

**O Papel Moderador do Capital Psicológico na Relação
entre o Clima Psicológico e o Bem-estar Subjectivo**

Isabel Dias Nunes

Dissertação submetida como requisito parcial para obtenção do grau de

Mestre em Psicologia das Emoções

Orientador:

Professor Doutor Jorge Gomes, Professor Auxiliar,
ISCTE - IUL

Co-orientadora:

Professora Doutora Susana Carvalhosa, Assistente,
ISCTE - IUL

Setembro, 2010

RESUMO

Desenhado a partir dos recentes desenvolvimento teóricos e empíricos no campo da psicologia positiva e do comportamento organizacional positivo, a presente investigação tem como principal objectivo compreender o impacto que o capital psicológico (i.e., auto-eficácia, esperança, optimismo e resiliência) tem na relação entre o capital psicológico (i.e., a percepção que o colaborador tem do clima organizacional) e o bem-estar subjectivo (i.e., as respostas emocionais e os julgamentos globais de satisfação com a vida e com o trabalho). Especificamente, neste estudo participaram 172 colaboradores de uma empresa de consultoria em SAP. As análises factoriais confirmatórias conduzidas, indicam que os constructos estudados são representados por um modelo de dois factores. Os resultados mostram que: (a) o capital psicológico tem impacto no bem-estar, (b) o clima psicológico influencia quer o capital psicológico, quer o bem-estar, e (c) o capital psicológico modera, de forma significativa, o impacto que o clima psicológico tem no bem-estar dos indivíduos. O trabalho conclui que a positividade é um factor essencial no local de trabalho.

Palavras-chave:

Capital psicológico, bem-estar subjectivo, clima psicológico, modelos estruturais

ABSTRACT

Drawing from the recent theoretical and empirical developments in the field of positive psychology and positive organizational behavior, this research aims to understanding the impact of psychological capital (i.e., self-efficacy, hope, optimism and resilience) psychological climate (i.e., employee perceptions of the organizational environment) and subjective well-being (i.e., emotional responses and judgments about life and job satisfaction) relationship. Specifically, this study involved 172 employees from a SAP consulting company. The confirmatory factor analysis indicates that the constructs studied are represented by a two-factor model. The results show that: (a) psychological capital has impact on well-being, (b) psychological climate influence both, psychological capital and well-being, and (c) psychological capital moderates, significantly, the impact of psychological climate on well-being. The study concludes that positivity is a key factor in the workplace.

Key words:

Psychological capital, subjective well-being, psychological climate, structural models

AGRADECIMENTOS

Gostaria de expressar o meu reconhecimento e agradecimento:

À ROFF e a todos os seus colaboradores, em particular ao Francisco Febrero, ao Mário Oliveira, ao Pedro Gil e à Sara Boavida, que tornaram este estudo possível;

Ao Professor Doutor Jorge Gomes, por desenhar e percorrer, lado a lado, este caminho. Pelo desafio e entusiasmo. Pela disponibilidade e pressão. Por ter sido um mentor.

À Professora Doutora Susana Carvalhosa, por ter acolhido este projecto tardiamente, com enorme disponibilidade, dedicação e interesse. Pelos longos e enriquecedores momentos de aprendizagem e partilha. Mas, sobretudo, por ter tornado este momento possível.

Ao Mestrado em Psicologia das Emoções, aos amigos, colegas e professores, que tornaram esta experiência inesquecível. Às muitas emoções que continuam a ser partilhadas.

À minha equipa fantástica, Margarida, Ana e James, por todo o apoio, incentivo e compreensão nestes últimos meses.

À Mariana, pela partilha de angústias e alegrias, pela cumplicidade e amizade.

À Neusa, pela amizade, cada vez mais especial.

Aos meus pais, por permitirem ser quem sou.

Ao Nico, em especial, pelas emoções positivas!

