negativa entre o *PsyCap* e o Stress (Avey, Luthans, & Jensen, 2009; Avey et al., 2011). Tendo em conta as evidências empíricas, é apresentada a seguinte hipótese:

Hipótese 2 – Níveis elevados de stress percebido estão negativamente associados ao *PsyCap*.

Como referido no estado de arte, vários estudos têm demonstrado a importância do *PsyCap* para o Bem-estar (Avey, Luthans, Smith, & Palmer, 2010; Avey et al., 2011; Avey et al., 2010, 2011; Luthans et al., 2013; Roche, Haar & Luthans, 2014, citados por Youssef-Morgan & Luthans, 2015). Com base na revisão de literatura, levantam-se as seguintes hipóteses:

Hipótese 3 – Níveis elevados de *PsyCap* estão associados a um maior bem-estar subjetivo.

Sendo que diversos autores (referidos anteriormente) têm mostrado a importância do *PsyCap* para o bem-estar e a correlação negativa entre o *PsyCap* e o stress, as últimas hipóteses definidas a serem testadas são:

Hipótese 4 – O *PsyCap* medeia o impacto do stress percebido no bem-estar subjetivo.

Em suma, com o presente estudo, pretendemos compreender a relação entre os riscos psicossociais e o *PsyCap*, bem como testar as hipóteses do modelo estrutural proposto:

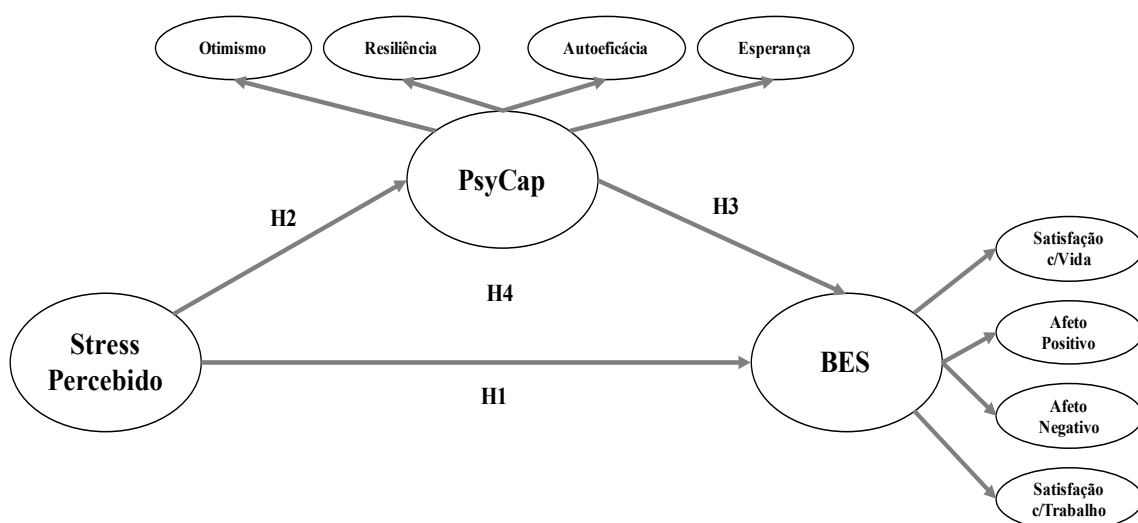


Ilustração 4 Modelo Estrutural Proposto

2 CAPÍTULO II – MÉTODO

Tendo em consideração os objetivos definidos, pretende-se realizar um estudo exploratório com um desenho correlacional.

As análises exploratórias efetuadas, pretendem explorar as relações entre a variável de ordem superior, PsyCap, e as variáveis psicossociais, bem-estar subjetivo e stress.

2.1 Participantes

É uma amostra por bola de neve, do tipo exponencial (inquiridos partilham com outros), constituída por 585 trabalhadores Portugueses do setor público e privado (Tabela 1), com idades compreendidas entre os 19 e os 62 anos ($M = 35$; $DP = 9,24$), 67% dos inquiridos são do sexo feminino e 41,7% com habilitações literárias ao nível da Licenciatura, seguindo-se de 30,3% com 12º ano, 20,2% com Mestrado e com menor percentagem 9º ano e Doutoramento (5,8% e 2,1%, respetivamente). Ainda, a área de estudo dos inquiridos centra-se nas Ciências Sociais, do Comportamento, da Comunicação, da Administração, do Trabalho e do Direito (38,3%) e as restantes distribuídas pelas outras áreas (Tabela 1).

Tabela 1 Frequências e Percentagens relativas às variáveis Área de Estudo e Situação Laboral

Variáveis	Nível	Frequência	Percentagem
Área de Estudo	Ciências Sociais, do Comportamento, da Comunicação, Administração, Trabalho e Direito	224	38,3
	Engenharia, Tecnologia, Industria, Arquitetura e Construção	93	15,9
	Ciências da Saúde e Serviços Sociais	59	10,1
	Artes e humanidades	77	13,2
	Ciências da Vida, da Terra, do Espaço, Químicas, Físicas e Exatas	30	5,1
	Pedagogia	24	4,1
	Serviços: Turismo, Hotelaria, Desporto, Estética, Transporte, Meio Ambiente e Segurança	53	9,1
	Agronomia, Agricultura, Pecuária, Pesca e Veterinária	5	0,9
	Não Responde	20	3,4
	Situação	Trabalhador por conta de outrem – Setor Privado	168

Laboral

Trabalhador por conta de outrem – Setor Público	417	71,3
---	-----	------

Relativamente ao tempo laboral na empresa, 46,3% dos participantes encontram-se a trabalhar há mais de 6 anos, 8,9% entre 4 e 6 anos, 23,8% entre 1 e 3 anos, 9,2% entre 6 e 12 meses e 11,8% à menos de 6 meses. Dos inquiridos, a grande maioria labora na área geográfica de Lisboa (57,1%), seguindo-se de Setúbal (12,5%), Porto, Madeira e Évora (7,9%, 7% e 4,4%, respetivamente). Como se pode verificar, na Tabela 2, é uma amostra muito heterogénea ao nível da função/departamento em que o inquirido está inserido, bem como a área de atuação da empresa em que labora.

Tabela 2 Frequências e Percentagens relativas às variáveis Função/Departamento e Área de Atuação da Empresa

Variáveis	Nível	Frequência	Percentagem
Função / Departamento	Função Técnica (produção na empresa)	178	30,4
	Comercial	66	11,3
	Administrativo	78	13,3
	Diretor	14	2,4
	Departamento de Formação	57	9,7
	Responsável/Gestor de Equipa Técnica	81	13,8
	Departamento Financeiro	18	3,1
	Departamento de Sistemas e Informação	19	3,2
	Departamento de Recursos Humanos	36	6,2
	Outro	38	6,5
Área de Atuação da Empresa	Comercial e <i>Marketing</i>	42	7,2
	<i>Contact Center</i>	79	13,5
	Engenharia	20	3,4
	Eventos, Produções e Área Artística	8	1,4
	Finanças e Banca	25	4,3
	Fiscalidade e Jurídico	5	0,9
	Hotelaria e Turismo	43	7,4
	Indústria	29	5,0
	Recursos Humanos	30	5,1
	Retalho	32	5,5
	Outra	49	8,4

Saúde	56	9,6
Tecnologias de Informação	49	8,4
Educação/Formação	64	10,9
Área Social	27	4,6
Transportes	27	4,6

2.2 Instrumento

Neste capítulo descreve-se os instrumentos utilizados nesta investigação. Foram utilizadas diversas escalas de autorrelato, recolhidas online: questionário sociodemográfico, *Psychological Capital Questionnaire*, *Satisfaction With Life Scale*, *Scale of Positive and Negative Experience*, *Index of Job Satisfaction* com item de avaliação de satisfação geral e *Perceived Stress Scale-10*.

Questionário Sociodemográfico

Foi utilizado um questionário sociodemográfico com o objetivo de recolher informações para caracterizar a amostra: idade, sexo, nacionalidade, escolaridade, área de estudo, função/departamento em que labora, área de atuação da empresa que labora, tempo que labora na mesma empresa e área geográfica da mesma.

