

iscte

INSTITUTO
UNIVERSITÁRIO
DE LISBOA

A importância do Capital Psicológico (PsyCap) para promover uma melhoria na procura de trabalho em Portugal

Maria do Carmo da Cunha Cordovil de Almeida e Brito

Mestrado em Gestão

Orientador:

PhD João Aragão e Pina, Invited Assistant Professor,
Iscte-IUL

Co-Orientador:

PhD Jorge Sinval, Invited Assistant Professor and Integrated Researcher,
Iscte-IUL

Novembro, 2022



**BUSINESS
SCHOOL**

Departamento de Marketing, Operações e Geral

A importância do Capital Psicológico (PsyCap) para promover uma melhoria na procura de trabalho em Portugal

Maria do Carmo da Cunha Cordovil de Almeida e Brito

Mestrado em Gestão

Orientador:

PhD João Aragão e Pina, Invited Assistant Professor,
Iscte-IUL

Co-Orientador:

PhD Jorge Sinval, Invited Assistant Professor and Integrated Researcher,
Iscte-IUL

Agradecimentos

Com a entrega da presente dissertação, encerra (para já!) a minha vida académica. Esta entrega prolongou-se mais do que o que devia, e por isso, começo por agradecer aos Professores João Aragão e Pina e Jorge Sinal. Ao Professor João por não ter desistido de mim e por me ter confrontado, estimulado e apoiado sempre com palavras de ânimo. Ao Professor Jorge por me mostrar que mesmo quando o tempo escasseia o rigor deve permanecer e prevalecer.

Agradeço também à minha família, amigos e colegas de trabalho, por todo o apoio dado e por terem acreditado que eu seria capaz de fazer a dissertação e trabalhar simultaneamente.

Deixo também um agradecimento ao júri que irá avaliar o presente trabalho.

A todos, muito obrigado!

Resumo

A procura de trabalho é um processo autónomo e frequentemente demorado e competitivo (van Hooft et al., 2021). Assim, focar o olhar sobre o bem-estar psicológico dos indivíduos à procura de trabalho e perceber se o Capital Psicológico (PsyCap), em particular, tem um impacto positivo nos comportamentos de procura de emprego é o principal objetivo deste trabalho. Para cumprir com este objetivo, foram avaliados os comportamentos da procura de emprego, o PsyCap, a personalidade proativa e autoliderança de uma amostra de 117 pessoas.

Com base nos resultados obtidos, foi possível verificar que a personalidade proativa prediz a autoliderança e o PsyCap. Foi também possível encontrar uma relação positiva ainda que marginal entre a autoliderança e a procura de emprego.

As descobertas deste estudo, permitem afirmar que indivíduos com maiores níveis de autoliderança poderão ter mais sucesso no comportamento de procura de trabalho e ampliar os estudos nesta área.

Palavras-chave:

Capital Psicológico; Procura de Trabalho; Personalidade Proativa; Autoliderança

Abstract

Job search is an autonomous and often time-consuming and competitive process (van Hooft et al., 2021). Thus, focusing on the psychological well-being of job-seeking individuals and understanding whether Psychological Capital (PsyCap) has a positive impact on job-seeking behaviors is the main goal of this paper. To fulfill this objective, the job search behaviors, PsyCap, proactive personality and self-leadership of a sample of 117 individuals were assessed.

To fulfill this objective, the job search behaviors, PsyCap, proactive personality, and self-leadership traits of a sample of 117 people were assessed.

Based on the results obtained, it was possible to verify that proactive personality predicts self-leadership and PsyCap. It was also possible to find a positive yet marginal relationship between self-leadership and job search.

The findings of this study, allow us to state that individuals with higher levels of self-leadership may be more successful in their job search behavior and to expand studies in this area.

Keywords:

Psychological Capital; Job Search; Proactive Personality; Self-Leadership

Índice

Agradecimento	iii
Resumo	v
Abstract	vii
CAPÍTULO 1	1
Introdução	1
CAPÍTULO 2	5
Revisão da Literatura	5
2.2. Comportamento de Procura de Trabalho	5
2.3. Capital Psicológico (<i>PsyCap</i>)	7
2.4. Personalidade Proativa	9
2.5. Autoliderança	11
2.6. Contexto de Procura de Trabalho: <i>PsyCap</i> , Personalidade Proativa e autoliderança	12
CAPÍTULO 3	15
Metodologia	15
3.1. Amostra	15
3.2. Procedimento	15
3.3. Instrumentos de Medida	15
3.4. Análise de Dados	16
CAPÍTULO 4	19
Resultados	19
4.1. Análise Descritiva da amostra	19
4.2. Modelo de Medida	20
4.2.1. Propriedades Distribucionais dos Itens	20
4.2.2. Dimensionalidade	22
4.2.3. Fiabilidade: Consistência Interna	22
4.3. Análise das Trajetórias	22
CAPÍTULO 5	25
Discussão dos Resultados	25
CAPÍTULO 6	27
Conclusões	27
6.1. Limitações e investigação Futura	28
Referências Bibliográficas	29
Apêndices	37
Apêndice I	37
Apêndice II	38
Índice de Figuras	
Figura 1 - Modelo teórico de investigação	13
Índice de Tabelas	
Tabela 1- Características sociodemográficas da amostra (n = 117)	19
Tabela 2- Características Sociodemográficas e Profissionais dos Participantes	19
Tabela 3 - Propriedades Distribucionais dos Itens	20
Tabela 4 - Análise das Trajetórias	22

CAPÍTULO 1

Introdução

Todos os anos, milhões de indivíduos dedicam-se à procura de emprego, quer sejam pessoas empregadas que procuram melhores condições de trabalho, estudantes que procuram a sua primeira oportunidade quando acabam os estudos ou desempregados que procuram nova oportunidade para voltar a trabalhar (Wanberg et al., 2020). Segundo Crayne (2020), derivado do vírus Sars Cov pelo menos 2 milhões de pessoas perderam o seu emprego, tendo por isso de passar pelo processo de procura de um novo trabalho. Em Portugal registou-se uma taxa de desemprego de 5,8% no 3º trimestre de 2022, onde a população desempregada (305,8 mil pessoas) teve um aumento de 2,3% (7,0 mil pessoas) face ao trimestre anterior (*Portal Do INE, 2022*).

A procura de emprego é definida por Kanfer et al., (2001) como um processo autorregulador, dinâmico e repetitivo, influenciado pela personalidade, autoavaliações e causas. E tem três principais dimensões: intensidade/esforço na procura de emprego (quanto tempo ou esforço o candidato dedica à procura de emprego); conteúdo da procura de trabalho (atividades e qualidade das atividades que quem procura emprego se envolve) e, persistência na procura de trabalho (continuidade ou mudança na procura de emprego ao longo do tempo. Em 2020, diversos autores confirmam a procura de trabalho como um processo autorregulador, que pode envolver uma série de desafios, especialmente quando é um processo prolongado, para quem está à procura de novo emprego e que inclui estratégias e tomada de decisões, que terão implicações diretas na vida e progresso de carreira de cada indivíduo (Wanberg et al., 2020).

Está presente na literatura que o desemprego afeta o bem-estar dos indivíduos tanto a nível psicológico como financeiro (Chen & Lim, 2012). Inúmeros estudos indicam que mesmo quando é possível controlar o impacto negativo dos rendimentos, a infelicidade e insatisfação na vida mantêm-se (di Tella et al., 2001). Tal acontece devido à perda, por parte dos desempregados, dos benefícios “escondidos” do trabalho que são importantes para a sua saúde mental, nomeadamente: um horário, contacto com colegas, interação com pessoas que partilham objetivos comuns, identidade e status, e o facto de terem uma atividade obrigatória. Sendo que o emprego é um dos principais fornecedores destas experiências, é possível compreender o porquê de os desempregados continuarem angustiados mesmo quando têm controlo sobre a perda do rendimento (Stavrova et al., 2011). Deste modo, torna-se crucial compreender os comportamentos de procura de emprego por parte dos desempregados.

Nesse sentido, diversos autores defendem que obter mais conhecimento sobre o PsyCap traz benefícios para aqueles que procuram emprego (Georgiou & Nikolaou, 2019; Luthans et al., 2006).

O Capital Psicológico (PsyCap) representa um estado psicológico positivo assente nos recursos positivos de esperança, otimismo, autoeficácia e resiliência (F. Luthans et al., 2006). Luthans, Youssef, e Avolio, (2007) definem o PsyCap como “estado de desenvolvimento psicológico positivo de um indivíduo” que prioriza os pontos fortes das pessoas ao invés dos pontos fracos, mudando o foco do que é errado e disfuncional para o que é certo e bom em cada pessoa e como cada um se pode desenvolver aproveitando os aspetos positivos do seu ambiente (F. Luthans et al., 2006). Assim, o PsyCap é uma atitude positiva (Seligman et al., 2014) e segundo Seligman e Csikszentmihalyi (2014), os pontos fortes das pessoas como a coragem, otimismo e a esperança (recursos do PsyCap) são aliados para uma forte saúde mental, podendo mesmo afetar positivamente o desempenho individual.

Uma vez que a maior parte das pessoas se dedica à procura de um novo emprego várias vezes ao longo da sua vida (Direnzo & Greenhaus, 2011) é crucial, no âmbito da investigação, compreender como melhorar este processo. Nesse sentido, é objetivo do presente estudo ter mais conhecimentos sobre os antecedentes do *PsyCap* e o impacto que este recurso tem na procura de emprego em Portugal. A Personalidade Proativa, definida como disposição para tomar decisões para influenciar o próprio ambiente (Bateman & Crant, 1993) é também considerada neste estudo, uma vez que, como já referido, o processo de procura de emprego é autónomo e influenciado pela personalidade de cada indivíduo. Assim é também objetivo deste artigo compreender se a Personalidade Proativa é antecedente de maiores níveis de Capital Psicológico e qual o impacto desta na procura de emprego. No seguimento deste raciocínio, pretende-se ainda compreender se a Autoliderança está correlacionada com o Personalidade Proativa. A Autoliderança é um processo através do qual as pessoas se influenciam a si próprias para alcançarem as auto direção e motivação necessárias para se comportarem e agirem de acordo com o que desejam (Houghton & Neck, 2002).

O objetivo primordial desta dissertação é explorar a relação existente entre o Capital Psicológico e a procura de trabalho em Portugal. Para a aquisição de resultados sobre esta temática será realizado inicialmente um enquadramento teórico com o objetivo de clarificar e contextualizar os temas em estudo. Serão apresentados os conceitos em análise, nomeadamente: Capital Psicológico; Personalidade Proativa, Autoliderança e Comportamento de Procura de Emprego. Existem igualmente objetivos secundários: (1) compreender o contexto do desemprego, do comportamento de procura de emprego, de PsyCap, da personalidade proativa e da auto liderança; (2) aumentar a consciencialização para a importância a ter relativamente ao bem-estar psicológico dos que procuram emprego; (3) construir hipóteses que permitam compreender se o desenvolvimento do Capital Psicológico tem benefícios na procura de emprego bem como obter mais conhecimentos sobre os antecedentes do mesmo; e (4) compreender se os indivíduos com mais níveis de Autoliderança e/ou Personalidade Proativa também têm maior PsyCap e assim perceber se o desenvolvimento destas métricas tem benefícios na procura de emprego do grupo em análise, neste caso os desempregados.