ÍNDICE

1. Introdução	1
2. Revisão da Literatura	2
2.1. Capital psicológico, uma nova forma de capital nas organizações	2
2.1.1. Psicologia positiva, comportamento organizacional e capital psicológico	3
2.1.2. Componentes do capital psicológico	4
2.1.2.1. Auto-eficácia	4
2.1.2.2. Esperança	4
2.1.2.3. Optimismo	5
2.1.2.4. Resiliência	5
2.1.3. Capital psicológico como constructo de ordem superior	6
2.2. Bem-estar subjectivo, factores cognitivos, afectivos e contextuais	8
2.2.1. Felicidade e bem-estar	8
2.2.2. Modelo holístico do bem-estar subjectivo	9
2.2.2.1. Dimensão cognitiva	10
2.2.2.2. Dimensão afectiva	11
2.2.3. Bem-estar subjectivo no contexto organizacional	11
2.3. Clima psicológico, a percepção individual do clima organizacional	12
2.3.1. Ambiente organizacional e clima psicológico	12
2.3.2. Componentes do clima psicológico	13
2.3.3. Clima psicológico, capital psicológico e bem-estar subjectivo	14
2.4. Questões de Investigação	14
3. Método	17
3.1. Participantes	17
3.2. Instrumentos	17
3.2.1. Capital psicológico	17
3.2.2. Bem-estar subjectivo	18
3.2.3. Clima psicológico	19
3.3. Procedimento	19
4. Resultados	21
4.1. Análise da estatística descritiva	21
4.2. Análise factorial confirmatória	22
4.2.1. Capital psicológico	22
4.2.2. Bem-estar subjectivo	22
4.2.3. Clima psicológico	23
4.3. Análise confirmatória do modelo estrutural teórico	24
5. Discussão	26
5.1. Forças e limitações do estudo	28
5.2. Implicações e conclusões	29
6. Referências	30
7. Anexos	35
7.1. Anexo A: Questionário	36

ÍNDICE DE QUADROS

Tabela 1: Critérios distintivos e semelhantes das componentes do PsyCap	7
Tabela 2: Média e desvio-padrão das variáveis latentes de primeira ordem	21
Tabela 3: Índices de ajustamento dos modelos estruturais testados	23
Tabela 4: Coeficientes de regressão estimados das variáveis latentes de segunda ordem	24

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1: Síntese das evidências empíricas relacionadas com o PsyCap, CP e BES	14
Figura 2: Modelo teórico proposto	16
Figura 3: Modelo teórico testado	25

LISTA DE ABREVIATURAS

AF	Afecto positivo
AFC	Análise factorial confirmatória
AN	Afecto negativo
BES	Bem-estar subjectivo
CFI	<i>Comparative fit index</i>
CP	Clima psicológico
PsyCap	Capital psicológico
RMSEA	<i>Root mean square error of approximation</i>
SD	Satisfação com domínios específicos de vida
ST	Satisfação com o trabalho vida
SV	Satisfação com a vida

1. INTRODUÇÃO

Decorrida uma década, desde que a revista científica *American Psychologist* publicou a edição milenar dedicada ao movimento emergente da psicologia positiva, a positividade continua a ter cada vez mais expressão nos diferentes campos da psicologia.

No campo do comportamento organizacional e da gestão dos recursos humanos, a psicologia positiva representa o estudo e a aplicação das forças e capacidades psicológicas positivas que podem ser medidas, desenvolvidas e eficazmente geridas para aumentar o desempenho (Luthans, 2002a). Em particular, o comportamento organizacional positivo procura compreender em que medida os recursos psicológicos, como a auto-eficácia, a esperança, o optimismo e a resiliência (i.e., o que foi conceptualizado como capital psicológico), representam factores individuais positivos que criam valor acrescentado nas organizações (e.g., Luthans & Youssef, 2004; Luthans, Youssef & Avolio, 2007b).

No campo da saúde e da qualidade de vida, a psicologia positiva aplicada ao nível subjectivo refere-se ao “bem-estar, contentamento e satisfação (no passado); esperança e optimismo (para o futuro); fluir e felicidade (no presente)” (Seligman & Csikszentmihalyi, 2000, p. 5). Actualmente, observa-se um movimento de grande valorização das variáveis psicológicas positivas, como o bem-estar, ao nível da comunidade em geral, e em particular nas organizações (Galinha, 2008). Nos países economicamente mais desenvolvidos, espera-se que as organizações sejam saudáveis e que consigam aliar o seu desenvolvimento económico e sustentável, ao desenvolvimento e qualidade de vida dos seus colaboradores (Caetano & Silva, 2010).