PsyCap

De forma a medir o *PsyCap* recorreu-se ao *Psychological Capital Questionnaire* (PCQ), desenvolvido por Luthans e colegas (2007), validada para a população portuguesa por Mónico, Pais, Santos & Santos (2014) e utilizada por Nunes (2010) com uma consistência interna medida através do coeficiente do *Alpha* de *Cronbach* de $\alpha = .90$ em ambas as investigações, revelando assim um nível elevado de consistência interna do instrumento. Ainda, Mónico et al. (2014), apresentaram a consistência interna para cada fator do *PsyCap*: autoeficácia $\alpha = .84$; esperança $\alpha = .82$; resiliência $\alpha = .73$; e otimismo $\alpha = .65$. No presente estudo, tivemos em consideração as indicações de autores de referência (Maroco & Garcia-Marques, 2006; Nunnally, 1978) para a consistência interna de todas as escalas. Para o *PsyCap* os valores de *Alpha* de *Cronbach* apresentou um coeficiente global de $\alpha = .88$. Também apresentamos a consistência interna para cada um dos fatores, com base em itens padronizados: autoeficácia $\alpha = .80$; esperança $\alpha = .76$; resiliência $\alpha = .70$; e otimismo $\alpha = .65$. Ainda, apresentando um coeficiente global de. Embora os dois últimos fatores apresentem um coeficiente mais baixo, podemos considerar que a escala tem confiabilidade

aceitável. A média das correlações inter-item para os diferentes fatores é de 4,80 (autoeficácia), 4,56 (esperança), 4,56 (otimismo) e 4,56 (resiliência). Podendo afirmar que o instrumento utilizado mede o Capital Psicológico Positivo da nossa amostra.

O PCQ é composto por 24 itens, que se subdividem em quatro subescalas, constituídas por seis itens cada e, adaptadas a partir dos seguintes questionários: a) autoeficácia (Parker, 1998); b) esperança (Snyder et al. 1996); c) otimismo (Scheier & Carver, 1985); e d) resiliência (Wagnild & Young, 1993). O questionário possui três itens invertidos (r = 4, r = 7 e r = 19).

Alguns exemplos dos itens que compõe estas subescalas: “Sinto-me confiante em apresentar informação a um grupo de colegas” (autoeficácia); “Neste momento, vejo-me como tendo muito sucesso no trabalho” (esperança); “No meu trabalho, em alturas de incerteza, habitualmente espero o melhor” (otimismo); e, “Consigo lidar com momentos difíceis no trabalho, pois já passei por dificuldades anteriormente” (resiliência). As respostas são medidas através de uma escala tipo *Likert* de 6 pontos, com respostas compreendidas entre 1 (Discordo Totalmente) e 6 (Concordo Totalmente).

Bem-estar Subjetivo

O BES foi medido através dos seguintes instrumentos: *Satisfaction With Life Scale* (SWLS), desenvolvida por Diener, Emmons, Larsen e Griffin (1985); da *Scale of Positive and Negative Experience* (SPANE), desenvolvida por Diener e colegas (2010); da versão de cinco itens do *Index of Job Satisfaction* (IJS-5), desenvolvido por Brayfield e Rothe (1951); e, do item de avaliação de satisfação no trabalho, defendido por Scarpello e Caplbell (1983a).

A SWLS, avalia a satisfação global com a vida, isto é, a componente cognitiva do BES. Apresenta uma consistência interna de $\alpha = .87$, na sua versão original, sendo validada e adaptada para a população portuguesa por Neto et al. (1990, citados por Seco, Casimiro, Pereira, Dias, & Custódio, 2005) apresentando um *Alfa de Cronbach* igual a 0,78. No presente estudo a consistência interna que obtivemos foi $\alpha = .87$, podendo considerar que os 5 itens medem apenas uma dimensão, a satisfação global com a vida da nossa amostra. Não existem itens correlacionados com valores negativos e a média das correlações inter-item é de 4,76.

Esta escala aglomera cinco itens, avaliados e cotados através de uma escala de tipo *Likert* que avalia entre 1 (discordo totalmente) e 7 (concordo totalmente). Exemplo de um item desta escala “As minhas condições de vida são excelentes”.

A SPANE permite avaliar a dimensão afetiva do BES, sendo composta por 12 itens,

dividindo-se em duas subescalas: seis com valência positiva e seis itens com valência negativa. A avaliação e cotação é efetuada através de uma escala tipo *Likert* de 1 (muito raramente ou nunca) a 5 (muito frequentemente ou sempre). A escala original apresenta qualidades psicométricas globais bastante elevadas ($\alpha = .89$), como para as duas subescalas de valência positiva ($\alpha = .87$) e negativa ($\alpha = .81$). A adaptação para a população portuguesa realizada por Silva e Caetano (2013), apresenta igualmente uma consistência interna global elevada ($\alpha = .88$) e ainda, $\alpha = .89$ para a valência positiva e $\alpha = .84$ para a valência negativa. Na presente amostra, o valor de *Alpha* de *Cronbach* para a valência positiva é de $\alpha = .89$ e para a valência negativa de $\alpha = .84$. Apresentando uma consistência interna global de $\alpha = .90$, podendo afirmar que medem a dimensão afetiva do BES.

O IJS-5, avalia a satisfação com o domínio específico da vida, a satisfação com o trabalho. Esta escala, é composta por 5 itens, dos quais dois são invertidos ($r = 3$ e $r = 5$), avaliada através de uma escala tipo *Likert*, varia entre 1 (discordo totalmente) e 5 (concordo totalmente). Apresenta valores elevados de consistência interna para a escala original ($\alpha = .93$). Apesar de não estar adaptado para a população portuguesa, várias investigações têm utilizado o IJS-5 e obtido bons coeficientes de consistência interna: $\alpha = .82$ (Judge, Bono, Erez, & Locke, 2005), $\alpha = .89$ (T. A. Judge, Bono, & Locke, 2000), $\alpha = .90$ na dissertação de Boavida (2011) com uma amostra da população portuguesa e $\alpha = .95$ (T. A. Judge & Ilies, 2004). Na nossa amostra obtivemos uma consistência interna de $\alpha = .87$. Alguns exemplos de itens da versão são: “Cada dia no meu trabalho parece que não tem fim” e “Considero que o meu trabalho é bastante desagradável”. Ainda, como defende Scarpello e Campbell (1983) é importante avaliar diversas dimensões da satisfação com o trabalho, desta forma, foi utilizado um item de satisfação global com o trabalho “Em geral, estou satisfeito(a) com o meu trabalho”, avaliado também através de uma escala tipo *Likert*, que varia entre 1 (discordo totalmente) e 5 (concordo totalmente). No presente estudo, a junção do IJS-5 e do item de satisfação global com o trabalho, apresenta uma consistência interna de $\alpha = .90$, medindo assim a satisfação com o domínio específico da vida, a satisfação com o trabalho. Não existem itens com valores negativos e a média das correlações inter-item é de 4,16.

Stress Percebido

A *Perceived Stress Scale-10* (PSS-10), segundo Trigo et al. (2010), é um instrumento de relato pessoal que pretende avaliar, de uma forma global, a perceção do indivíduo relativamente aos acontecimentos da sua vida como estes sendo indutores de stresse, tendo em

consideração o carácter imprevisível, incontrolável ou excessivo do mesmo. Este instrumento, desenvolvido por Cohen, Kamarck e Mermelstein (1983, 1988), refere-se à frequência com que um contexto geral de vida ocorreu durante o último mês, não especificando uma situação particular. Existem 3 versões do instrumento, PSS-14, PSS-10 e PSS-4, sendo a escolhida a de 10 itens devido ao seu destaque das qualidades psicométricas. Nesta versão, é necessária a inversão de 4 itens ($r = 4$, $r = 5$, $r = 7$ e $r = 8$).

Cohen e Williamson (1988), para a PSS-10, encontraram índices de consistência interna de $\alpha = .78$. Nas adaptações para a população portuguesa Trigo et al. (2010) apresentam um $\alpha = .78$ e Marques e Ribeiro (2009) apresentam $\alpha = .87$. No presente estudo a PSS-10, apresentou uma consistência interna de $\alpha = .86$. Podendo afirmar que a PSS-10, mede a perceção de stress. Não existem itens com valores negativos e a média das correlações inter-item é de 1,64.

Este instrumento é avaliado através de uma escala tipo *Likert* que varia entre 0 (Nunca) e 4 (Muito frequentemente). Alguns exemplos de itens do instrumento são: “No último mês, com que frequência se sentiu nervoso(a) e em stress?” e “No último mês, com que frequência se sentiu incapaz de controlar as coisas importantes da sua vida?”.