A presente dissertação é composta por seis capítulos e referências e apêndice. O presente capítulo – *Capítulo 1* – é a introdução geral, onde foi transmitido o enquadramento geral, expostos os objetivos, metodologia e estrutura da dissertação. O *Capítulo 2* trata da revisão de literatura e está dividido pelos temas em análise, ainda neste capítulo é definido o modelo teórico para o estudo. No *Capítulo 3* é apresentada a metodologia da dissertação. O *Capítulo 4* trata da apresentação e análise dos resultados obtidos. No *Capítulo 5* é apresentada a discussão dos resultados obtidos e, o capítulo final – *Capítulo 6* -descreve os principais resultados do estudo, bem como as respetivas limitações.

CAPÍTULO 2

Revisão da Literatura

A perda involuntária de emprego é um problema grave, que está relacionado não só com instabilidade financeira, como também tem um impacto tremendo na vida dos próprios desempregados (Hulshof et al., 2020). Estar desempregado está relacionado com níveis mais baixos de riqueza financeira e bem-estar (McKee-Ryan et al., 2005; van Hooft & Wanberg, 2012). Além disso, estar desempregado nega às pessoas os benefícios evidentes (rendimento) como também os benefícios ocultos (como por exemplo, ter rotinas, *status* e sentido de pertença) de terem um emprego (Jahoda, 1981). Assim, o processo de estar desempregado foi considerado por vários autores como altamente stressante e emocionalmente esgotante podendo levar a depressões (Lim et al., 2016; McKee-Ryan et al., 2005). O papel que os capitais humano e social têm na obtenção de emprego já é há muito referido na literatura sobre o desemprego e procura de emprego (Gowan & Lepak, 2007; C. R. Wanberg et al., 2002), o capital psicológico (*PsyCap*) que mostrou já ter impactos positivos nas performances tanto empresariais como académicas (B. C. Luthans et al., 2012; F. Luthans et al., 2010) está também a ganhar relevância em estudos que o relacionam com os desempregados (Georgiou et al., 2019).

2.2. Comportamento de Procura de Trabalho

Os comportamentos de procura de emprego correspondem a atividades que as pessoas desenvolvem para ganhar conhecimentos sobre as diferentes alternativas no mercado de trabalho (Brown et al., 2006). Estas atividades incluem (i) a procura de emprego preparatória, que são atividades de obtenção de informação sobre diferentes empregos e identificação de potenciais oportunidades de emprego, e (ii) procura de emprego ativa que envolve comportamentos relacionados com a procura de emprego efetiva (ir a entrevistas de emprego, por exemplo) (Blau, 1994). No entanto, encontrar emprego é difícil tanto para jovens como para adultos (Georgiou et al., 2019).

Diversos autores estudaram a procura de emprego e reemprego seguindo a ótica do capital humano e social, permitindo afirmar que os indivíduos com elevados níveis de capital humano e social tiveram mais sucesso na obtenção de reemprego (Gowan & Lepak, 2007; C. R. Wanberg et al., 2002). O primeiro conceito relaciona-se com as capacidades “know-how” (i. e., nível educacional, capacidades cognitivas e competências) que afetam o sucesso de reemprego (McArdle et al., 2007). O capital social, engloba as competências de “knowing-how” (i. e., saber fazer) e preocupa-se com as *skills* mais formais e informais que fornecem informações relacionadas com o caminho, que por sua vez, afetam as perspetivas de reemprego (McArdle et al., 2007).

A procura de trabalho foi também definida como um processo autorregulador, dinâmico e repetitivo, influenciado pela personalidade, autoavaliações e causas (Kanfer et al., 2001). Em 2005, é apresentado um modelo autorregulador integrador do processo de procura de emprego, distinguindo os prognósticos individuais e situacionais, procura de emprego e objetivos de empregabilidade, comportamento de procura de emprego e procura de emprego e resultados de procura de emprego (Saks, 2005).

A procura de um novo emprego é uma tarefa que deve ser realizada por iniciativa própria de quem procura emprego, e, por isso, precisa de ser proactiva (Hulshof et al., 2020). Mais tarde outros autores confirmam que o comportamento proactivo é intencional e orientado para uma alteração de circunstâncias/condições sociais e não sociais, mudança essa que é vista como benéfica (Bourmistrov & Åmo, 2022). A proatividade está relacionada com o comportamento de procura de trabalho (Kanfer et al., 2001) de tal forma, que as pessoas proactivas passam mais tempo em atividades de procura de emprego preparatória (por exemplo, à procura de novas oportunidades de emprego) e em atividades de procura de emprego ativas (por exemplo, comportamentos de *networking*) (Hulshof et al., 2020).

A procura de emprego é uma tarefa desafiante e exigente (Wanberg et al., 2017). O desamparo, o desânimo e as rejeições podem levar os indivíduos a reduzir as suas atividades de procura de emprego, ou até mesmo parar com essa procura (Georgiou & Nikolaou, 2019). Os candidatos a emprego desmotivados não terão a energia necessária para uma procura de emprego bem-sucedida, levando a resultados de reemprego mais fracos (Lim et al., 2016). O comportamento de procura de trabalho começa numa fase inicial de procura de trabalho preparatória (de planeamento) que está relacionada com a recolha de informação e potenciais oportunidades de trabalho e é seguido de uma procura de trabalho ativa e intensiva, ou seja de submissão de candidaturas (Brown et al., 2006; Saks & Ashforth, 2000).

O sucesso de procura de emprego é avaliado através de várias métricas, sendo as mais populares as medidas quantitativas. Estas permitem avaliar, a situação atual de emprego (isto é, se um indivíduo encontrou emprego) e a velocidade de emprego, isto é, o tempo gasto para obter emprego (Kanfer et al., 2001). Para além destas, também são utilizadas métricas que avaliam resultados que ocorrem durante a procura de emprego (número de entrevistas de emprego e ofertas de emprego) (van Hooft & Wanberg, 2012). Realçando assim, uma mudança de mentalidade para avaliar o sucesso da procura de emprego, de quantidade para qualidade uma vez que a intensidade e o esforço explicam menos de 10% dos resultados de reemprego (van Hooft & Wanberg, 2012).

Importa ainda destacar o impacto positivo que as emoções positivas têm no processo de procura de emprego (Turban et al., 2009, 2013).

2.3. Capital Psicológico (*PsyCap*)

A Psicologia Positiva surge para contrariar os aspetos patológicos predominantemente negativos do funcionamento e do comportamento humano (Luthans et al., 2012) e tem como principal objetivo o uso de metodologia científica para avaliar e promover os aspetos positivos do funcionamento do indivíduo, opondo-se ao funcionamento patológico (Seligman & Csikszentmihalyi, 2000). A aplicabilidade da Psicologia Positiva, no que diz respeito ao trabalho e às organizações, foi demonstrada por Luthans (2002) que definiu como Comportamento Organizacional Positivo o estudo das capacidades psicológicas positivas que podem ser medidas e desenvolvidas para o aumento do desempenho no trabalho.

Neste sentido, o Capital Psicológico (*PsyCap*) baseia-se na Psicologia Positiva em geral e no Comportamento Organizacional Positivo em particular (Luthans & Youssef-Morgan, 2017). O *PsyCap* é composto por 4 recursos positivos: esperança, (auto)eficácia, resiliência e otimismo (*HERO*, acrónimo em inglês) correspondendo a um estado de desenvolvimento psicológico positivo. A esperança remete para a crença de que o indivíduo é capaz de encontrar vários caminhos para alcançar os objetivos desejados e, a capacidade que este apresenta para se manter motivado nesse processo (Rand & Cheavens, 2009). Permite assim, que os indivíduos tenham força de vontade e determinação para abordarem os problemas e as adversidades com foco no sucesso e que sejam capazes de seguir novas direções para atingir objetivos quando surgem obstáculos, aumentando, desta forma, a probabilidade de alcançarem os seus objetivos (Conti, 2000; Snyder et al., 2000). A (auto)eficácia refere-se à convicção dos indivíduos relativamente à sua capacidade de agir, no sentido de realizar as mais diversas atividades num determinado contexto (Bandura, 1997; Stajkovic & Luthans, 1998). As crenças de eficácia influenciam os percursos de ação escolhidos pelos indivíduos, a quantidade de esforço necessário, a perseverança perante os desafios e insucessos, a resiliência e a capacidade de lidar com as exigências associadas às diversas situações (Chemers et al., 2001). A resiliência representa a implementação de padrões e processos de adaptação positivos para fazer frente a contextos adversos e de risco (Masten et al., 2009). Sendo esta definida por Luthans (2002) como a “capacidade de recuperar da adversidade, conflitos, fracassos ou eventos positivos, progresso e responsabilidade acrescida”. A investigação e aplicações da resiliência estão a tornar-se mais populares na psicologia organizacional. Por fim, o otimismo refere-se a uma tendência para manter expectativas positivas face as situações de adversidade (Scheier et al., 2004), ou seja, perspetiva positiva generalizada que produz expectativas positivas globais (Carver et al., 2009). Os indivíduos otimistas esperam que ocorram eventos positivos mesmo perante situações adversas (Carver & Scheier, 2002).

A eficácia, o otimismo, a esperança e a resiliência são os recursos que melhor definem o PsyCap e os seus critérios de inclusão são: (1) fundamentação teórica e empírica; (2) mensuração válida; (3) carácter único no campo do comportamento organizacional; (4) *state-like* (i.e., aberto ao desenvolvimento); e (5) ter um impacto positivo no desempenho sustentável. Estas quatro dimensões, quando combinadas, demonstraram ter um efeito motivacional sinérgico (Luthans et al., 2007; Luthans & Youssef-Morgan, 2017; Luthans et al., 2015). Mais concretamente, o PsyCap prevê melhor o desempenho e a satisfação do que qualquer um dos recursos individuais que o compõem (F. Luthans et al., 2007). É ainda defendido que o PsyCap, pode ser interpretado como um recurso pessoal primordial (Couxinho Nunes, 2017). Os recursos pessoais permitem que os indivíduos atinjam objetivos desejados, pois possibilita que estes lidem de forma mais eficaz com as exigências a que estão sujeitos (Bakker & Leiter, 2010). O PsyCap mede a vantagem competitiva dos indivíduos focando-se nos aspetos fortes, ao invés, de se focar nas suas fraquezas (Luthans et al., 2004). Avey (2014), define PsyCap como sendo um constructo multidimensional que resulta da variância partilhada pelas quatro dimensões. O PsyCap está fortemente relacionado com atitudes e comportamentos positivos dos indivíduos e com o desempenho (Avey et al., 2011). Os indivíduos que têm altos níveis de PsyCap conseguem apresentar diversas soluções para os problemas, têm expectativas positivas relativamente aos resultados (Avey et al., 2011) e, ultrapassam as adversidades de forma mais eficaz (Luthans et al., 2007).