Contudo, a revolução positiva que se tem assistido, na última década, na psicologia, não tem a mesma expressão em áreas como a economia. Pelo contrário, actual cenário económico, assiste-se a uma espiral descendente, que cria incerteza e stress dentro de qualquer organização (Forman, 2009), afectando não só o seu ambiente, como o significado que lhe é atribuído pelos seus colaboradores (i.e., o clima psicológico; ver James & Jones, 1974). Tal como qualquer factor contextual, a percepção de um ambiente de trabalho desfavorável tem impacto no bem-estar dos colaboradores (Parker et al., 2003).

Face a esta realidade, impõem-se a necessidade de novas abordagens para que as organizações sobrevivam e criem crescimento sustentável e desenvolvimento (Luthans, Norman, Avolio & Avey, 2008). Assim, tendo em conta o papel diferenciador do ambiente de trabalho e o desafio colocado às organizações para promoverem o bem-estar dos seus colaboradores, o objectivo do presente trabalho é evidenciar empiricamente o contributo do capital psicológico para a expressão da relação entre o clima psicológico e o bem-estar subjectivo.

2. REVISÃO DA LITERATURA

2.1. Capital psicológico, uma nova forma de capital nas organizações

A palavra capital vem do latim *capitalis*, que descende do proto-indo-europeu *kaput*, que significa cabeça, referindo-se ao gado, antiga medida de riqueza. O termo capital foi aplicado, em 1848, por Marx e Engels (1997) para descrever o poder produtivo, pessoal e social.

Nas economias clássicas, o termo capital é associado aos activos financeiros e tangíveis. Contudo, nas economias actuais, a vantagem competitiva sustentável requer também o investimento em activos intangíveis (Luthans, Luthans & Luthans, 2004). Assim, numa economia global cada vez mais forte, existe uma evidência crescente de que construir capital nas organizações significa não só investir no capital financeiro, mas também em novas formas de capital, como o humano, o social e o psicológico.

A teoria do capital humano, desenvolvida a partir do trabalho de autores como Schultz, nos anos 60, refere que a educação é um instrumento essencial para aumentar a produtividade (Olaniyan & Okemakinde, 2008). Na década de 70, Bourdieu aplica o termo capital social para identificar os recursos relacionados com os membros do grupo e redes sociais (Siisiäinen, 2000).

Mais recentemente, Goldsmith, Veum e Darity (1997) utilizam o termo capital psicológico para mencionar as características de personalidade que contribuem para a produtividade, tendo sido considerada a sua medida, a auto-estima. A referência ao termo, na acepção descrita, foi identificada em apenas mais um artigo dos mesmos autores.

Conceptualizado recentemente por Luthans e colegas, o capital psicológico positivo (ou, simplesmente, PsyCap) foi proposto para referir as capacidades positivas maleáveis que promovem o crescimento e o desenvolvimento pessoal, e, concomitantemente, um melhor desempenho organizacional. Segundo os autores, o PsyCap permite aprofundar a compreensão e gestão dos recursos humanos, acrescentando uma nova perspectiva que vai para além do capital humano (i.e., o que se sabe, em termos do conhecimento, competências e experiências) e do capital social (i.e., quem se conhece, incluindo a rede de relações), focando-se no self actual (i.e., quem se é) e no self possível (i.e., quem se quer tornar) (e.g., Luthans et al., 2004; Luthans & Youssef, 2004).

Introduzido o PsyCap no actual cenário da globalização, como uma forma de ganhar vantagem competitiva, importa compreender as raízes do conceito, nomeadamente os contributos da psicologia positiva e a sua influência no campo do comportamento organizacional. Posteriormente, será apresentada a fundamentação teórica do PsyCap, como um constructo de segunda ordem, e analisadas as suas componentes (i.e., auto-eficácia, esperança, optimismo e resiliência). No final, serão revistas as principais evidências empíricas que apoiam essa concepção e que ajudam a compreender a relação entre o PsyCap, o bem-estar subjectivo e o clima psicológico, no contexto organizacional.