2.3 Procedimentos

A amostra foi recolhida através da técnica de amostragem não probabilística bola de neve, recorrendo às redes sociais (*LinkedIn* e *Facebook*) e a e-mail, partilhando o link de forma a dar acesso ao questionário, criado através da plataforma *Qualtrics*. A aplicação do questionário foi realizado online, entre 15 de maio a 23 de junho de 2017. No início do questionário é apresentado o enquadramento do estudo, expondo que se inseria no Mestrado de Psicologia Social da Saúde, a instituição de ensino e solicitando que indicasse se é trabalhador por conta própria ou por outrem (com o objetivo de filtrar os inquiridos, sendo que alguns dos instrumentos utilizados medem perceções em contexto laboral de equipa, preservando o tempo e disponibilidade dos voluntários), fornecendo uma explicação e disponibilizando o contacto para possíveis questões.

Seguidamente, era apresentado o consentimento informado, tendo em consideração os procedimentos éticos da Ordem dos Psicólogos Portugueses (*Código Deontológico*, 2016) e da *American Psychological Association* (2002), sendo informados do propósito do estudo, a duração esperada, o direito a recusar participar ou não concluir o estudo após início do mesmo, anonimato e confidencialidade dos dados recolhidos (com os limites de confidencialidade, neste caso para publicação científica), os responsáveis e contato para

esclarecimentos. Após o voluntário aceitar as condições do consentimento informado, era permitido avançar para o questionário sociodemográfico. Após o término do questionário, foi apresentado o *Debriefing* com a explicação detalhada dos objetivos e contatos para obtenção dos resultados ou esclarecimento de dúvidas.

Foram realizados filtros para uma amostragem mais “limpa”, sendo excluídos: os trabalhadores independentes, de outras nacionalidades que não portuguesa e os que abriram ou iniciaram apenas o questionário (não respondendo à primeira escala no seu todo).

Os dados recolhidos foram exportados e posteriormente analisados através do programa estatístico *Statistical Package for the Social Sciences (IBM® SPSS® Statistics)*, versão 24, para efetuar a análise descritiva das variáveis sociodemográficas e aferir as qualidades psicométricas das medidas utilizadas. Ainda, utilizou-se o *Analysis of Moment Structures (IBM® SPSS® AMOS)*, versão 22, para efetuar o modelo de equações estruturais (MEE). O MEE pode ser dividido em dois submodelos (ambos utilizados no presente estudo): (1) modelo de mensuração e (2) modelo estrutural. O (1) modelo de medida define as relações entre as variáveis observáveis e as não observáveis, é representado pela Análise Fatorial Confirmatória (AFC), que especifica o padrão pelo qual cada medida é “carregada” em um fator principal. O (2) modelo estrutural define relações entre as variáveis observáveis e as variáveis não observáveis (latentes) e, ainda, especifica a forma pela qual a variável latente influencia, direta ou indiretamente, valores de outras variáveis latentes no modelo (Byrne, 2001).

De forma a avaliar a adequação do modelo, Byrne (2001), recomenda a utilização dos seguintes índices que são frequentemente referenciados: qui-quadrado (χ^2), o *goodness-of-fit* (GFI), o *comparative fit index* (CFI) e o *root-mean-square error of approximation* (RMSEA). Desta forma, e de acordo com os valores geralmente recomendados e aceites pelos autores, um modelo é considerado adequado quando: o GFI é mais próximo de 1 (Sorbom, 1993), o CFI seja $> .90$ (Bentler, 1992) e o RMSEA, dependendo dos autores, seja inferior a $.60$ (Hu & Bentler, 1999), inferior a $.08$ (Browne & Cudeck, 1993) ou inferior a $.10$ (MacCallum, et al., 1996). No que respeita à análise da adequação dos parâmetros do modelo, foi tido em consideração a adequação da sua estimação e da sua significância.

3 CAPÍTULO III – RESULTADOS

3.1 Análise de estatística descritiva

Com base na análise da estatística descritiva, concluímos que na presente amostra não existem *missing values*, em nenhuma das variáveis em estudo (N = 585). De uma forma geral, as variáveis latentes de primeira ordem, apresentam níveis de concordância médios elevados (4 e 5 nas escalas de tipo *Likert* que variam entre 1 a 6 e 4 na escala de 1 a 5). Relativamente ao desvio-padrão (DP), os valores médios apresentados são idênticos, sendo superiores a 0,6, à exceção do Afeto Positivo (Tabela 3).

Tabela 3 Média, desvio-padrão, Mínimo e Máximo das variáveis em estudo

Variável Latente 2ª Ordem	Variável Latente 1ª Ordem	Mínimo	Máximo	Média	DP
PsyCap	Autoeficácia	2,33	6	4,80	0,72
	Esperança	2,17	6	4,56	0,73
	Otimismo	1,8	6	4,40	0,78
	Resiliência	2,67	6	4,73	0,60
BES	Satisfação Vida	1	7	4,76	1,13
	Satisfação Trabalho	1	6	4,16	1,01
	Afeto Positivo	1,67	5	3,85	0,59
	Afeto Negativo	1	5	3,57	0,60
	Perceção Stress	0,20	3,80	1,64	0,60

3.2 Análise Fatorial Confirmatória

De forma a avaliar a validade dos constructos de segunda ordem (capital psicológico, bem-estar subjetivo e stress percebido), foi utilizado o método estatístico Análise Fatorial Confirmatória (AFC).

Capital Psicológico

O *PsyCap* é uma variável de segunda ordem, composto por quatro fatores latentes (primeira ordem), cada um deles compostos por seis variáveis observáveis. Sendo que conhecemos a estrutura que constitui o *PsyCap*, utilizou-se a AFC. Através desta análise identificou-se um item (PSYCAP_7r) da subescala otimismo, cujo valor não era significativo ($p = .65$) e procedeu-se à análise de conteúdo do item, “Se algo puder correr mal no meu trabalho, sei que irá acontecer”, havendo acordo que o item era dúbio, e assim, procedeu-se à sua eliminação de forma a robustecer o modelo (Ilustração 5).

Posteriormente, analisaram-se os resultados, obtendo bons índices de ajustamento (Tabela 5), revelando adequabilidade do modelo do *PsyCap* ($X^2 = 782,17$; $gl = 224$; $p < .001$; CFI = 0,88; GFI = 0,89; RMSEA = 0,07).

Na Tabela 4, pode-se verificar que através dos coeficientes de regressão estimados (r) identificou-se que todas as variáveis de primeira ordem, contribuíram de forma significativa ($p = .001$) para a variável latente de segunda ordem, com valores entre 0,42 e 0,59.