A investigação sobre o impacto do Capital Psicológico como ferramenta para a procura de emprego é escassa (Georgiou & Nikolaou, 2019). No contexto da procura de emprego, vários autores como, por exemplo, Chen e Lim, (2012) e Lim et al. (2016), afirmam que o PsyCap influencia o tipo de estratégias que os desempregados adotam no seu comportamento de procura de emprego. Turban et al. (2013), concluíram que atitudes positivas facilitam não só comportamentos positivos como também geram resultados positivos. Assim, o PsyCap pode ser uma vantagem muito útil para quem procura emprego, uma vez que, provavelmente, enfrentará experiências negativas durante esse processo terá a necessidade de mais e mais impactantes processos cognitivos e motivacionais que lhe permitam estar mais empenhado na procura de trabalho (Georgiou et al., 2019). Quanto mais recursos psicológicos um indivíduo possui, mais preparado estará para investir em mais recursos que geram atividade (Hobfoll & Shirom, 2001). Assim, um indivíduo que estiver à procura de trabalho e que possua os quatro recursos positivos psicológicos do Capital Psicológico (Esperança; Otimismo; Resiliência e Autoeficácia) é mais propício a ter um melhor desempenho em recursos que geram atividades como a procura de trabalho (Georgiou & Nikolaou, 2019). Vários autores defendem que o aumento dos níveis de PsyCap está também associado ao desempenho em tarefas complexas, tais como o desempenho profissional e estudos universitários (Luthans et al., 2012; Luthans et al., 2010). Como discutido previamente, as quatro dimensões do PsyCap demonstraram ter um impacto positivo no sucesso da procura de emprego e poderão servir de proteção contra as rejeições a que o processo de procura de emprego obriga (Georgiou et al., 2019). De ressaltar que quando combinadas, as quatro dimensões, geram benefícios, nomeadamente: mais esforço, diferentes soluções para problemas, mais expectativas positivas sobre os resultados, maior motivação, e melhores respostas às adversidades, proporcionando assim o desenvolvimento dos indivíduos a um desempenho superior (Luthans et al., 2010). Uma vez que o PsyCap tem vindo a prever o desempenho (Luthans et al., 2012; Luthans et al., 2010) e os seus componentes estão relacionados com o desempenho na procura de emprego (Georgiou & Nikolaou, 2019), é apresentada:

Hipótese 1 (H1): *O PsyCap prediz o comportamento de procura de trabalho*

2.4. Personalidade Proativa

Em 1993, Bateman, e Crant, definiram personalidade proativa como a disposição para tomar atitudes que influenciem o próprio ambiente, sendo a personalidade proativa considerada como aquela que é relativamente pouco condicionada por forças da realidade e que afeta a mudança ambiental. A base da personalidade proativa é o interacionismo que argumenta que as situações dependem tanto da

pessoa como o comportamento da pessoa depende da situação que está a viver (Bowers, 1973) logo, a pessoa, o ambiente/situação e o comportamento influenciam-se uns aos outros constantemente (Bandura, 1986). Os indivíduos proativos caracterizam-se por procurarem novas experiências e atividades, por terem iniciativa e estarem focados em cumprir objetivos, e, por serem perseverantes na mudança. Por outro lado, as pessoas pouco proativas não agarram nem aproveitam oportunidades, e, muitas vezes nem percebem que essas oportunidades existem; mostram pouca iniciativa preferindo ser agentes passivos de mudança, adaptando-se apenas às circunstâncias (Bateman & Crant, 1993). As pessoas altamente proativas fazem as coisas acontecer, identificam e resolvem os seus problemas, enquanto as pessoas menos proativas são passivas e ajustam-se ao seu ambiente em vez de o alterarem (Zacher, 2013). Fuller e Marler, (2009) no seu estudo concluíram que a personalidade proativa está positivamente relacionada com antecedentes da intensidade na procura de emprego, tais como a orientação para objetivos de aprendizagem (isto é, um interesse no desenvolvimento pessoal), bem como o planeamento de carreira e a autoeficácia na procura de emprego (ou seja, a crença na capacidade de realizar com sucesso o planeamento de carreira e atividades de procura de emprego). Num estudo realizado com estudantes universitários, a personalidade proativa estava positivamente relacionada com o comportamento de procura de emprego preparatório (Claes & de Witte, 2002). Num outro estudo com licenciados universitários, a personalidade proativa influenciou positivamente a autoeficácia da procura de emprego, o comportamento na procura de emprego e o sucesso na procura de emprego (Brown et al., 2006).

A personalidade proativa está associada a vários comportamentos proativos, incluindo iniciativa e inovação para o desenvolvimento profissional (Seibert et al., 1999, 2001) construção de *network* (rede de contactos) (Thompson, 2005) e comportamentos de aprendizagem e desenvolvimento (Major et al., 2006). O comportamento proativo foi conceptualizado através da combinação de conceitos de personalidade proativa e de iniciativa pessoal (Parker et al., 2006). É através desse modelo que, é definido o comportamento proativo num contexto de local de trabalho como uma medida de prevenção que os trabalhadores tomam para se influenciarem a si próprios e/ou às suas equipas/ambientes, sugerindo assim que a proatividade não é um conjunto único de comportamentos, mas sim um processo que envolve planeamento, antecipação, e esforço para ter resultados (Grant & Ashford, 2008).

A procura de emprego foi conceptualizada como um modelo de ações voluntárias que refletem um processo autorregulador (Kanfer et al., 2001). A procura de emprego é, em grande parte, autónoma e frequentemente demorada e competitiva, assim os candidatos a emprego devem empenhar-se na autorregulação, devem tomar decisões sobre os seus objetivos e estratégia de procura de emprego, e planear, organizar e executar comportamentos de procura que sejam consistentes com estes objetivos e estratégia (van Hooft et al., 2021). Ao mesmo tempo, este processo é caracterizado pela incerteza, pressão financeira e vários contratempos, o que pode gerar stress para quem procura emprego (Song et al., 2009; Wanberg et al., 2017). Assim a autorregulação é essencial para sustentar a motivação e o esforço, especialmente à medida que os obstáculos ocorrem e que a procura é demorada (van Hooft et al., 2021). Uma vez que o comportamento da procura de emprego é um processo autónomo, e proporciona um desenvolvimento individual substancial quanto à necessidade de iniciar uma ação, a proatividade individual pode ser particularmente relevante para compreender o comportamento de procura de emprego (Brown et al., 2006). É também verdade que a proatividade está relacionada com autoeficácia, uma vez que esta se refere às crenças de um indivíduo em relação às suas capacidades de realizar uma ação ou comportamento (Brown et al., 2006). Em última análise, quanto mais fortes forem as crenças de eficácia de um indivíduo, mais provável é que persista e desempenhe com sucesso a tarefa a que se predispôs (Brown et al., 2006).

A procura de emprego é uma tarefa com elevado nível de autonomia por isso, a investigação da personalidade proativa como seu antecedente pode ser bastante informativa (Brown et al., 2006). Como foi descrito anteriormente a proatividade está relacionada com a autoeficácia – um dos recursos do PsyCap – a literatura também conclui que este recurso positivo está positivamente relacionado com a intensidade e sucesso na procura de trabalho (Georgiou & Nikolaou, 2019; Saks & Ashforth, 2000; Sun et al., 2013). Nesse sentido, são apresentadas as hipóteses:

Hipótese 2 (H2): *A Personalidade Proativa prediz positivamente o PsyCap*

Hipótese 3 (H3): *A Personalidade Proativa prediz positivamente o Comportamento de Procura de Trabalho*

2.5. Autoliderança

A autoliderança pode ser definida como a auto motivação que uma pessoa tem para alcançar sucesso individual ou organizacional (Bayram et al., 2022). Refere-se também à habilidade que a pessoa tem de controlar os seus próprios comportamentos e de fazer o seu próprio trabalho sem ter a direção de outro indivíduo, isto é, a habilidade da pessoa gerir-se a si própria (Bligh et al., 2006). Indivíduos com características de autoliderança podem fazer mudanças positivas nos seus comportamentos através

do desenvolvimento de várias estratégias e *skills* e afetam-se positivamente, motivando-se a si próprios (Lin, 2017).

A base teórica da autoliderança está relacionada com o conceito mais vasto da auto influência que inclui estratégias centradas nos comportamentos (autorregulamentação, autocontrolo e autogestão) e especifica conjuntos adicionais de estratégias com orientação cognitiva (provenientes de teorias de motivação intrínseca e teoria cognitiva social positiva) (Houghton & Neck, 2002). Partindo destes fundamentos teóricos já comprovados, a autoliderança é constituída por conjuntos específicos de estratégias comportamentais e cognitivas criadas para moldar os resultados do desempenho individual (Houghton et al., 2014).

É também verdade que pessoas com Personalidade Proativa são muito melhores na estimativa e criação de situações que lhes permitam alcançar os seus objetivos e melhorar o seu sucesso empresarial (Grant, 1995), uma vez que esta leva as pessoas a explorar oportunidades de crescimento que atuam como incentivo para o desenvolvimento de competências e, ao mesmo tempo, promovem a aprendizagem (Parker & Collins, 2010). Em 2021, autores concluíram que o recurso de personalidade positivo da esperança (um dos recursos do PsyCap) demonstra efeitos positivos na auto liderança nos indivíduos com mais níveis de Personalidade Proativa (Abid et al., 2021). Além disso, os processos de auto liderança focam-se em acrescentar valor prático às empresas e em aumentar a eficácia e o bem-estar individual. Estão ainda presentes na literatura um número significativo de estudos acerca dos resultados da autoliderança, onde a autoeficácia (outro dos componentes do PsyCap) é a variável mais mencionada como mecanismo primário através da qual a auto liderança afeta o desempenho (Houghton et al., 2014). E como referido anteriormente, a autoeficácia é um dos recursos que melhor define o PsyCap. Assim são apresentadas as seguintes hipóteses:

Hipótese 4 (H4): *A Personalidade Proativa prediz positivamente a autoliderança*

Hipótese 5 (H5): *A autoliderança prediz positivamente o Comportamento de Procura de Trabalho*

2.6. Contexto de Procura de Trabalho: PsyCap, Personalidade Proativa e autoliderança

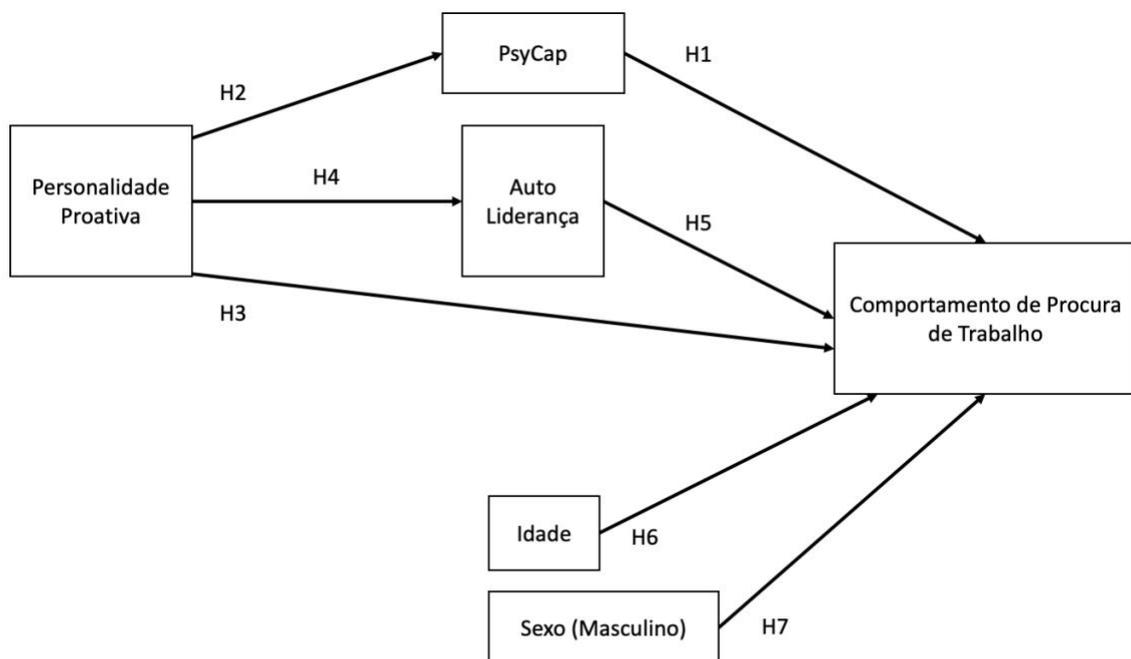
Uma vez que o PsyCap e os seus componentes podem ser desenvolvidos (Luthans, Youssef, C. M., & Avolio, 2007). Relembrando que a procura de trabalho é um processo autorregulador, direcionado para objetivos e altamente autónomo (Wanberg et al., 2020) e a personalidade proativa é caracterizada por uma tendência de disposição para tomar iniciativa pessoal numa série de atividades e situações (Brown et al., 2006) a relação entre estes será também analisada no presente trabalho.