2.1.2. Psicologia positiva, comportamento organizacional e capital psicológico

O movimento da psicologia positiva surge no início do século XXI, como o estudo da experiência subjectiva positiva, que tem como objectivo catalisar a mudança de foco do patológico para as forças e virtudes que capacitam o desenvolvimento ao nível subjectivo, individual e grupal (Seligman & Csikszentmihalyi, 2000). A psicologia positiva dedica-se à identificação e construção das características positivas, tais como a resiliência, o optimismo, a esperança, a auto-eficácia e o bem-estar.

A aplicação da psicologia positiva ao comportamento organizacional e à gestão dos recursos humanos, deu origem a duas abordagens: *positive organizational scholarship* (POS) e *positive organizational behavior* (POB). O POS procura compreender os resultados, processos e atributos positivos das organizações e dos seus membros (e.g., Cameron, Dutton & Quinn, 2003). O POB representa o estudo e a aplicação das forças e capacidades psicológicas positivas que podem ser medidas, desenvolvidas e eficazmente geridas para aumentar o desempenho (Luthans, 2002a; 2002b). O POB defende que temas como a felicidade, a saúde e o desenvolvimento pessoal devem fazer parte da missão das organizações (Wright, 2003).

As duas abordagens, embora complementares, apresentam diferenças conceptuais. O POS coloca o foco ao nível macro (i.e., organizacional) e defende que os comportamentos positivos resultam de traços mais estáveis e consistentes, enquanto que o POB evidencia o nível micro (i.e., individual) e argumenta que os comportamentos positivos devem ser vistos primeiramente como uma consequência dos estados psicológicos positivos (Luthans et al., 2007b). Conceptualmente, talvez o critério mais diferenciador, no âmbito da psicologia positiva e da positividade organizacional, seja o da abertura ao desenvolvimento, defendido pelo POB.

Assumindo como pilares a psicologia positiva e o POB, em 2004, Luthans e colegas desenvolvem um novo paradigma e propõem o constructo do PsyCap. Em 2007, os autores sistematizam conceptualmente o PsyCap, tendo em conta os critérios de inclusão do POB: (1) ser positivo, (2) ser único, (3) ter uma base teórica e empírica, (4) ser mensurável, (5) ser um estado, logo aberto ao desenvolvimento, e (6) ter impacto no desempenho.

Tendo por base estes critérios, e após validação empírica, foram identificadas as capacidades de auto-eficácia, esperança, optimismo e resiliência, e proposta a sua integração num constructo de segunda ordem, o PsyCap (e.g., Luthans, Avolio, Avey & Norman, 2007a; Luthans & Youssef, 2007; Luthans et al. 2007b). A definição compreensiva do PsyCap é:

Um estado individual de desenvolvimento psicológico positivo caracterizado por: (1) ter confiança (auto-eficácia) para assumir e realizar o esforço necessário para ter sucesso nas tarefas desafiadoras, (2) fazer uma atribuição positiva (optimismo) sobre o sucesso actual e futuro, (3) ser perseverante face aos objectivos e, se necessário, redireccionar os caminhos para os objectivos (esperança) para atingir o sucesso, e (4) quando assolado por problemas e adversidades, aguentar e recuperar e ir mesmo mais além (resiliência) para alcançar o sucesso (Luthans et al., 2007b, p. 3).

A proposta de integração das quatro capacidades no PsyCap é enquadrada pelas teorias dos recursos psicológicos (Luthans & Youssef, 2007). Hobfoll (2002) argumenta que alguns constructos psicológicos são melhor compreendidos como indicadores de um factor de ordem superior. Assim, o PsyCap pode ser considerado um factor de ordem superior, na medida em que é indicado por cada uma das componente. Luthans e colegas (e.g., 2007b) argumentam que o PsyCap não funciona aditiva mas sinergeticamente, ou seja, no seu global, o PsyCap pode ser maior do que a soma das suas partes. O presente trabalho posiciona-se neste nível de análise, no qual a integração positiva das componentes num constructo de ordem superior, o PsyCap, é proposta para uma melhor compreensão e gestão dos recursos humanos.

Em síntese, o PsyCap é um factor de segunda ordem constituído por factores de primeira ordem, a auto-eficácia, a esperança, o optimismo e a resiliência. Assim, importa conhecer estas componentes, o que as distingue, o que as aproxima e como se relacionam, e desta forma compreender o valor conceptual e empírico da sua integração no PsyCap.