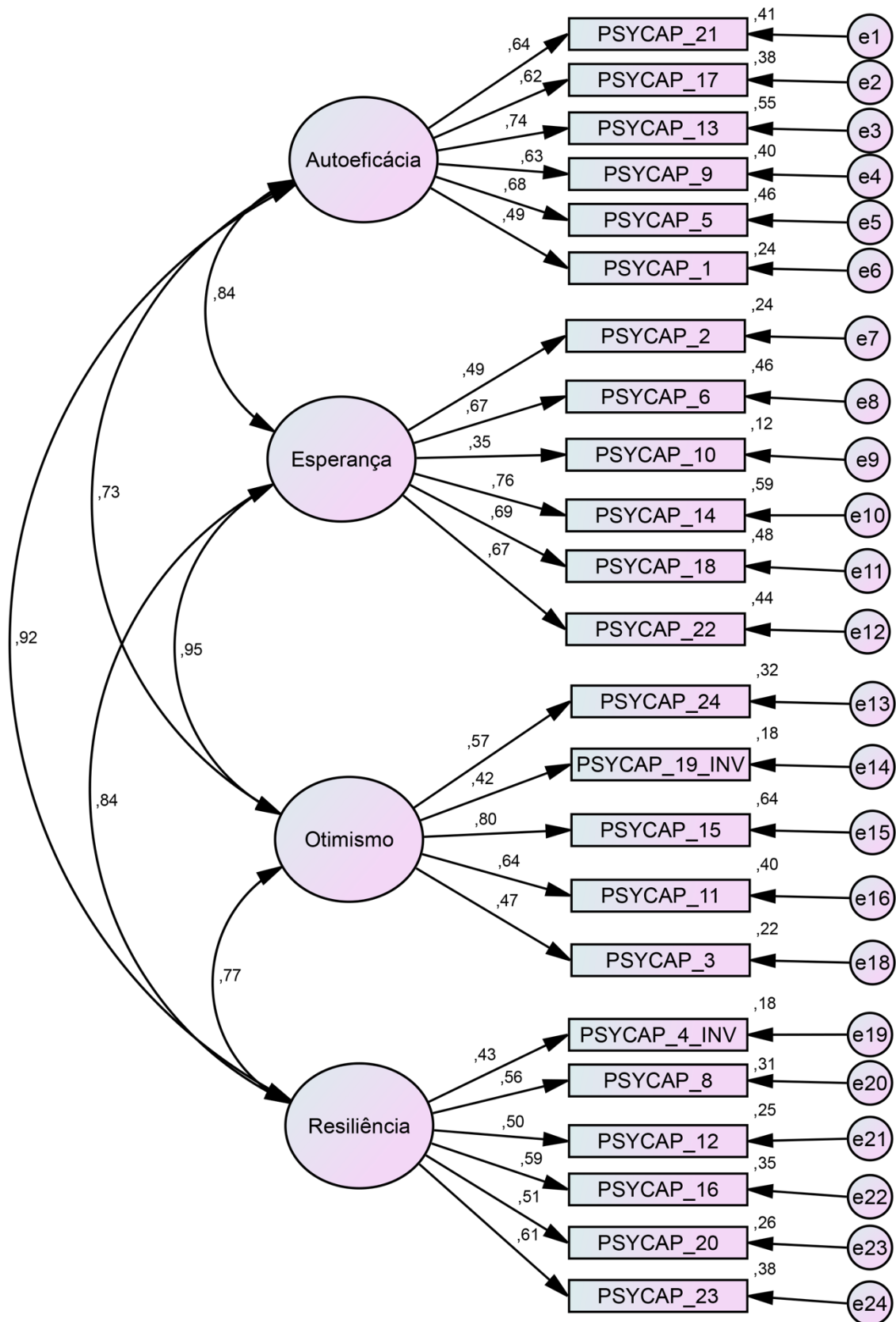


Ilustração 5 Resultado de Análise Fatorial Confirmatória do PsyCap

Bem-estar Subjetivo

Segundo Diener et al. (2009), o BES, fator de segunda ordem, é composto por quatro fatores de primeira ordem, a satisfação com a vida, o afeto positivo, o afeto negativo e a satisfação com o trabalho (Ilustração 6).

Procedeu-se à análise da AFC, identificando bons valores dos índices de ajustamento ($X^2 = 529,11$; $gl = 224$; $p < .001$; $CFI = 0,96$; $GFI = 0,93$; $RMSEA = 0,05$), o que revelou a adequabilidade deste modelo no presente estudo.

Através dos coeficientes de regressão estimados (r), validou-se que todas as variáveis de primeira ordem, contribuíram de forma significativa ($p = .001$) para a variável latente (Tabela 4), com valores que variam entre 0,39 e 0,79.

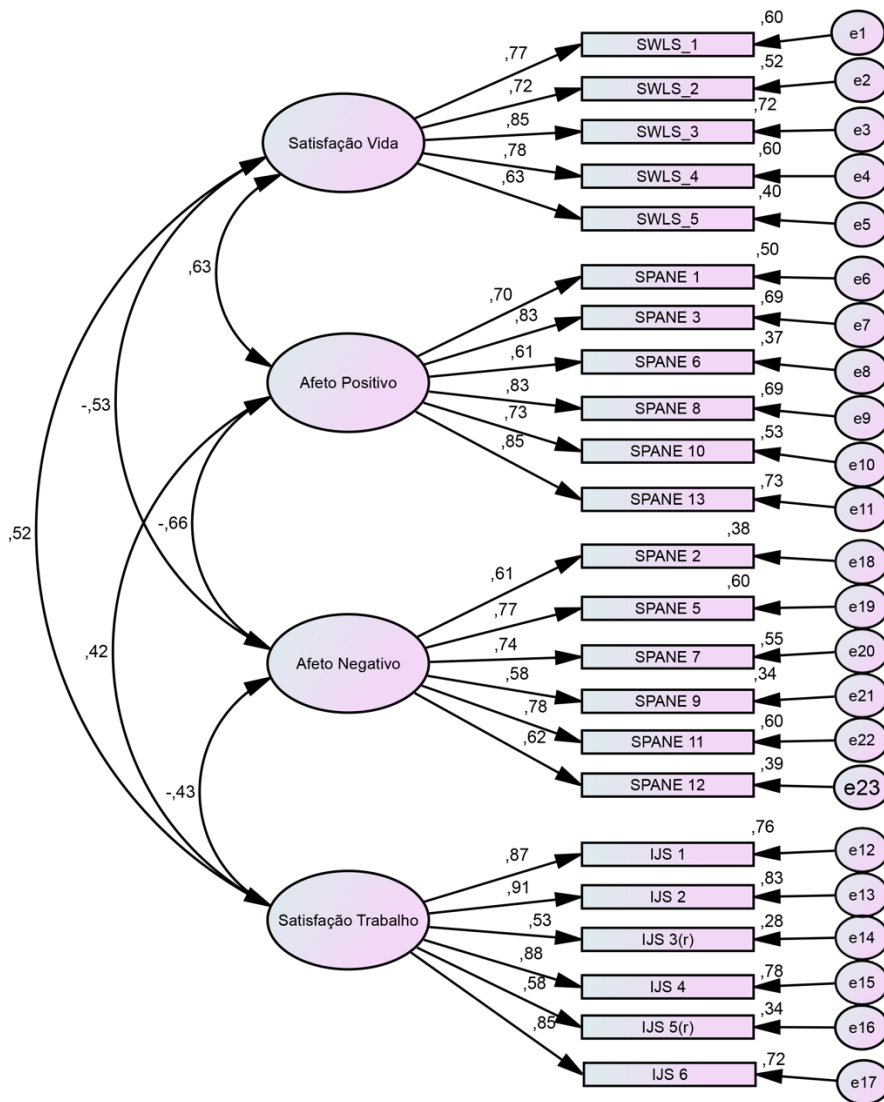


Ilustração 6 Resultado de Análise Fatorial Confirmatória do BES

Stress Percebido

O stress percebido é um fator de primeira ordem, composto por dez variáveis observáveis.

A AFC demonstrou que os índices de ajustamento no primeiro modelo (M1), não cumprem os valores definidos como requisito. Desta forma, com o objetivo de melhorar o ajustamento do modelo recorreu-se aos índices de modificação produzidos pelo AMOS ($e_{10} \leftrightarrow e_9$, $e_{10} \leftrightarrow e_8$, $e_7 \leftrightarrow e_6$, $e_7 \leftrightarrow e_3$, $e_6 \leftrightarrow e_3$, $e_4 \leftrightarrow e_3$), tendo sido testados um a um, até obter valores razoáveis para o ajustamento do modelo. Foi efetuada a análise de conteúdo dos itens de forma a validar as sugestões. Após os ajustamentos no primeiro modelo, o segundo modelo (M2) apresentou índices de ajustamento melhorados (ver Tabela 5) e adequado aos critérios pretendidos ($X^2 = 115,42$; $gl = 29$; $p < .001$; $CFI = 0,96$; $GFI = 0,96$; $RMSEA = 0,07$).

Os valores dos coeficientes de regressão estimados (r) revelam que a grande maioria das variáveis observáveis contribuem de forma significativa ($p = .001$) para a variável de primeira ordem (stress percebido), com valores que variam entre 0,38 e 0,80 (Ilustração 7).

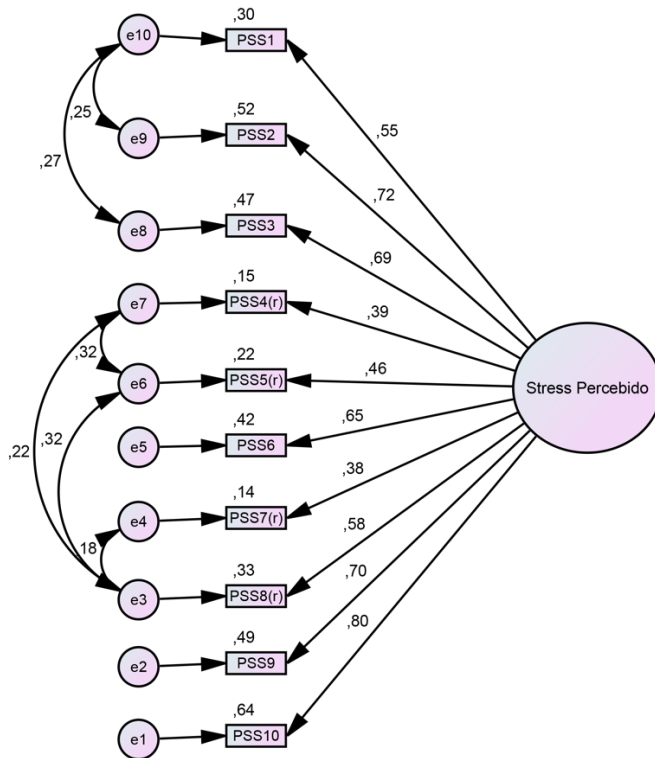


Ilustração 7 Resultado de Análise Fatorial Confirmatória do Stress Percebido

Tabela 4 Coeficientes de regressão estimados das variáveis de segunda ordem

Variável segunda ordem	Variável primeira ordem	<i>r</i>	<i>p</i>
PsyCap	Autoeficácia	0,50	0,001
	Esperança	0,42	0,001
	Otimismo	0,59	0,001
	Resiliência	0,47	0,001
BES	Satisfação Vida	0,79	0,001
	Afeto Positivo	0,39	0,001
	Afeto Negativo	-0,36	0,001
	Satisfação Trabalho	0,61	0,001