Está também estudada a relação do sexo e da idade na procura de trabalho, tendo estudos concluído que existe uma relação entre ser do sexo masculino e ter mais comportamentos de procura de trabalho (Kanfer et al., 2001). Ainda que na literatura estejam pouco presentes estudos com estas variáveis, vamos estudar de forma exploratória as hipóteses:

Hipótese 6 (H6): *A idade prediz positivamente o Comportamento de Procura de Trabalho*

Hipótese 7 (H7): *Ser do sexo masculino prediz positivamente o Comportamento de Procura de Trabalho*

Resultante de tudo o descrito acima é apresentado o Modelo de Investigação (Figura 1):



- H1:** O PsyCap prediz o comportamento de procura de trabalho
- H2:** A Personalidade Proativa prediz positivamente o PsyCap
- H3:** A Personalidade Proativa prediz positivamente o Comportamento de Procura de Trabalho
- H4:** A Personalidade Proativa prediz positivamente a Auto Liderança
- H5:** A Auto Liderança prediz positivamente o Comportamento de Procura de Trabalho
- H6:** A idade prediz positivamente o Comportamento de Procura de Trabalho
- H7:** Ser do sexo masculino prediz positivamente o Comportamento de Procura de trabalho

Figura 1 - Modelo teórico de investigação

Metodologia

3.1. Amostra

A amostra foi obtida através do preenchimento do questionário por parte de desempregados ou pessoas à procura de trabalho, incluídas em vários grupos de procura de trabalho nas diferentes redes sociais (Facebook e LinkedIn) bem como pessoas inscritas no IIEFP que foram abordadas pessoalmente, tendo havido 117 pessoas a completar o questionário. A amostra é maioritariamente do sexo feminino (68%) e a média de idades é de 32 anos ($DP = 12.4$) para as mulheres e 31.5 anos para os homens ($DP = 11.8$).

3.2. Procedimento

Os participantes receberam uma mensagem com o *link* para responderem a um questionário (apêndice I) com objetivo de compreender o possível impacto que o Capital Psicológico tem nos comportamentos de procura de emprego e ampliar os conhecimentos nesta área. Para avançarem para o preenchimento do questionário os participantes precisavam de aceitar o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (apêndice II). Os responsáveis pelo desenvolvimento do estudo e recolha de dados mostraram-se totalmente disponíveis para responder ou esclarecer as dúvidas que eventualmente pudessem surgir aquando do preenchimento do questionário ou entrega do relatório caso pretendessem receber um no final. As respostas foram durante o mês de Novembro de 2022, de 6 a 26.

O questionário era composto por quatro instrumentos psicométricos relativos a: autoliderança, personalidade proativa, comportamento de procura de trabalho e capital psicológico. Posteriormente foram incluídos itens que permitissem retirar conclusões sociodemográficas como: idade, sexo, estado civil, número de filhos, nível académico e ocupação profissional.

3.3. Instrumentos de Medida

Capital Psicológico. Esta variável foi medida com a versão reduzida (12-item, por exemplo “consigo pensar em várias formas de atingir os meus objetivos pessoais”), adaptada e traduzida do Compound Psychological Capital Questionnaire (CPC-12) (Lorenz et al., 2016). A escala de respostas é do tipo Likert de 6 pontos onde 1 corresponde a (“Discordo fortemente”) e 6 (“Concordo fortemente”). A estrutura da escala é composta pelos quatro recursos do *PsyCap*: esperança (três itens), autoeficácia (três itens), resiliência (três itens), e otimismo (três itens).

Comportamento na procura de trabalho. Esta variável foi medida através do General Job-Search Intensity (GJSI) (Blau, 1994). A escala foi atualizada pelo próprio autor em 2006, para acrescentar o uso da *Internet* e é composta por duas dimensões: o comportamento de procura de emprego preparatório com 6 afirmações e comportamento de procura de emprego ativo com 6 afirmações. É analisada com base nos últimos 6 meses do inquirido e a escala de respostas é do tipo Likert de cinco pontos que varia de 1 ("Nunca, 0 vezes") a 5 ("Muito frequentemente, pelo menos 10 vezes") (Blau et al., 2006), por exemplo, "nos últimos 6 meses preenchi uma candidatura a um emprego".

Personalidade Proativa. Esta variável foi medida através do uso da Escala de Personalidade Proativa de (Bateman & Crant, 1993). O instrumento é respondido através de uma escala de sete pontos de Likert que varia de 1 ("Discordo fortemente") a 7 ("Concordo fortemente") e composto por 17 itens (por exemplo, "Nada é mais estimulante do que ver as minhas ideias transformarem-se em realidade").

Autoliderança. Esta variável foi avaliada através do Questionário de Autoliderança Abreviado (ASLQ-9) que define auto liderança com três fatores de primeira-ordem: consciência comportamental e volatilidade; motivação da tarefa e cognição construtiva (todos medidos com três itens cada) (Houghton et al., 2012). A escala de respostas é do tipo Likert e varia de 1 "Não é de todo correto" a 5 "Completamente correto", exemplos de itens são "Estabeleço objetivos específicos para o meu desempenho"; e "Faço questão de acompanhar o quão bem me estou a sair no meu trabalho".

3.4. Análise de Dados

A linguagem de programação estatística *R* (R Core Team, 2022) através do ambiente integrado de desenvolvimento, *RStudio* (RStudio Team, 2022) considerando-se um $\alpha = .05$. A estatística descritiva foi realizada através dos pacotes: *table1* (Rich, 2021), *PerformanceAnalytics* (Peterson & Carl, 2020), e *skimr* (McNamara et al., 2021). Considerou-se a ausência de violações severas da normalidade univariada quando os valores $|sk| \leq 3$ e $|ku| \leq 7$ (Marôco, 2021).

A dimensionalidade dos instrumentos psicométricos e do modelo estrutural foram testados através da Análise Fatorial Confirmatória e de *Path Analysis*, respetivamente (Marôco, 2021). Ambas as análises pertencem à família da análise de equações estruturais, e foram implementadas através do pacote *lavaan* (Rosseel, 2012). Utilizou-se o estimador WLSMV (Muthén, 1983) que contempla a natureza categórica dos itens (i.e., itens ordinais), e assim sendo, dispensa o pressuposto da normalidade multivariada.

Como indicadores da qualidade global do ajustamento do modelo aos dados utilizaram-se os seguintes índices: *TLI* (Tucker Lewis Index), *NFI* (Normed Fit Index), *CFI* (Comparative Fit Index), *SRMR* (Standardized Root Mean Square Residual), *RMSEA* (root mean square error of approximation) e o $\chi^2_{(gl)}$

(qui-quadrado com os respectivos graus de liberdade). Valores de *CFI*, *NFI*, e *TLI* acima de .90, e valores de *SRMR* e *RMSEA* abaixo de .08 foram considerados como sendo indicativos de uma qualidade aceitável de ajustamento global do modelo aos dados (Marôco, 2021). Todos os efeitos (diretos, indiretos e totais) foram reportados com o seu respetivo intervalo de confiança a 95%.

Como estimador de fiabilidade (em termos de consistência interna) utilizou-se o coeficiente ω (McDonald, 1999) para os coeficientes de primeira-ordem. Estas estimativas foram obtidas através do pacote *semTools* (Jorgensen et al., 2021).

Resultados

4.1. Análise Descritiva da amostra

Verificou-se (Tabela 1) que houve respostas de 10 regiões administrativas de Portugal, com o maior número de respostas observado em Lisboa (102 respostas). Da amostra estudada ($n = 117$), a maioria dos participantes eram mulheres ($n = 80$).

Tabela 1- Características sociodemográficas da amostra ($n = 117$)

Região Administrativa	n_i	f_i (%)
Beja	2	1.68
Castelo Branco	1	0.84
Coimbra	1	0.84
Évora	2	1.68
Faro	1	0.84
Leiria	2	1.68
Lisboa	102	85.75
Santarém	5	4.20
Setúbal	1	0.84
Viseu	2	1.68

A idade média dos inquiridos do sexo feminino e masculino foi, respetivamente, 32.0 ($DP = 12.4$) e 31.5 ($DP = 11.8$). De todos os participantes, 63% nunca casaram; 75,6% não tinham filhos; 39,5% tinham completado a sua graduação. Em termos de grupo ocupacional, maioria pertence ao grupo Profissional Liberal (médico, professor, analista por exemplo) (36%) (Tabela 2).

Tabela 2- Características Sociodemográficas e Profissionais dos Participantes

	Feminino ($n = 80$)	Masculino ($n = 39$)
Idade (anos)		
Média (DP)	32.0 (12.4)	31.5 (11.8)
Mediana [Mín, Máx]	26.0 [20.0, 62.0]	27.0 [21.0, 65.0]
Estado Civil		
Casada/o ou em coabitação	25 (31.3%)	11 (28.2%)
Divorciada/o	4 (5.0%)	1 (2.6%)
Separada/o	0 (0%)	1 (2.6%)
Solteira/o	50 (62.5%)	25 (64.1%)
Viúva/o	1 (1.3%)	1 (2.6%)
Número de filhos		
Nenhum	60 (75.0%)	30 (76.9%)
Um	5 (6.3%)	0 (0%)
Dois	7 (8.8%)	3 (7.7%)
Três	7 (8.8%)	4 (10.3%)

	Feminino (n = 80)	Masculino (n = 39)
Quatro ou mais	1 (1.3%)	2 (5.1%)
Escolaridade		
Ensino Secundário, Profissional ou inferior	12 (15.0%)	3 (7.7%)
Ensino Superior Incompleto	5 (6.3%)	6 (15.4%)
Licenciatura	33 (41.3%)	15 (38.5%)
Pós-graduação (não conducente a grau)	4 (5.0%)	5 (12.8%)
Mestrado	26 (32.5%)	10 (25.6%)
Doutoramento	0 (0%)	0 (0%)
Grupo Ocupacional (ISCO-08)		
Apoio administrativo e de secretariado	14 (17.5%)	3 (7.7%)
Trabalhos de precisão ou manuais	3 (3.8%)	1 (2.6%)
Trabalhadores não qualificados	1 (1.3%)	2 (5.1%)
Executivo, administrador, ou gerente sénior	7 (8.8%)	8 (20.5%)
Profissional liberal	32 (40.0%)	12 (30.8%)
Trabalhadores dos serviços e vendas	17 (21.3%)	7 (17.9%)
Agricultores, trabalhadores agropecuários, florestais e da pesca	1 (1.3%)	6 (15.4%)
Suporte técnico	5 (6.3%)	0 (0%)

4.2. Modelo de Medida

Para cada um dos instrumentos psicométricos apresenta-se uma análise da sensibilidade dos itens, da sua dimensionalidade e da consistência interna dos seus fatores.