2.1.2. Componentes do capital psicológico

2.1.2.1. Auto-eficácia

Das quatro componentes do PsyCap, a auto-eficácia é reconhecida como o conceito com maior fundamentação teórica e prática, contribuindo para essa realidade o vasto trabalho de Bandura. O autor define a auto-eficácia como a crença de que se é capaz de exercer influência sobre o que se faz, na perspectiva da agência humana (Bandura, 1997).

Aplicada ao contexto POB, “a auto-eficácia refere-se à convicção (ou confiança) de um indivíduo acerca da sua capacidade para mobilizar a motivação, os recursos cognitivos e os cursos de acção necessários para executar com sucesso uma tarefa específica num determinado contexto” (Stajkovic & Luthans, 1998, p. 66). De referir que, na psicologia positiva e no POB, os termos auto-eficácia e confiança são utilizados intercaladamente (Luthans et al., 2007b).

As pessoas com elevada auto-eficácia tendem a despender maior quantidade de esforço numa tarefa do que as que têm baixa auto-eficácia, pelo simples facto de acreditarem que têm a capacidade para realizar essa tarefa (Bandura, 1997). No contexto organizacional, um indivíduo é considerado eficaz quando define objectivos desafiantes e auto-selecciona-se para missões desafiadoras com motivação e esforço tenaz para o sucesso (Luthans et al., 2007b).

A auto-eficácia, de acordo com Bandura (1997), pode ser desenvolvida através da aprendizagem vicariante, experiências de sucesso, persuasão social ou estimulação física e psicológica. Também Maddux (2005) refere que a auto-eficácia deve ser definida e medida não como um traço, mas como uma crença que pode ser desenvolvida.

2.1.2.2. Esperança

Frequentemente usada como um conceito abstracto, a esperança é um constructo estudado teórica e empiricamente por diferentes autores, em particular por Snyder e colegas, que a definem

como um estado motivacional positivo, que resulta da interacção entre a energia orientada e o planeamento, para atingir um determinado objectivo (e.g., Snyder, Rand & Sigmon, 2005).

A esperança é descrita como uma combinação entre agência (i.e., força de vontade) e identificação de caminhos (i.e., planos alternativos), e é agregada numa lógica de objectivos (Snyder et al., 2005). Apesar de ser considerado que os indivíduos são naturalmente orientados para objectivos, a forma como um objectivo é alcançado depende, em parte, de um nível individual de força de vontade (i.e., agência) e da existência de diferentes planos (i.e., identificação de caminhos). Assim, ambos os elementos da esperança são necessários e complementares para alcançar um determinado objectivo. É esta dualidade que define a esperança, como uma componente do PsyCap (Luthans, 2002b).

Em termos da maleabilidade, Snyder e colegas (2005) argumentam que a esperança tem propriedades quer como traço, quer como estado. Luthans e colegas (2007b) alinham a natureza maleável da esperança com os critérios POB e referem diferentes abordagens que podem ser promovidas para desenvolver a esperança, tais como a ênfase no envolvimento, a definição de objectivos, a definição de metas de crescimento e os passos a alcançar.

2.1.2.3. Optimismo

Na literatura do optimismo destacam-se duas abordagens. Por um lado, a proposta de Seligman (1998), com base na psicologia positiva e na teoria da atribuição, que descreve o optimismo como um estilo explanatório passível de ser desenvolvido, que permite explicar os acontecimentos positivos como internos (i.e., atribuídos a capacidades pessoais), estáveis (i.e., prováveis no mesmo contexto) e globais (i.e., prováveis noutros contextos). Contrariamente, os acontecimentos negativos são explicados como sendo externos, instáveis e específicos. Por outro, Carver e Scheier (2005) referem que o optimismo é disposicional, ou seja, uma predisposição estável para acreditar que no futuro vão acontecer mais coisas boas do que más.

No âmbito do PsyCap, Luthans (2002a) define o optimismo como uma capacidade cognitiva e emocional, que é responsável pela estimulação de dois tipos de expectativas: (a) a expectativa de futuro (i.e., resultados positivos), e (b) a expectativa de sucesso (i.e., atribuições causais positivas). Enquanto componente do PsyCap, o optimismo deve ser utilizado de forma realística (i.e., capacidade de discernir quando usar o estilo explanatório optimista ou pessimista) e flexível (i.e., capacidade de adaptar o estilo realista a cada situação) (Luthans et al., 2007b).