Tabela 5 Índices de ajustamento dos modelos estruturais testados

Variável	Modelo	X ²	gl	X ² /gl	p	GFI	CFI	RMSEA
PsyCap	M1	852,81	226	3,77	0,001	0,87	0,86	0,07
BES	M1	551,92	226	2,44	0,001	0,93	0,96	0,05
Stress Percebido	M1	334,47	35	9,56	0,001	0,88	0,85	0,12
	M2	115,42	29	3,98	0,001	0,96	0,96	0,07
Modelo Estrutural Teórico		3688,75	1467	2,51	0,001	0,80	0,86	0,05

3.3 Análise confirmatória do modelo estrutural

O modelo estrutural teórico proposto particulariza as estruturas de regressão entre as variáveis PsyCap, BES e Stress Percebido, permitindo analisar a relação e o impacto que cada uma das variáveis latentes tem na outra. A ilustração 5 aglomera dois modelos e explana o modelo estrutural teórico completo: (1) o modelo de mensuração, que traça a relação entre as variáveis observáveis, as variáveis latentes de primeira ordem e as variáveis latentes de segunda ordem, isto é, o modelo da AFC, e (2) o modelo estrutural que expõe as relações entre as variáveis latentes.

De forma a avaliar a adequação do modelo, iniciou-se por estimar os índices de ajustamento ($X^2 = 3688,75$; $gl = 1467$; $p < .001$; $CFI = 0,86$; $GFI = 0,80$; $RMSEA = 0,05$), que se revelaram adequados. A percentagem da variância do bem-estar subjetivo explicada pelo modelo é de 86%. A análise dos valores das estimativas standardizadas, revelaram os efeitos totais, diretos e indiretos: o fator stress percebido apresenta um efeito direto sobre as

variáveis *PsyCap* ($\beta = -0,52; p < 0,001$) e BES ($\beta = -0,52; p < 0,001$), sendo ambos os efeitos estatisticamente significativos; o stress apresenta um efeito total sobre as variáveis *PsyCap* ($\beta = -0,52; p < 0,001$) e BES ($\beta = -0,80; p < 0,001$), sendo ambos os efeitos estatisticamente significativos; o fator *PsyCap* apresenta um efeito direto significativo sobre o BES ($\beta = 0,55; p < 0,001$) e um efeito total BES ($\beta = 0,55; p < 0,001$); e o fator stress percebido apresenta um efeito mediado pelo fator *PsyCap* sobre o BES ($\beta_{\text{BES.SP|PSYCAP}} = -0,29; p < 0,001$), estatisticamente significativo.

Todos os resultados encontrados indicam uma mediação, contudo, aplicou-se o teste de Sobel, recorrendo a software gratuito online (Soper, 2017), de forma a poder confirmar e completar a análise. Segundo Preacher e Hayes (2004, citados por Vieira, 2009) um dos pressupostos do teste de Sobel é que a amostra seja grande e que o valor crítico para uma distribuição bicaudal assumindo que a distribuição é normal, é $p \leq .05$ ou acima de $\pm 1,96$ na tabela de teste z. Após inserção dos dados, podemos considerar que existe uma mediação (ver tabela 7).

Tabela 6 Resultado de Teste de Sobel

	Estatística do Teste	Sig.
Teste Sobel	-2.82618846	0.00471055

Capital Psicológico Positivo, Stress Percebido e Bem-estar Subjetivo

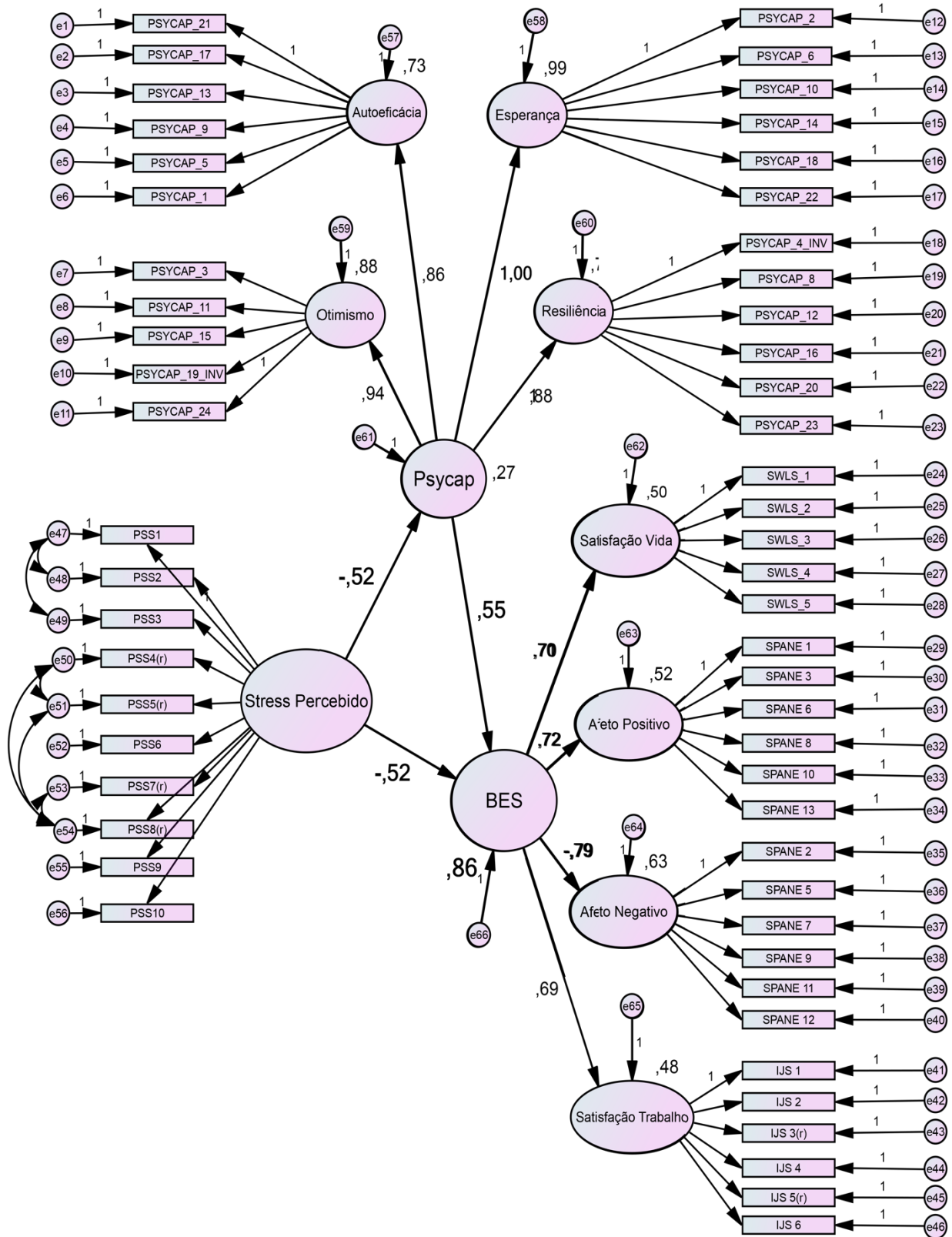


Ilustração 8 Modelo Estrutural Teórico Testado

4 CAPÍTULO IV - DISCUSSÃO E CONCLUSÕES

4.1 Discussão

O campo da psicologia começou a colocar maior ênfase, na última década, em examinar os aspectos positivos e quais os facilitadores ao potencial de florescimento e crescimento humano (Luthans, Avey, Avolio, & Peterson, 2010).

Ainda, diversos autores têm realçado a importância do *PsyCap* para as organizações, e nesse sentido, a presente investigação teve como objetivo geral estudar a influência do *PsyCap* no stress percebido e no bem-estar subjetivo.

Também, foram definidos como objetivos específicos: (a) estudar a estrutura das variáveis *PsyCap*, BES e percepção de stress e (b) estudar a influência do *PsyCap* no stress e no bem-estar subjetivo.