4.2.1 Propriedades Distribucionais dos Itens

Nenhum dos itens apresentou valores sk ou ku que sugerissem graves violações da normalidade univariada. Uma vez que não se observaram havia valores $|sk| > 3$ ou $|ku| > 7$ (Marôco, 2021).

Quase todos os instrumentos apresentaram a amplitude máxima de respostas possíveis perante a sua escala de resposta, com exceção de alguns itens do CPS-12 (itens 5,6,7 e 11), e da PPS (itens 5, 6, 8, 10, 11, 14 e 17). As estatísticas descritivas dos instrumentos utilizados são apresentadas na Tabela 3.

Tabela 3 - Propriedades Distribucionais dos Itens

Item	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>Mín</i>	<i>P₂₅</i>	<i>Mdn</i>	<i>P₇₅</i>	<i>Máx</i>	Histograma	<i>SEM</i>	<i>CV</i>	<i>Moda</i>	<i>sk</i>	<i>ku</i>
JSIS													
Item 1	3.13	1.35	1	2.00	3.0	4.0	5		0.11	0.43	3	-0.05	-1.19
Item 2	2.73	1.59	1	1.00	3.0	4.0	5		0.13	0.58	1	0.18	-1.55
Item 3	3.11	1.29	1	2.00	3.0	4.0	5		0.11	0.42	4	-0.20	-1.02
Item 4	2.96	1.53	1	1.00	3.0	4.0	5		0.12	0.52	1	-0.06	-1.48
Item 5	2.85	1.53	1	1.00	3.0	4.0	5		0.12	0.54	1	0.01	-1.51

Item 6	1.89	1.11	1	1.00	1.0	3.0	5		0.09	0.59	1	1.04	0.07
Item 7	2.51	1.33	1	1.00	2.0	3.5	5		0.11	0.53	1	0.34	-1.08
Item 8	3.52	1.25	1	3.00	4.0	5.0	5		0.10	0.35	5	-0.48	-0.71
Item 9	1.89	1.26	1	1.00	1.0	3.0	5		0.10	0.67	1	1.21	0.18
Item 10	2.48	1.28	1	1.00	2.0	3.0	5		0.10	0.52	1	0.38	-0.98
Item 11	2.31	1.30	1	1.00	2.0	3.0	5		0.11	0.56	1	0.60	-0.82
Item 12	2.28	1.21	1	1.00	2.0	3.0	5		0.10	0.53	1	0.61	-0.55

CPS-12

Item 1	4.74	0.96	1	4.00	5.0	5.0	6		0.08	0.20	5	-0.80	1.32
Item 2	3.74	1.20	1	3.00	4.0	5.0	6		0.10	0.32	4	-0.31	-0.33
Item 3	4.51	0.99	1	4.00	5.0	5.0	6		0.08	0.22	5	-0.68	0.58
Item 4	4.89	1.10	1	4.00	5.0	6.0	6		0.09	0.23	5	-1.04	0.90
Item 5	4.97	1.03	2	4.00	5.0	6.0	6		0.08	0.21	6	-0.94	0.56
Item 6	5.14	1.07	2	5.00	5.0	6.0	6		0.09	0.21	6	-1.29	1.11
Item 7	4.93	0.87	2	4.00	5.0	6.0	6		0.07	0.18	5	-0.56	0.06
Item 8	4.48	1.05	1	4.00	5.0	5.0	6		0.09	0.23	5	-1.08	1.86
Item 9	3.64	1.42	1	2.75	4.0	5.0	6		0.12	0.39	4	-0.01	-0.89
Item 10	4.41	1.06	1	4.00	5.0	5.0	6		0.09	0.24	5	-0.81	1.00
Item 11	4.98	0.85	2	4.00	5.0	6.0	6		0.07	0.17	5	-0.57	0.08
Item 12	4.34	1.16	1	4.00	4.0	5.0	6		0.10	0.27	5	-0.70	0.34

PPS-17

Item 1	5.40	1.28	1	5.00	5.0	7.0	7		0.11	0.24	5	-0.58	0.46
Item 2	5.34	1.26	1	5.00	5.0	6.0	7		0.10	0.24	5	-0.60	0.10
Item 3	3.88	1.43	1	3.00	4.0	5.0	7		0.12	0.37	4	0.16	-0.18
Item 4	4.64	1.27	1	4.00	5.0	5.0	7		0.10	0.27	4	0.14	-0.29
Item 5	5.33	1.15	3	5.00	5.0	6.0	7		0.09	0.22	5	-0.11	-0.84
Item 6	6.09	1.04	3	5.00	6.0	7.0	7		0.08	0.17	7	-0.94	-0.02
Item 7	5.27	1.12	1	5.00	5.0	6.0	7		0.09	0.21	5	-0.49	0.78
Item 8	5.08	1.39	2	4.00	5.0	6.0	7		0.11	0.27	5	-0.27	-0.73
Item 9	5.38	1.40	1	4.00	5.0	7.0	7		0.11	0.26	7	-0.42	-0.70
Item 10	4.39	1.28	2	4.00	4.0	5.0	7		0.11	0.29	4	0.31	-0.37
Item 11	5.42	1.16	2	5.00	5.0	6.0	7		0.09	0.21	5	-0.13	-0.75
Item 12	4.61	1.41	1	4.00	5.0	5.0	7		0.12	0.31	5	-0.28	-0.24
Item 13	4.52	1.37	1	4.00	4.0	5.0	7		0.11	0.30	4	-0.02	-0.25
Item 14	5.30	1.21	2	5.00	5.0	6.0	7		0.10	0.23	5	-0.44	-0.26
Item 15	4.34	1.26	1	4.00	4.0	5.0	7		0.10	0.29	4	0.35	-0.05
Item 16	4.11	1.26	1	3.00	4.0	5.0	7		0.10	0.31	4	0.18	0.30
Item 17	5.81	1.08	3	5.00	6.0	7.0	7		0.09	0.19	6	-0.60	-0.53

ASLQ-9

Item 1	3.78	0.91	1	3.00	4.0	4.0	5		0.07	0.24	4	-0.54	0.11
Item 2	3.89	0.80	1	4.00	4.0	4.0	5		0.07	0.21	4	-0.70	0.81
Item 3	3.66	0.93	1	3.00	4.0	4.0	5		0.08	0.25	4	-0.63	0.43
Item 4	3.66	1.03	1	3.00	4.0	4.0	5		0.08	0.28	4	-0.89	0.52
Item 5	3.46	1.03	1	3.00	4.0	4.0	5		0.08	0.30	4	-0.53	-0.18

Item 6	2.91	1.37	1	2.00	3.0	4.0	5		0.11	0.47	3	-0.02	-1.17
Item 7	3.48	1.30	1	3.00	4.0	4.0	5		0.11	0.37	4	-0.57	-0.80
Item 8	3.60	0.99	1	3.00	4.0	4.0	5		0.08	0.28	4	-0.38	-0.21
Item 9	3.76	1.01	1	3.00	4.0	5.0	5		0.08	0.27	4	-0.62	-0.04

4.2.2 Dimensionalidade

De forma global o modelo de medida dos diferentes instrumentos foi apresentado uma qualidade aceitável de ajustamento global do modelo aos dados: JSIS ($\chi^2_{(53)} = 60.025$, $p = .236$, $NFI = .980$, $CFI = .998$, $TLI = .997$, $SRMR = .075$, $RMSEA = .030$, $P(RMSEA \leq .05) = .827$, 90% CI [.000; .062]), CPS-12 ($\chi^2_{(52)} = 102.043$, $p < .001$, $NFI = .970$, $CFI = .985$, $TLI = .981$, $SRMR = .075$, $RMSEA = .081$, $P(RMSEA \leq .05) = .018$, 90% CI [.057; .104]), ASLQ ($\chi^2_{(25)} = 35.382$, $p = .082$, $NFI = .974$, $CFI = .992$, $TLI = .989$, $SRMR = .070$, $RMSEA = .053$, $P(RMSEA \leq .05) = .418$, 90% CI [.000; .090]) e PPS ($\chi^2_{(119)} = 127.591$, $p = .279$, $NFI = .920$, $CFI = .994$, $TLI = .993$, $SRMR = .082$, $RMSEA = .022$, $P(RMSEA \leq .05) > .999$, 90% CI [.036; .043]).

4.2.3 Fiabilidade: Consistência Interna

Em termos de consistência interna os valores do ω de McDonald foram genericamente satisfatórios para os fatores de primeira-ordem, exceto para o fator resiliência do PsyCap e dois fatores da autoliderança ($\omega_{PP} = .87$; $\omega_{PJS} = .78$; $\omega_{AJS} = .93$; $\omega_H = .73$; $\omega_E = .77$; $\omega_R = .56$; $\omega_O = .82$; $\omega_{BAV} = .71$; $\omega_{TM} = .66$; $\omega_{CC} = .68$).

4.3. Análise das Trajetórias

Devido à reduzida dimensão da amostra não foi possível testar um modelo de equações estruturais completo, como tal utilizaram-se as variáveis compósitas (média aritmética) dos construtos estudados (JS, PP, SL e PsyCap). Esta decisão também é suportada pelos bons valores das estimativas de consistência interna.

Tabela 4 - Análise das Trajetórias

Y ← X	B	SE	Z	β	p	95% CI
Efeito Direto						
SL ← PP	0.441	0.064	6.929	0.536	< .001] 0.316; 0.565[
PsyCap ← PP	0.615	0.061	10.012	0.676	< .001] 0.494; 0.735[
JS ← PsyCap	-0.111	0.172	-0.647	-0.075	.518] -0.448; 0.226[
JS ← PP	0.050	0.174	0.289	0.038	.772] -0.291; 0.391[
JS ← SL	0.320	0.166	1.929	0.196	.054] -0.005; 0.644[
JS ← Idade	-0.014	0.007	-2.042	-0.176	.041] -0.027; -0.001[
JS ← Sexo (Masculino)	0.457	0.178	2.571	0.224	.010] 0.109; 0.805[

Efeito Indireto						
JS<-Psycap<-PP	-0.068	0.106	-0.645	-0.051	.519] -0.275; 0.139[
JS<-SL<-PP	0.141	0.076	1.858	0.105	.063] -0.008; 0.289[
Efeito Total						
JS<-PP + (JS<-Psycap<-PP)	-0.018	0.138	-0.130	-0.013	.897] -0.289; 0.253[
JS<-PP + (JS<-SL<-PP)	0.191	0.159	1.201	0.143	.230] -0.121; 0.503[

Nota. JS — procura de trabalho; PsyCap — capital psicológico; PP — personalidade proativa; SL — autoliderança.

A variância explicada das variáveis endógenas foi média para a procura de trabalho ($r^2 = .124$), e elevada para as variáveis autoliderança ($r^2 = .287$) e PsyCap ($r^2 = .457$).

O efeito direto e positivo da idade na procura de trabalho ($\beta = -0.176$; $p = .041$) permitiu confirmar a hipótese H6 enquanto o efeito do sexo (categoria de referência “Masculino”) na procura de trabalho permitiu confirmar a hipótese H7 ($\beta = 0.224$; $p = .010$). ($\beta = 0.224$; $p = .010$). A autoliderança demonstrou um efeito marginalmente significativo na procura de trabalho ($\beta = 0.196$; $p = .054$). Já a personalidade proativa apresentou uma trajetória direta e estatisticamente significativa tanto para a autoliderança ($\beta = 0.536$; $p < .001$) como para o PsyCap ($\beta = 0.676$; $p < .001$).