O modelo estrutural proposto, é formado por dois submodelos, um de medição que discrimina a relação entre as variáveis latentes e as observáveis e outro estrutural, que revela as relações entre as variáveis latentes de primeira ordem e segunda ordem.

Têm sido desenvolvidos diversos estudos com a medida *PsyCap*, mostrando que os itens (variáveis observáveis) contribuem significativamente para os fatores de primeira ordem e que estes apresentam níveis de significância aceitáveis para contribuir para o fator de segunda ordem (e.g. Luthans et al., 2007).

No presente estudo, foram replicadas as estruturas sugeridas pelos autores, contudo, estas estruturas foram alteradas, pela evidência de que um item, correspondente à subescala otimismo, não apresentava um valor significativo, procedendo assim à sua eliminação.

A análise final ao modelo do *PsyCap*, confirmou a estrutura de segunda ordem, com a contribuição significativa dos fatores de primeira ordem, apresentada pelos autores.

Na atual investigação, o fator de segunda ordem BES, apresentou boas características psicométricas, revelando que as quatro componentes distintas, contribuem para o mesmo. Ainda, os resultados fortalecem a perspectiva defendida pelos autores, que medem componentes distintas (medidas cognitivas, afetivas, bem-estar com a vida e o domínio específico da vida, satisfação com o trabalho).

O stress percebido, é considerado pelos autores, uma medida unifatorial. Através das primeiras análises efetuadas, revelou índices de ajustamento desadequados. O ajustamento do modelo foi realizado a partir dos índices de modificação. Este efeito pode ser explicado pela dificuldade de distinguir o stress percebido e o distresse, sendo que a escala cobre diversos domínios, sendo alguns de sintomas de distresse ou de psicopatologia (Cohen & Williamson,

1988, citados por Marques & Ribeiro, 2009). Os autores ainda acrescentam que os itens foram desenvolvidos para cobrir em que medida os indivíduos percebem a sua vida como imprevisível, incontrolável, sobrecarregada e o seu nível de stress experienciado (Cohen et al., 1983; Cohen & Williamson, 1988, citados por Marques & Ribeiro, 2009).

Através das AFC, obteve-se bons índices de ajustamento, estando alinhados com os autores de referencia. Desta forma conseguiu-se atingir o primeiro objetivo específico (compreensão da estrutura das variáveis).

O modelo estrutural teórico proposto corresponde ao segundo objetivo específico (estudar a influência do *PsyCap* no stress e no BES). A análise efetuada, evidencia uma relação unidirecional e estatisticamente significativa, entre as variáveis em estudo, corroborando as hipóteses do presente estudo.

A hipótese 1 indica que níveis elevados de stress percebido estão associados a um menor bem-estar subjetivo. Esta hipótese foi comprovada, o stress percebido está negativamente relacionado com o BES ($r = -0,52; p < 0,001$).

A hipótese 2 prediz que níveis elevados de stress percebido estão negativamente associados ao *PsyCap*. Esta hipótese também foi corroborada, o stress percebido está negativamente relacionado com o BES ($r = -0,52; p < 0,001$).

A hipótese 3 aponta que níveis elevados de *PsyCap* estão associados a um maior bem-estar subjetivo. As análises revelaram que o *PsyCap* está correlacionado positiva e significativamente com o BES, desta forma foi validada a hipótese.

Por último, a hipótese 4 prediz que o *PsyCap* medeia a influência do stress percebido no bem-estar subjetivo. Esta hipótese foi comprovada através das análises realizadas. O efeito do stress percebido no bem-estar subjetivo reduz quando é mediado pelo *PsyCap* ($\beta_{BES.SP|PSYCAP} = -0,29; p < 0,001$).

Os resultados são consistentes com a literatura. O stress tem revelado ser um risco psicossocial e diversos autores têm encontrado uma relação negativa entre o *PsyCap* e o stress. Este risco psicossocial tem demonstrado diversos efeitos, nomeadamente na intenção de saída, na procura de novas alternativas laborais e percepção de sintomas e ansiedade (Avey, Luthans, & Jensen, 2009; Avey, Reichard, Luthans, & Mhatre, 2011). Ainda, contribui para um menor bem-estar subjetivo, sendo que tem vindo a ser associado a respostas negativas face ao trabalho, com baixo *commitment*, insatisfação no trabalho, absentismo, *turnover* e diminuição da qualidade do trabalho (Maslach & Leiter, 2008; Vahey et al, 2004; Maslach & Leiter 2005; Leiter et al, 1998, citados por Cunha et al., 2014). O *PsyCap*, apesar de relativamente recente, tem demonstrado bons resultados para um aumento do bem-estar. As

quatro capacidades em conjunto têm evidenciado, que quando integradas, oferecem um conjunto viável de recursos e mecanismos que podem promover o bem-estar (Avey et al., 2010, 2011; Luthans et al., 2013; Roche, Haar & Luthans, 2014, citados por Youssef-Morgan & Luthans, 2015). Este desencadeia mecanismos cognitivos, afetivos e sociais que levam à felicidade e ao bem-estar (Youssef & Luthans, 2013, citados por Youssef-Morgan & Luthans, 2015). Este mecanismo cognitivo ocorre através da avaliação positiva de circunstâncias e probabilidade de sucesso do *PsyCap* (Luthans et al., 2007, citados por Youssef-Morgan & Luthans, 2015), que moldam a forma como interpretamos as situações.

4.2 Conclusões

Tendo como base os resultados da presente investigação e a revisão de literatura, podemos concluir que as organizações que se focam em desenvolver este recurso, o capital psicológico, são empresas com colaboradores com um maior bem-estar. Desta forma, sugerimos duas considerações a ter sobre o *PsyCap*.

A primeira, podemos considerar que o *PsyCap* é um recurso positivo, passível de desenvolvimento, de fácil implementação para as organizações. Diversos autores têm demonstrado que pode ser desenvolvido em intervenções de treino (Luthans, Avey, & Patera, 2008; also see Luthans, Avey, Avolio, Norman, & Combs, 2006, and Luthans, Youssef, & Avolio, 2007, Chapter 8, citados por J. B. Avey, Luthans, Smith, & Palmer, 2010), de curta duração, podendo ser desenvolvido em sessões entre uma a três horas (Avey, et al., 2011). E ainda, que os colaboradores podem ter oportunidade de aprender formas de aprimorar o seu BES através de qualquer número de intervenções baseadas em treino (Wright et al, 2007, citados por Avey et al., 2010).

A segunda consideração, prende-se com os resultados na redução do stress e aumento de bem-estar, levando a organizações mais saudáveis. O desenvolvimento básico do *PsyCap* pode ajudar os colaboradores a reduzir o stress e, por sua vez, diminuir o risco de turnover. As organizações devem reconhecer o capital psicológico como uma diferença individual importante a ser desenvolvida. Diversos estudos, indicam que abordagens cognitivo-comportamentais, que procuram mudanças ao nível das cognições dos colaboradores e reforçar habilidade de *coping* ativo, podem ser mais eficazes na redução de sintomas de ansiedade, no aprimoramento das suas estratégias de *coping* e na melhoria da perceção de qualidade de vida profissional (Van der Hek & Plomp, 1997; Van der Klink, Blonk, Schene, & Van Dijk, 2001, citados por J. Avey et al., 2009). Ainda, é importante existirem intervenções e avaliações positivas que impulsionem esforço, motivação e perseverança. O

PsyCap, gera uma ampla gama de estados afetivos positivos, que podem ser fundamentais para ampliar o repertório de pensamentos, ações e construir capacidades físicas, psicológicas e sociais (Fredrickson, 2009, citado por Youssef-Morgan & Luthans, 2015).

Em suma, havendo um investimento no desenvolvimento do *PsyCap*, existem inúmeras mais valias tanto para os colaboradores como para as próprias organizações.

4.3 Limitações e sugestões para o futuro

Tendo em consideração os procedimentos e resultados da presente investigação e a revisão da literatura, apresentamos diversas limitações e ponderações a ter no futuro.

O método de recolha de dados pode ser considerado uma limitação pelo facto de ser online, podendo no futuro, ser desenvolvido numa organização específica. Contudo, através deste meio, os inquiridos são voluntários, aumentando o compromisso, reduzindo enviesamentos por presença do investigador e possíveis respostas aleatórias.

Outra limitação do presente estudo, prende-se com o facto da medida de satisfação laboral utilizada, não ser validada para a população portuguesa.

Dada a complexidade do modelo estrutural teórico, não foram efetuadas análises através das variáveis sociodemográficas. Esta é uma sugestão, podendo validar diferenças do *PsyCap* através, e.g. da escolaridade ou área laboral.