Relativamente aos efeitos indiretos é possível verificar que quase que existe uma relação positiva entre a Personalidade Proativa e a autoliderança nos comportamentos de procura de emprego uma vez que os resultados foram marginalmente não significativos ($\beta = 0.105$; $p = .063$). Sobre os Efeitos Totais, como se pode ver na Tabela 4, não foi possível estabelecer nenhuma relação.

Discussão dos Resultados

Uma vez que foi já confirmado que não são só as condições do mercado de trabalho que influenciam os resultados da procura de emprego, é possível que os indivíduos à procura de emprego também tenham algum impacto nesse processo (Georgiou & Nikolaou, 2019), este estudo tinha como objetivo principal perceber se o PsyCap promove comportamentos de procura de emprego. Assim, foi desenvolvido um modelo de investigação composto por 7 hipóteses que permitissem recolher informações tanto acerca de possíveis antecedentes do PsyCap como perceber qual a relação existente com os comportamentos de procura de emprego.

Nesse modelo de investigação, é possível verificar, através da análise das trajetórias, que as hipóteses H2 (a personalidade proativa prediz positivamente o PsyCap), H4 (a personalidade proativa prediz positivamente a autoliderança), H5 (a autoliderança prediz positivamente o comportamento de procura de trabalho), H6 (a idade prediz positivamente o comportamento de procura de trabalho) e H7 (ser do sexo masculino prediz positivamente o comportamento de procura de trabalho) apresentam resultados estatisticamente significativos. Sendo que o principal resultado encontrado foi, como referido anteriormente, o efeito positivo estatisticamente significativo que a personalidade proativa tem tanto para a auto liderança como para o PsyCap ($\beta = 0.536$; $p < .001$ e $\beta = 0.676$; $p < .001$ respetivamente). Relativamente à hipótese H2 (a personalidade proativa prediz positivamente o PsyCap), os resultados mostram a importância de analisar a personalidade proativa como antecedente ao PsyCap nos desempregados. Tal era expectável uma vez que está presente na literatura que a personalidade proativa está relacionada com a autoeficácia (Brown et al., 2006), sendo esta um dos principais componentes do PsyCap (Luthans, F., Youssef, C. M., & Avolio, 2007).

Relativamente à hipótese H4, de a personalidade proativa predizer a auto liderança. É possível concluir que desempregados com personalidade proativa também apresentam traços de auto liderança. Este resultado vai ao encontro do que está presente na literatura, uma vez que Abid et al., (2021) concluem no seu estudo que os indivíduos com maiores níveis de personalidade proativa demonstram também mais esperança, recurso esse que está provado no mesmo estudo que gera auto liderança, corroborando indiretamente esta hipótese. Faz por isso sentido, desenvolver programas de promoção destas características, para que os desempregados possam beneficiar das suas vantagens. Ainda que não tenha sido possível verificar na presente investigação, o efeito indireto que estas vertentes têm na procura de trabalho, verificou se uma tendência de isto ser o expectável ($\beta = 0.105$; $p = 0.063$, para $sig = 0.05$) deixamos por isso, a sugestão de aprofundar este efeito, por exemplo, através desta análise numa amostra de maior dimensão.

Ao encontrar um efeito marginalmente significativo da autoliderança na procura de emprego (H5) verificamos uma tendência já comprovada no estudo de Houghton et al., (2014) e no estudo de Houghton & Neck, (2002) que demonstram que a auto liderança é constituída por estratégias que permitem alcançar os resultados de desempenho auto desejados, o que neste caso equivale à procura de trabalho. Sendo assim possível afirmar que não só existe consistência com a literatura existente como a necessidade de aprofundar o estudo sobre este efeito. Reforçando a sugestão de desenvolver programas de promoção de autoliderança em centros de emprego, por exemplo.

Sobre as hipóteses H6 e H7, de a idade e o sexo (onde a categoria de referência é ser do sexo masculino) respetivamente predizerem comportamentos de procura de emprego, é possível afirmar que ser mais novo e ser do sexo masculino, gera mais comportamentos de procura de emprego. Ainda que a confirmação destas hipóteses não devesse ser um aspeto determinante na procura de trabalho, este resultado vai ao encontro dos resultados do estudo de Zacher (2013), onde foi encontrada uma relação negativa entre a idade e a procura de trabalho e na investigação de Wanberg et al., (2020) que confirma também que há uma associação negativa entre a idade e as ofertas de trabalho. O estudo de Kanfer et al., (2001) comprova que os homens são mais prováveis de reportar melhores comportamentos de procura de trabalho. Como referido, este resultado vai ao encontro do que está presente na literatura, contudo, importa ressaltar que neste estudo, a amostra era composta por mais mulheres do que homens o que faz com que a variância do resultado das mulheres também seja mais dispersa. Assim, para se concluir com mais certezas se homens têm de facto mais comportamentos de procura de trabalho do que as mulheres, sugerimos que o estudo seja feito numa amostra com o mesmo número de pessoas dos dois sexos.

Ainda que não seja possível confirmar a H1, de o Capital Psicológico estar associados a um maior comportamento de procura de emprego (H1) (Georgiou & Nikolaou, 2019), na revisão de literatura feita foi possível confirmar este efeito. Tal pode ser justificado pela pequena dimensão da amostra, realçando a necessidade de aprofundar este tema e abrindo portas para uma nova investigação neste sentido no futuro. Assim, é dada a sugestão de a recolha de dados ser através de um Centro de Emprego como o IIEP, por exemplo, para chegar a um maior número de pessoas à procura de emprego, e perceber o efeito que o desenvolvimento dos recursos do PsyCap têm junto dos desempregados portugueses. Ainda na ótica do possível impacto que o PsyCap poderá ter na procura de emprego, pode ser interessante explorar se existe uma relação entre este e a autoliderança, uma vez que a referida já se mostrou ser benéfica na procura de emprego.

A presente investigação também não permitiu confirmar a H3, ou seja, não foi possível confirmar que a personalidade proativa prediz comportamentos de procura de trabalho. Ainda assim, na literatura, verifica-se que existe este efeito (Claes & de Witte, 2002; Fuller & Marler, 2009).

CAPÍTULO 6

Conclusões

Uma vez que era um objetivo deste estudo aumentar os conhecimentos sobre os antecedentes do Capital Psicológico, é possível concluir que a Personalidade proativa é um deles, tendo sido verificada uma relação estatisticamente positiva entre a Personalidade proativa e o PsyCap. Uma vez que é possível medir e desenvolver os níveis de PsyCap saber que a Personalidade Proativa também é um dos antecedentes é benéfico para quem procura emprego e para quem ajuda neste processo, pois indivíduos com maiores níveis de PsyCap têm maiores resultados de performance e maiores níveis de satisfação no trabalho o que é um aspeto positivo para as entidades empregadoras (Avey et al., 2011).

Ainda que não fosse um dos principais focos deste estudo, foi possível identificar uma relação entre a Personalidade Proativa e a autoliderança, tendo este estudo contribuindo também para um aumento da literatura nesta temática. Uma vez que as entidades empregadoras tendem a valorizar indivíduos que procuram promover mudanças produtivas por sua própria vontade e este é um benefício da personalidade proativa (Thompson, 2005) saber que a personalidade proativa está positivamente relacionada com a auto liderança é benéfico para os desempregados pois podem desenvolver estas competências valorizadas pelas empresas.

Neste estudo foram relacionados diferentes constructos como o PsyCap, a Personalidade Proativa e a autoliderança com os comportamentos de procura de emprego, o que foi uma vantagem acrescida, por um lado para os desempregados, contribuindo para uma maior consciencialização destes acerca da sua saúde mental e do impacto que as suas capacidades psicológicas podem ter como instrumento e mais-valia nesta fase e no processo de procura de emprego. Como, por outro lado, para as entidades empregadoras, onde foi possível verificar através da literatura que indivíduos com estas características já mostraram obter bons resultados nas suas performances e não ter a intenção de sair do trabalho que têm (Avey et al., 2011).

Ainda que não tenha sido possível concluir que o PsyCap prediz comportamentos de procura de emprego, objetivo central da dissertação, este estudo acrescenta valor nos aspetos acima mencionados cumprindo assim com os objetivos secundários da dissertação (1) compreender o contexto do desemprego, do comportamento de procura de emprego, de PsyCap, da personalidade proativa e da auto liderança; (2) aumentar a consciencialização para a importância de ter relativamente ao bem-estar psicológico dos que procuram emprego. .

6.1. Limitações e investigação Futura

Este estudo apresenta limitações que são oportunidades para pesquisa futura. Sendo a primeira limitação a fraca dimensão da amostra e o facto de esta ser maioritariamente de uma região, ainda que tenha sido possível retirar conclusões estatisticamente significativas se a amostra tivesse uma dimensão maior talvez tivesse sido possível encontrar novos efeitos que neste estudo não se verificaram, como o impacto do PsyCap na procura de trabalho e como é maioritariamente de Lisboa deve haver cautela na generalização dos resultados.

Outra limitação é o facto de a recolha de dados utilizada neste estudo ser através de métricas de autoavaliação, o que pode fazer com que muitas vezes os inquiridos respondam de acordo com o que acreditam ser socialmente aceite ao invés do que realmente pensam (Georgiou et al., 2019) poder-se-á realizar este estudo adicionando outras ferramentas de recolha de dados, por exemplo através de entrevistas.

Referências Bibliográficas

- Abid, G., Arya, B., Arshad, A., Ahmed, S., & Farooqi, S. (2021). Positive personality traits and self-leadership in sustainable organizations: Mediating influence of thriving and moderating role of proactive personality. *Sustainable Production and Consumption*, 25, 299–311. <https://doi.org/10.1016/J.SPC.2020.09.005>
- Arnold Bakker, E. B., & Leiter, M. P. (2010). *Work Engagement: A Handbook of Essential Theory and Research*. <http://www.workpsychologyarena.com/work-engagement-9781841697369>
- Avey, J. B. (2014). The Left Side of Psychological Capital: New Evidence on the Antecedents of PsyCap. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, Vol. 21((2)), 141–149. <https://doi.org/10.1177/1548051813515516>
- Avey, J. B., Reichard, R. J., Luthans, F., Mhatre, K. H., & -Lincoln Avey, N. (2011). Meta-Analysis of the Impact of Positive Psychological Capital on Employee Attitudes, Behaviors, and Performance. <https://doi.org/10.1002/hrdq.20070>
- Bandura, A. (1986). Social foundations of thought and action: A social cognitive theory. In *Social foundations of thought and action: A social cognitive theory*. Prentice-Hall, Inc.
- Bandura, A. (1997). Self-efficacy: The exercise of control. In *Self-efficacy: The exercise of control*. W H Freeman/Times Books/ Henry Holt & Co.
- Bateman, T. S., & Crant, J. M. (1993). The proactive component of organizational behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 14, 103–118. <https://doi.org/https://doi.org/10.1002/job.4030140202>
- Bayram, V., Öztirak, M., Özkan, A., & Akkaya, B. (2022). What is the moderating role of Self-Leadership between hope and career optimism? *Academy of Strategic Management Journal*, 21(2), 1–11.
- Blau, G. ;, Ward-Cook, K. ;, & Culver Edgar, L. (2006). Testing for the Impact of Correlates on Medical Technologists' Intent to Leave Their Jobs. In *Journal of Allied Health; Summer (Vol. 35, Issue 2)*. ProQuest Social Sciences Premium Collection.
- Blau, G. (1994). Testing a Two-Dimensional Measure of Job Search Behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 59(2), 288–312. <https://doi.org/https://doi.org/10.1006/obhd.1994.1061>
- Bligh, M. C., Pearce, C. L., Drucker, P. F., Ito, M., & Kohles, J. C. (2006). The importance of self- and shared leadership in team based knowledge work A meso-level model of leadership dynamics. *Journal of Managerial Psychology*, 21(4), 296–318. <https://doi.org/10.1108/02683940610663105>
- Bourmistrov, A., & Åmo, B. W. (2022). Creativity, proactivity, and foresight. *Technological Forecasting and Social Change*, 174. <https://doi.org/10.1016/j.techfore.2021.121215>