Com base na literatura e analisando a medida de stress percebido, consideramos uma limitação a medida utilizada medir apenas perceção de stress através de uma visão limitadora, malevolente e negativa. Como refere McEwen (1998, citado por Henderson, Nelson, & Quick, 2017), o stress pode ser positivo e as consequências do stress podem ser protetoras, adaptativas e funcionais. Desta forma, é importante desenvolver investigação suportada nesta visão positiva e potenciadora do stress.

Diversos autores defendem que a perceção de stress tem diversos fatores individuais. Assim, poderá ser importante aprofundar mais a investigação através de medidas de personalidade de forma a aferir a relação com o *PsyCap*.

Uma força desta investigação, prende-se com a amostra e também o facto de se optar pela análise estatística MEE/AFC permitindo um aprofundamento e suporte estatístico da estrutura e mediação das variáveis em estudo. Conseguiu-se assim perceber, quais os fatores de primeira ordem que contribuem mais para as variáveis de segunda ordem.

Os resultados obtidos, reforçam a importância do investimento dos gestores organizacionais no delinear de estratégias positivas para o desenvolvimento do *PsyCap*. Desta forma, colaboradores com capacidades mais desenvolvidas, com novas estratégias e recursos

cognitivos, sentem um maior bem-estar de uma forma geral, contribuindo para um desenvolvimento e bom ambiente organizacional.

5 Referências Bibliográficas

- APA. (2002). From Ethical Principles of Psychologists and Code of Conduct. *American Psychologist*, 57, 1060–1073. Retrieved from <http://www.apa.org/pubs/authors/ethics02.pdf>
- 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), 17–28. <https://doi.org/10.1037/a0016998>
- Avey, J., Luthans, F., & Jensen, S. (2009). PSYCHOLOGICAL CAPITAL: A POSITIVE RESOURCE FOR COMBATING EMPLOYEE STRESS AND TURNOVER. *Human Resource Management*, 48(5), 677–693. <https://doi.org/10.1002/hrm>
- Avey, J., Reichard, R., Luthans, F., & Mhatre, K. (2011). Meta-analysis of the impact of positive psychological capital on employee attitudes, behaviors, and performance. *Human Resource Development Quarterly*, 22(2), 127–152. <https://doi.org/10.1002/hrdq.20070>
- Boavida, M. (ISEG). (2011). *Contexto de trabalho e estilo de tomada de decisão: efeitos da satisfação e da percepção de desempenho*. Instituto Superior de Economia e Gestão. Retrieved from <https://www.iseg.ulisboa.pt/aquila/getFile.do?fileId=251464&method=getFile>
- Brayfield, A. H., & Rothe, H. F. (1951). An Index of Job Satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 35(5), 307–311.
- Cameron, K. S., Dutton, J. E., Quinn, R. E., & Wrzesniewski, A. (2003). Developing a Discipline of Positive Organizational Scholarship. In K. Cameron, J. Dutton, & R. E. Quinn (Eds.), *Positive Organizational Scholarship* (Berrett-Ko, pp. 361–370). San Francisco. Retrieved from <http://webuser.bus.umich.edu/janedut/POS/Dutton&Sonenshein.pdf>
- Código Deontológico*. (2016). *Ordem dos Psicólogos* (Vol. 2016). Retrieved from https://www.ordemdospsicologos.pt/ficheiros/documentos/web_cod_deontologico_pt_revisao_2016.pdf
- Cohen, S., & Williamson, G. (1988). Perceived Stress in a Probability Sample or the United States. *The Social Psychology of Health*, 31–67. Retrieved from [http://www.psy.cmu.edu/~scohen/Cohen%2C S. %26 Williamson%2C G. \(1988\).pdf](http://www.psy.cmu.edu/~scohen/Cohen%2C%20S.%26%20Williamson%2C%20G.%20(1988).pdf)
- Cooper, C. L., & Clarke, S. (2004). *Managing the Safety Risk of Workplace Stress*. Routledge. New York. <https://doi.org/10.4324/9780203644362>
- Cunha, M. J., Pereira, J. P., Cunha, J. M., & Gascón, S. (2014). *Gerir Pessoas e Competências - Uma Estratégia de Sucesso - Apresentação do Relatório de Avaliação de Perfil de Riscos Psicossociais*. Lisboa. Retrieved from http://docs.wixstatic.com/ugd/bdd0cf_fcb431c6547245ca9edf084ee393da89.pdf

- Diener, E., Emmons, R., Larsen, R., & Griffin, S. (1985). The Satisfaction With Life Scale. *Journal of Personality Assessment*, 49(1), 71–75.
- Diener, E., Lucas, R., & Oishi, S. (2009). Subjective Well-Being: The Science of Happiness and Life Satisfaction. In *The Oxford Handbook of Positive Psychology* (pp. 63–73). Oxford University Press. Retrieved from <http://www.oxfordhandbooks.com/view/10.1093/oxfordhb/9780195187243.001.0001/oxfordhb-9780195187243-e-017>
- Diener, E., Wirtz, D., Tov, W., Kim-Prieto, C., Choi, D., Oishi, S., & Biswas-Diener, R. (2010). New Well-being Measures: Short Scales to Assess Flourishing and Positive and Negative Feelings. *Social Indicators Research*, 97(2), 143–156. <https://doi.org/10.1007/s11205-009-9493-y>
- Felgueiras, M. C., Festas, C., & Vieira, M. (2010). Adaptação e validação da Resilience Scale © de Wagnild e Young para a cultura portuguesa. *Cadernos de Saúde*, 3(1), 73–80. Retrieved from [http://repositorio.ucp.pt/bitstream/10400.14/10934/1/CSaude_3-1\(5\).pdf](http://repositorio.ucp.pt/bitstream/10400.14/10934/1/CSaude_3-1(5).pdf)
- Fredrickson, Barbara L.; Losada, M. F. (2005). Positive Affect and the Complex Dynamics of Human Flourishing. *American Psychologist*, 60(7), 678–686. Retrieved from <http://dx.doi.org/10.1037/0003-066X.60.7.678>
- Gable, S. L., & Haidt, J. (2005). What (and why) is positive psychology? *Review of General Psychology*, 9(2), 103–110. <https://doi.org/10.1037/1089-2680.9.2.103>
- Galinha, I., & Ribeiro, J. L. P. (2005). História e evolução do conceito de bem-estar subjectivo. *Psicologia, Saúde & Doenças*, 6(2), 203–214.
- Henderson, D. F., Nelson, D. L., & Quick, J. C. (2017). Social Class, Health, Stress, and Heart Disease. In C. Cooper & J. Quick (Eds.), *The Handbook of Stress and Health: A Guide to Research and Practice* (John Wiley, pp. 630–645). UK. <https://doi.org/10.1002/9781118993811.ch37>
- Judge, T. A., Bono, J. E., & Locke, E. A. (2000). Personality and Job Satisfaction: The Mediating Role of Job Characteristics. *Journal of Applied Psychology*, 85(2), 237–249. <https://doi.org/10.1037//0021-9010.85.2.237>
- Judge, T. A., & Ilies, R. (2004). Affect and job satisfaction: A study of their relationship at work and at home. *Journal of Applied Psychology*, 89(4), 661–673. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.89.4.661>
- Judge, T., Bono, J., Erez, A., & Locke, E. (2005). Core Self-Evaluations and Job and Life Satisfaction: The Role of Self-Concordance and Goal Attainment. *Journal of Applied Psychology*, 90(2), 257–268. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.90.2.257>
- Luthans, F. (2002a). Positive organizational behavior: Developing and managing psychological strengths. *Academy of Management Executive*, 16(1), 57–72. <https://doi.org/10.5465/AME.2002.6640181>