- Bowers, K. S. (1973). Situationism in psychology: An analysis and a critique. https://psycnet.apa.org/fulltext/1974-11130-001.pdf?auth_token=23d20e11911f617e3e00f2bc716bac7efeb96440&returnUrl=https%3A%2F%2Fpsycnet.apa.org%2Frecord%2F1974-11130-001
- Brown, D. J., Cober, R. T., Kane, K., Levy, P. E., & Shalhoop, J. (2006). Proactive personality and the successful job search: A field investigation with college graduates. *Journal of Applied Psychology, 91*(3), 717–726. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.91.3.717>
- Carver, C. S., & Scheier, M. F. (2002). Optimism. In *Handbook of positive psychology*. (pp. 231–243). Oxford University Press.
- Carver, C. S., Scheier, M. F., Miller, C. J., & Fulford, D. (2009). Optimism. In *Oxford handbook of positive psychology, 2nd ed.* (pp. 303–311). Oxford University Press.
- Chemers, M. M., Hu, L. T., & Garcia, B. F. (2001). Academic self-efficacy and first-year college student performance and adjustment. *Journal of Educational Psychology, 93*(1), 55–64. <https://doi.org/10.1037/0022-0663.93.1.55>
- Chen, D. J. Q., & Lim, V. K. G. (2012). Strength in adversity: The influence of psychological capital on job search. *Journal of Organizational Behavior, 33*(6), 811–839. <https://doi.org/10.1002/job.1814>
- Claes, R., & de Witte, H. (2002). Determinants of graduates' preparatory job search behaviour: A competitive test of proactive personality and expectancy-value theory. *Psychologica Belgica, 42*, 251–266.
- Conti, R. (2000). College goals: Do self-determined and carefully considered goals predict intrinsic motivation, academic performance, and adjustment during the first semester? In *Social Psychology of Education (Vol. 4)*.
- Couxinho Nunes, C. M. (2017). O PsyCap e o Engagement nos estudantes: O Papel Mediador do Coping.
- Crayne, M. P. (2020). The Traumatic Impact of Job Loss and Job Search in the Aftermath of COVID-19. *Psychological Trauma: Theory, Research, Practice, and Policy*. <https://doi.org/10.1037/tra0000852>
- di Tella, R., MacCulloch, R. J., & Oswald, A. J. (2001). Preferences over inflation and unemployment: Evidence from surveys of happiness. *The American Economic Review, 91*(1), 335–341.
- Direnzo, M. S., Greenhaus, J. H. (2011). Job search and voluntary turnover in a boundaryless world: a control theory perspective. *Acad. Manag., Rev. 36*:56, 567–89.
- Fuller, B., & Marler, L. E. (2009). Change driven by nature: A meta-analytic review of the proactive personality literature. *Journal of Vocational Behavior, 75*(3), 329–345. <https://doi.org/10.1016/J.JVB.2009.05.008>

- Georgiou, K., & Nikolaou, I. (2019). The influence and development of psychological capital in the job search context. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 19(3), 391–409. <https://doi.org/10.1007/s10775-018-9385-2>
- Georgiou, K., Nikolaou, I., & Turban, D. B. (2019). The Impact of a Training Intervention Developing Psychological Capital on Job Search Success. <https://doi.org/10.1177/0894845319852425>, 48(4), 369–384. <https://doi.org/10.1177/0894845319852425>
- Gibson, L. A., Sodeman, W. A., & Johnston, D. W. (2014). Millennials and Technology: Addressing the Communication Gap in Education and Practice.
- Gowan, M. A., & Lepak, D. (2007). current and future value of human capital: predictors of reemployment compensation following a job loss (Vol. 44). <https://doi.org/10.1002/j.2161-1920.2007.tb00032.x>
- Grant, A. M., & Ashford, S. J. (2008). The dynamics of proactivity at work. *Research in Organizational Behavior*, 28, 3–34. <https://doi.org/10.1016/J.RIOB.2008.04.002>
- Grant, J. M. (1995). The Proactive Personality Scale and Objective Job Performance Among Real Estate Agents. In *Journal of Applied Psychology* (Vol. 80, Issue 4).
- Hobfoll, S. E., & Shirom, A. (2001). Conservation of resources theory: Applications to stress and management in the workplace. In *Handbook of organizational behavior*, 2nd ed., rev. ed. and exp.ed. (pp. 57–80). Marcel Dekker.
- Houghton, J. D., & Neck, C. P. (2002). The revised self-leadership questionnaire: Testing a hierarchical factor structure for self-leadership. *Journal of Managerial Psychology*, 17(8), 672–691. <https://doi.org/10.1108/02683940210450484>
- Houghton, J. D., Carnes, A., & Ellison, C. N. (2014). A Cross-Cultural Examination of Self-Leadership: Testing for Measurement Invariance Across Four Cultures. *Journal of Leadership and Organizational Studies*, 21(4), 414–430. <https://doi.org/10.1177/1548051813515753>
- Houghton, J. D., Dawley, D., & Diliello, T. C. (2012). The Abbreviated Self-Leadership Questionnaire (ASLQ): A More Concise Measure of Self-Leadership. *International Journal of Leadership Studies*, 7(2).
- Hulshof, I. L., Demerouti, E., & le Blanc, P. M. (2020). Reemployment crafting: Proactively shaping one's job search. *Journal of Applied Psychology*, 105(1), 58–79. <https://doi.org/10.1037/apl0000419>
- Jahoda, M. (1981). *Work, Employment, and Unemployment Values, Theories, and Approaches in Social Research*.
- Jorgensen, T. D., Pornprasertmanit, S., Schoemann, A. M., & Rosseel, Y. (2021). semTools: Useful tools for structural equation modeling (R package version 0.5-5) [Computer software] (0.5-5). <https://cran.r-project.org/web/packages/semTools/index.html>

- Kanfer, R., Kantrowitz, T. M., & Wanberg, C. R. (2001). Job search and employment: A personality-motivational analysis and meta-analytic review. In *Journal of Applied Psychology* (Vol. 86, Issue 5, pp. 837–855). American Psychological Association Inc. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.5.837>
- Lim, V. K. G., Chen, D., Aw, S. S. Y., & Tan, M. Z. (2016). Unemployed and exhausted? Job-search fatigue and reemployment quality. *Journal of Vocational Behavior*, 92, 68–78. <https://doi.org/10.1016/J.JVB.2015.11.003>
- Lin, C.-J. (2017). A multi-level test for social regulatory focus and team member creativity Mediating role of self-leadership strategies. *Leadership & Organization Development Journal*, 38(8). <https://doi.org/10.1108/LODJ-05-2016-0125>
- Lorenz, T., Beer, C., Pütz, J., & Heinitz, K. (2016). Measuring psychological capital: Construction and validation of the compound PsyCap scale (CPC-12). *PLoS ONE*, 11(4). <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0152892>
- Luthans, B. C., Luthans, K. W., & Jensen, S. M. (2012). The Impact of Business School Students' Psychological Capital on Academic Performance. *Journal of Education for Business*, 87(5), 253–259. <https://doi.org/10.1080/08832323.2011.609844>
- Luthans, F. (2002). Positive organizational behavior: Developing and managing psychological strengths. *Academy of Management Perspectives*, 16(1), 57–72. <https://doi.org/10.5465/ame.2002.6640181>
- Luthans, F., & Youssef-Morgan, C. M. (2017). Psychological Capital: An Evidence-Based Positive Approach. *Annu. Rev. Organ. Psychol. Organ. Behav*, 4, 339–366. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych>
- Luthans, F., Avey, J. B., Avolio, B. J., & Peterson, S. (2010). The Development and Resulting Performance Impact of Positive Psychological Capital Part of the Business Administration, Management, and Operations Commons, Management Sciences and Quantitative Methods Commons, and the Strategic Management Policy Commons. <https://doi.org/10.1002/hrdq.20034>
- Luthans, F., Avey, J. B., Avolio, B. J., Norman, S. M., & Combs, G. M. (2006). Psychological capital development: Toward a micro-intervention. *Journal of Organizational Behavior*, 27(3), 387–393. <https://doi.org/10.1002/job.373>
- Luthans, F., Avolio, B. J., Avey, J. B., & Norman, S. M. (2007). Positive Psychological Capital: Measurement and Relationship with Performance and Satisfaction. <https://digitalcommons.unl.edu/leadershipfacpub/11>
- Luthans, F., Luthans, K. W., & Luthans, B. C. (2004). Positive psychological capital: Beyond human and social capital. *Business Horizons*, 47(1), 45–50. <https://doi.org/10.1016/J.BUSHOR.2003.11.007>

- Luthans, F., Youssef, C. M., & Avolio, B. J. (2007). Psychological Capital: Developing the Human Competitive Edge. In *Psychological Capital: Developing the Human Competitive Edge*. <https://doi.org/https://doi.org/10.1093/acprof:oso/9780195187526.001.0001>
- Luthans, Fred., Youssef, C. M., & Avolio, B. J. (2015). Psychological capital and beyond. <https://global.oup.com/academic/product/psychological-capital-and-beyond-9780199316472>
- Major, D. A., Turner, J. E., & Fletcher, T. D. (2006). Linking proactive personality and the Big Five to motivation to learn and development activity. *Journal of Applied Psychology*, 91(4), 927–935. https://psycnet.apa.org/fulltext/2006-08435-014.pdf?auth_token=450d637d92159df88b693c89ada3e0425b29fe82&returnUrl=https%3A%2F%2Fpsycnet.apa.org%2Frecord%2F2006-08435-014
- Marôco, J. (2021). Análise de equações estruturais: Fundamentos teóricos, software & aplicações (3rd ed.). ReportNumber.
- Masten, A. S., Cutuli, J. J., Herbers, J. E., & Gabrielle-Reed, M. J. (2009). Resilience in development. *The Handbook of Positive Psychology*, 2, 117–131.
- McArdle, S., Waters, L., Briscoe, J. P., & Hall, D. T. (Tim). (2007). Employability during unemployment: Adaptability, career identity and human and social capital. *Journal of Vocational Behavior*, 71(2), 247–264. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2007.06.003>
- McDonald, R. P. (1999). *Test theory: A unified treatment*. Routledge. <https://doi.org/10.4324/9781410601087>
- McKee-Ryan, F. M., Song, Z., Wanberg, C. R., & Kinicki, A. J. (2005). Psychological and physical well-being during unemployment: A meta-analytic study. *Journal of Applied Psychology*, 90(1), 53–76. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.90.1.53>
- McNamara, A., Arino de la Rubia, E., Zhu, H., Ellis, S., & Quinn, M. (2021). skimr: Compact and flexible summaries of data (R package version 2.1.3) [Computer software] (2.1.3). <https://cran.r-project.org/web/packages/skimr/index.html>
- Muthén, B. O. (1983). Latent variable structural equation modeling with categorical data. *Journal of Econometrics*, 22(1–2), 43–65. [https://doi.org/10.1016/0304-4076\(83\)90093-3](https://doi.org/10.1016/0304-4076(83)90093-3)
- Parker, S. K., & Collins, C. G. (2010). Taking stock: Integrating and differentiating multiple proactive behaviors. *Journal of Management*, 36(3), 633–662. <https://doi.org/10.1177/0149206308321554>
- Parker, S. K., Turner, N., & Williams, H. M. (2006). Modeling the antecedents of proactive behavior at work. *Journal of Applied Psychology*, 91(3), 636–652. https://psycnet.apa.org/fulltext/2006-07101-010.pdf?auth_token=b594f9651cc3393b2b13d01990569dc5e042415f&returnUrl=https%3A%2F%2Fpsycnet.apa.org%2Frecord%2F2006-07101-010

- Peterson, B. G., & Carl, P. (2020). Performance Analytics: Econometric tools for performance and risk analysis (R package version 2.0.4) [Computer software] (2.0.4). <https://cran.r-project.org/web/packages/PerformanceAnalytics/index.html>
- Portal do INE. (2022). https://www.ine.pt/xportal/xmain?xpid=INE&xpgid=ine_destaques&DESTAQUESdest_boui=540173819&DESTAQUESmodo=2
- R Core Team. (2022). R: A language and environment for statistical computing (version 4.2.0) [Computer software] (4.2.0). R Foundation for Statistical Computing. <https://www.r-project.org/>
- Rand, K. L., & Cheavens, J. S. (2009). Hope theory. In *Oxford handbook of positive psychology*, 2nd ed. (pp. 323–333). Oxford University Press.
- Rich, B. (2021). table1: Tables of descriptive statistics in HTML (R package version 1.4.2) [Computer software] (1.4.2). <https://cran.r-project.org/package=table1>
- Rosseel, Y. (2012). lavaan: An R package for structural equation modeling. *Journal of Statistical Software*, 48(2), 1–21. <https://doi.org/10.18637/jss.v048.i02>
- RStudio Team. (2022). RStudio: Integrated development for R (version 2022.2.2.485) [Computer software] (2022.2.2.485). RStudio, Inc. <http://www.rstudio.com/>
- Saks, A. M. (2005). Job Search Success: A Review and Integration of the Predictors, Behaviors, and Outcomes. In *Career development and counseling: Putting theory and research to work*. (pp. 155–179). John Wiley & Sons, Inc.
- Saks, A. M., & Ashforth, B. E. (2000). Change in Job Search Behaviors and Employment Outcomes. *Journal of Vocational Behavior*, 56(2), 277–287. <https://doi.org/10.1006/jvbe.1999.1714>
- Scheier, M. F., Carver, C. S., & Bridges, M. W. (2004). Optimism, pessimism, and psychological well-being. *Optimism & Pessimism: Implications for Theory, Research, and Practice.*, 189–216. <https://doi.org/10.1037/10385-009>
- Seibert, S. E., Grant, J. M., & Kraimer, M. L. (1999). Proactive personality and career success. *Journal of Applied Psychology*, 84(3), 416–426. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.84.3.416>
- Seibert, S. E., Kraimer, M. L., & Crant, J. M. (2001). What do Proactive People Do? A Longitudinal Model Linking Proactive Personality and Career Success. In *Personnel Psychology* (Vol. 54).
- Seligman, M. E. P., & Csikszentmihalyi, M. (2014). Positive psychology: An introduction. In M. Csikszentmihalyi (Ed.), *Flow and the foundations of positive psychology. The collected works of Mihaly Csikszentmihalyi* (pp. 279–298). New York, NY: Springer.
- Seligman, M. E., & Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive psychology. An introduction. *The American Psychologist*, 55(1), 5–14. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.55.1.5>

- Snyder, C. R., Ilardi, S. S., Cheavens, J., Michael, S. T., Yamhure, L., & Sympson, S. (2000). The Role of Hope in Cognitive-Behavior Therapies. In *Cognitive Therapy and Research* (Vol. 24, Issue 6).
- Song, Z., Uy, M. A., Zhang, S., & Shi, K. (2009). Daily job search and psychological distress: Evidence from China. *Human Relations*, 62(8), 1171–1197. <https://doi.org/10.1177/0018726709334883>
- Stajkovic, A. D., & Luthans, F. (1998). Social cognitive theory and self-efficacy: Goin beyond traditional motivational and behavioral approaches. *Organizational Dynamics*, 26(4), 62–74. [https://doi.org/10.1016/S0090-2616\(98\)90006-7](https://doi.org/10.1016/S0090-2616(98)90006-7)
- Stavrova, O., Schlösser, T., & Fetchenhauer, D. (2011). Are the unemployed equally unhappy all around the world? The role of the social norms to work and welfare state provision in 28 OECD countries. *Journal of Economic Psychology*, 32(1), 159–171. <https://doi.org/10.1016/j.joep.2010.11.002>
- Sun, S., Song, Z., & Lim, V. K. G. (2013). Dynamics of the job search process: Developing and testing a mediated moderation model. *Journal of Applied Psychology*, 98(5), 771–784. <https://doi.org/10.1037/a0033606>
- Thompson, J. A. (2005). Proactive Personality and Job Performance: A Social Capital Perspective. *Journal of Applied Psychology*, 90(5), 1011–1017. https://psycnet.apa.org/fulltext/2005-10696-018.pdf?auth_token=5f85fbd40726d9483b17c40607d9d54c98b2bff1&returnUrl=https%3A%2F%2Fpsycnet.apa.org%2FdoiLanding%3Fdoi%3D10.1037%252F0021-9010.90.5.1011
- Turban, D. B., Lee, F. K., Da, S. P., Veiga, M., Haggard, D. L., & Wu, S. Y. (2013). Be happy, don't wait: The role of trait affect in job search. *Personnel Psychology*, 66, 483–514. <https://doi.org/10.1111/peps.12027>
- Turban, D. B., Stevens, C. K., & Lee, F. K. (2009). Effects of Conscientiousness and Extraversion on New Labor Market Entrants' Job Search: The Mediating Role of Metacognitive Activities and Positive Emotions. In *Personnel Psychology* (Vol. 62).
- van Hooft, E. A. J., & Wanberg, C. R. (2012). Moving beyond job search quantity: Towards a conceptualization and self-regulatory framework of job search quality Greet van Hoyer. *Organizational Psychology Review*. *Organizational Psychology Review*, 3(1), 3–40. <https://doi.org/10.1177/2041386612456033>
- van Hooft, E. A. J., Kammeyer-Mueller, J. D., Wanberg, C. R., Kanfer, R., & Basbug, G. (2021). Job Search and Employment Success: A Quantitative Review and Future Research Agenda. *Journal of Applied Psychology*. <https://doi.org/10.1037/apl0000675.supp>
- Wanberg, C. R., Ali, A. A., & Csillag, B. (2020). Job Seeking: The Process and Experience of Looking for a Job. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 7, 315–337. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-012119-044939>

- Wanberg, C. R., Hough, L. M., & Song, Z. (2002). Predictive validity of a multidisciplinary model of reemployment success. *Journal of Applied Psychology*, 87(6), 1100–1120. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.6.1100>
- Wanberg, C., Zhu, J., & van Hooft, E. (2017). The Job Search Grind: Perceived Progress, Self-Reactions, and Self-Regulation of Search Effort. *Journal of Applied Psychology*, 53(4), 788–807. <https://doi.org/10.5465/AMJ.2010.52814599>
- Wesner, M. S. ;, & Miller, T. (2008). Boomers and Millennials Have Much in Common. In *Organization Development Journal*; Fall (Vol. 26).
- Zacher, H. (2013). Older job seekers' job search intensity: the interplay of proactive personality, age and occupational future time perspective.

Apêndices

Apêndice I

Olá a todos,

Sou a Carmo e estou a finalizar o meu mestrado em Gestão no ISCTE - Instituto Universitário de Lisboa. Venho perguntar a quem está neste grupo e está à procura de emprego se pode responder ao questionário para finalizar a minha dissertação com o tema "a importância do Capital Psicológico para promover a Procura de Trabalho em Portugal", o questionário demora aproximadamente 10 minutos a responder.

Link de acesso: <https://rstudio-cld.ncg.ingrid.pt:8443/index.php/1182>

Desde já muito obrigado, boa semana!

Carmo

Apêndice II

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

O presente estudo surge no âmbito de um projeto de investigação a decorrer no Iscte – Instituto Universitário de Lisboa. Este estudo tem por objetivo compreender se o Capital Psicológico e a personalidade proativa podem promover os comportamentos de procura de emprego e ampliar os conhecimentos nesta área.

O estudo é coordenado por Maria do Carmo Almeida e Brito (mdccc2@iscte.pt), João Aragão e Pina (joao.paulo.pina@iscte-iul.pt) e Jorge SINVAL (jorge.sinval@iscte-iul.pt), que poderá contactar caso pretenda esclarecer dúvidas, partilhar comentários ou exercer os seus direitos relativos ao tratamento dos seus dados pessoais. Poderá utilizar o contacto indicado para solicitar o acesso, a retificação, o apagamento ou a limitação do tratamento dos seus dados pessoais.

Se concordar com a investigação, terá de responder a perguntas relacionados com temas específicos, nomeadamente o Capital Psicológico, a personalidade proativa e a procura de emprego. Não existem respostas certas ou erradas às questões colocadas, mas todas as respostas são importantes, pois queremos conhecer o seu ponto de vista sobre diferentes áreas e experiências. Não existem riscos significativos expectáveis associados à participação no estudo.

Como agradecimento pelo tempo que despende, oferecemos-lhe um relatório comparativo das suas respostas com o total de respostas de todos os participantes que responderem num prazo de 15 dias. Será uma oportunidade para refletir sobre as respostas que deu. Note, no entanto, que terá que disponibilizar o seu email para receber o relatório, mas a sua identidade será sempre mantida em sigilo. Pode solicitar ao coordenador do estudo que o seu email seja removido da base de dados, bastando manifestar essa vontade para o email mdcc2@iscte-iul.pt.

A sua participação no estudo é estritamente voluntária: pode escolher livremente participar ou não participar. Se tiver escolhido participar, pode interromper a participação e retirar o consentimento para o tratamento dos seus dados pessoais em qualquer momento, sem ter de prestar qualquer justificação. A retirada de consentimento não afeta a legalidade dos tratamentos anteriormente efetuados com base no consentimento prestado. As informações recolhidas são confidenciais e somente serão utilizadas para a investigação científica. Os resultados do estudo serão apenas divulgados para efeitos estatísticos, de ensino, comunicação em encontros ou publicações científicas.

Não é expectável que surja nenhum tipo de dificuldade ou dano no decorrer da participação no estudo. Caso sinta a necessidade de nos contactar devido aos temas abordados (nomeadamente após receber o seu relatório individual) poderá fazê-lo através dos contactos apresentados.

Cordialmente,

Maria do Carmo Almeida e Brito

João Aragão e Pina

Jorge SINVAL

Observação:

- Em caso de dúvidas, entre em contato com um dos investigadores responsáveis:

Maria do Carmo Almeida e Brito (mdccc2@iscte.pt)

João Aragão e Pina (joao.paulo.pina@iscte-iul.pt)

Jorge SINVAL (jorge.sinval@iscte.pt)

Eu aceito

Mostrar política