- Luthans, F. (2002b). The need for and meaning of positive organizational behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 23, 695–706. <https://doi.org/10.1002/job.165>
- Luthans, F. , & Youssef, C. M. (2007). Emerging positive organizational behavior. *Journal of Management*, 33, 321–349. <https://doi.org/10.1177/0149206307300814>
- Luthans, F., Avey, J. B., Avolio, B. J., & Peterson, S. J. (2010). The Development and Resulting Performance Impact of Positive Psychological Capital. *HUMAN RESOURCE DEVELOPMENT QUARTERLY*, 21(1), 41–67. <https://doi.org/10.1002/hrdq>
- Luthans, F., Luthans, K. W., & Luthans, B. (2004). Positive psychological capital: Beyond human and social capital. *Business Horizons*, 47(1), 45–50. [https://doi.org/10.1016/S0007-6813\(96\)90034-8](https://doi.org/10.1016/S0007-6813(96)90034-8)
- Luthans, F., & Youssef, C. M. (2004). Human, social, and now positive psychological capital management: Investing in people for competitive advantage. *Organizational Dynamics*, 33(2), 143–160. <https://doi.org/10.1016/j.orgdyn.2004.01.003>
- Luthans, F., Youssef, C. M., & Avolio, B. (2007). *Psychological Capital: Developing the Human Competitive Edge*. New York.
- Maroco, J., & Garcia-Marques, T. (2006). Qual a fiabilidade do alfa de Cronbach? Questões antigas e soluções modernas? *Laboratório de Psicologia*, 4(1), 65–90.
- Marques, T., & Ribeiro, J. (2009). A Avaliação do Stresse: A propósito de um estudo de adaptação da escala de percepção de stresse.
- Marujo, H. a, Neto, L. M., Caetano, A., & Rivero, C. (2007). Revolução positiva: Psicologia positiva e práticas apreciativas em contextos organizacionais. *Comportamento Organizacional E Gestão*, 13(1), 115–136. Retrieved from <http://www.scielo.gpeari.mctes.pt/pdf/cog/v13n1/v13n1a07.pdf>
- Mónico, L., Leonor, P., Santos, N., & Santos, D. (2014). Psychological capital in Portuguese workers: Contributions to the validity and reliability of the Psycap Questionnaire. In *Proceedings of the SGEM Conferences on Social Sciences and Arts* (Vol. 1, pp. 319–326). <https://doi.org/10.5593/sgemsocial2014/B11/S1.042>
- Nunes, I. D. (2010). *O Papel Moderador do Capital Psicológico na Relação entre o Clima Psicológico e o Bem-estar Subjetivo*. ISCTE-IUL.
- Nunnally, J. (1978). *Psychometric theory* (McGraw-Hil). New York.
- Pina e Cunha, M., Rego, A., Lopes, M., & Ceitil, M. (2008). *Organizações Positivas: Manual de Trabalho e Formação*. (L. Edições Sílabo, Ed.) (1ª Edição). Lisboa: Edições Sílabo, Lda.

- Rus, C. L., & Băban, A. (2013). Correlates of positive psychological capital: A synthesis of the empirical research published between January 2000 and January 2010. *Cognition, Brain, Behavior*, *XVII*(2), 109–133. Retrieved from <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&profile=ehost&scope=site&authtype=crawler&jrnl=12248398&AN=88378927&h=RSgHASRy9jjPI8dWHoCyKt5mR4pWcFQk0XLgScQbARWxeV1FVlhymUcgp9PvR11GOG637SfHblf7gzyKyO8jIQ==&crl=c>
- Scarpello, V., & Campbell, J. (1983a). Job Satisfaction and the fit between individual needs and organizational rewards. *Journal of Occupational Psychology*, *56*(4), 315–328. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1983.tb00138.x>
- Scarpello, V., & Campbell, J. P. (1983b). Job satisfaction and the fit between individual needs and organizational rewards. *Journal of Occupational Psychology*, *56*(4), 315–328. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1983.tb00138.x>
- Schneiderman, N., Ironson, G., & Siegel, S. D. (2005). STRESS AND HEALTH: Psychological, Behavioral, and Biological Determinants. *Annual Review of Clinical Psychology*, *1*, 607–628. <https://doi.org/http://doi.org/10.1146/annurev.clinpsy.1.102803.144141>
- Seco, G., Casimiro, M., Pereira, M., Dias, M., & Custódio, S. (2005). *Para uma Abordagem Psicológica da Transição do Ensino Secundário para o Ensino Superior: pontes e alçapões* (Instituto). Leiria.
- Seligman, M. (1999). The APA 1998 Annual Report. In *The Presidents Address* (pp. 559–562). Washington DC: American Psychological Association.
- Seligman, M., & Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive psychology: An introduction. *American Psychologist*, *55*(1), 5–14. <https://doi.org/10.1037//0003-066X.55.1.5>
- Sheldon, K. M., & King, L. (2001). Why positive psychology is necessary. *The American Psychologist*, *56*(3), 216–7. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.56.3.216>
- Silva, A. J., & Caetano, A. (2013). Validation of the Flourishing Scale and Scale of Positive and Negative Experience in Portugal. *Social Indicators Research*, *110*(2), 469–478. <https://doi.org/10.1007/s11205-011-9938-y>
- Soper, D. (2017). Calculadora de Teste Sobel para Significado da Mediação [Software].
- Trigo, M., Canudo, N., Branco, F., & Silva, D. (2010). Estudo das propriedades psicométricas da Perceived Stress Scale (PSS) na população portuguesa. *Psicologica*, *53*, 353–378. Retrieved from <http://iduc.uc.pt/index.php/psicologica/article/view/1093>
- Vieira, V. (2009). Moderação, mediação, moderadora-mediadora e efeitos indiretos em modelagem de equações estruturais: uma aplicação no modelo de desconfirmação de expectativas. *Revista de Administração Universidade de São*

Paulo RAUSP, 44(1), 17–33. Retrieved from
http://www.revistasusp.sibi.usp.br/scielo.php?pid=S0080-21072009000100002&script=sci_pdf&tlng=pt

Youssef-Morgan, C. M., & Luthans, F. (2015). Psychological capital and well-being. *Stress and Health*, 31(3), 180–188. <https://doi.org/10.1002/smi.2623>

Anexos

ANEXO A - Outputs

Tabela 1. Estatística descritiva - Idade

	N	Mínimo	Máximo	Média	Desvio Padrão
Idade	585	19	62	35,32	9,243
N válido (listwise)	585				

Tabela 2. Estatística descritiva de frequência- Sexo

	Frequência	Percentagem	Percentagem válida	Percentagem cumulativa
Masculino	192	32,8	32,8	32,8
Feminino	393	67,2	67,2	100,0
Total	585	100,0	100,0	

Tabela 3. Estatística descritiva de frequência - Escolaridade

	Frequência	Percentagem	Percentagem válida	Percentagem cumulativa
9º Ano	34	5,8	5,8	5,8
12º Ano	177	30,3	30,3	36,1
Licenciatura	244	41,7	41,7	77,8
Mestrado	118	20,2	20,2	97,9
Doutoramento	12	2,1	2,1	100,0
Total	585	100,0	100,0	

Tabela 4. Tabela descritiva de frequência – Área de Estudos

	Frequência	Percentagem	Percentagem válida	Percentagem cumulativa
Ciências Sociais, do Comportamento, da Comunicação, Administração, Trabalho e Direito	224	38,3	39,6	39,6
Engenharia, Tecnologia, Indústria, Arquitetura e Construção	93	15,9	16,5	56,1
Ciências da Saúde e Serviços Sociais	59	10,1	10,4	66,5
Artes e humanidades	77	13,2	13,6	80,2

Capital Psicológico Positivo, Stress Percebido e Bem-estar Subjetivo

	Ciências da Vida, da Terra, do Espaço, Químicas, Físicas e Exatas	30	5,1	5,3	85,5
	Pedagogia	24	4,1	4,2	89,7
	Serviços: Turismo, Hotelaria, Desporto, Estética, Transporte, Meio Ambiente e Segurança	53	9,1	9,4	99,1
	Agronomia, Agricultura, Pecuária, Pesca e Veterinária	5	,9	,9	100,0
	Total	565	96,6	100,0	
Omisso	Sistema	20	3,4		
	Total	585	100,0		

Tabela 5. Tabela de Consistência Interna SWLS

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach com base em itens padronizados	N de itens
,854	,865	5

Tabela 6. Tabela de Consistência Interna SPANE

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach com base em itens padronizados	N de itens
,898	,899	12

Tabela 7. Tabela de Consistência Interna IJS-5

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach com base em itens padronizados	N de itens
,863	,868	5

Tabela 8. Tabela de Consistência Interna IJS-5 + 1 item

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach com base em itens padronizados	N de itens
,893	,898	6

Tabela 9. Tabela de Consistência Interna Autoeficácia – PsyCap

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach com base em itens padronizados	N de itens
,795	,800	6

Tabela 10. Tabela de Consistência Interna Esperança - PsyCap

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach com base em itens padronizados	N de itens
,773	,762	6

Tabela 11. Tabela de Consistência Interna Otimismo - PsyCap

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach com base em itens padronizados	N de itens
,636	,652	6

Tabela 12. Tabela de Consistência Interna Resiliência - PsyCap

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach com base em itens padronizados	N de itens
,691	,703	6

Tabela 13. Tabela de Consistência Interna PSS-10

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach com base em itens padronizados	N de itens
,858	,856	10