Contrastando com a proposta conceptual de traço de Carver e Scheier, tal como a auto-eficácia e a esperança, o optimismo também pode ser desenvolvido (e.g., Seligman, 1998). Luthans e Youssef (2004) referem que medidas como o reconhecimento e substituição de crenças auto-limitadoras, a compreensão dos factores ambientais a elas associados e a identificação de formas para os remover, desenvolvem o optimismo.

2.1.2.4. Resiliência

Na sua génese, a resiliência é um conceito da física que descreve a capacidade do material absorver energia quando está elasticamente deformado, resistindo ao choque.

Na psicologia, Masten e Reed (2005) referem que a resiliência traduz a adaptação positiva face a contextos adversos ou de risco. Segundo as autoras, o quadro teórico da resiliência inclui activos (i.e., características preditoras de resultados positivos), factores de risco (i.e., características preditoras de resultados negativos) e processos (i.e., dinâmicas de adaptação).

Aplicada ao contexto POB, a resiliência é a capacidade para recuperar da adversidade, de conflitos ou de falhas, mantendo o equilíbrio e a responsabilidade (Luthans, 2002a). Exemplos de factores de risco no local de trabalho são o stress, o conflito, os papéis ambíguos ou a liderança ineficaz.

A resiliência é caracterizada por uma forte visão da realidade (Coutu, 2002), pelo que tem implicações na promoção da competência e do capital humano. Estratégias como a valorização dos activos, a redução de riscos e stressores, a facilitação de processos protectivos (Masten, 2001) ou a utilização das emoções positivas na fase da recuperação (Tugade & Fredrickson, 2004), permitem desenvolver a resiliência no contexto do trabalho.

2.1.3. Capital psicológico como constructo de ordem superior

As quatro componentes do PsyCap, embora aparentem algumas semelhanças, foram validadas como constructos conceptual e empiricamente independentes. Assim, para uma melhor compreensão, importa destacar os aspectos comuns e os pontos em que divergem.

Tendo por base a análise realizada por Avey, Luthans e Youssef (2010a), na tabela 1 são sintetizadas as principais considerações: (1) a auto-eficácia, a esperança e o optimismo partilham a expectativa de futuro, porém o optimismo representa uma expectativa global, enquanto que a auto-eficácia e a esperança uma expectativa específica, (2) a auto-eficácia e a esperança partilham a expectativa de sucesso, mas só a esperança tem a componente identificação de caminhos, e (3) a resiliência é a única com propriedades proactivas (e.g., resposta reactiva), mas partilha com a auto-eficácia a componente perseverança, com a esperança a orientação para o processo e com o optimismo a utilização de mecanismos flexíveis e realistas.

São estas especificidades que permitem desenhar uma linha comum e integrar a auto-eficácia, a esperança, o optimismo e a resiliência num constructo de ordem superior, o PsyCap.

As sinergias entre as componentes do PsyCap são evidentes. Por exemplo, a auto-eficácia permite transferir e aplicar esperança, optimismo e resiliência a tarefas e domínios específicos. A esperança pode acrescentar novos caminhos à auto-eficácia, bem como motivar e capacitar face a adversidades, contribuindo para a resiliência. O optimismo sobre o futuro pode ser capitalizado em domínios onde a esperança e a auto-eficácia ainda não foram construídas. A resiliência permite realizar as adaptações necessárias para um optimismo flexível e realista (e.g., Avey et al., 2010a; Luthans et al., 2007b).

Tabela 1

Critérios distintivos e semelhantes das componentes do PsyCap

Critérios de Análise	Auto-eficácia	Esperança	Optimismo	Resiliência
Expectativa de futuro: global			x	
Expectativa de futuro: específica	x	x		
Expectativa de sucesso: agência	x	x		
Expectativa de sucesso: caminhos		x		
Proactividade				x
Perseverança	x			x
Orientação para o processo		x		x
Mecanismos flexíveis e realistas			x	x

Referido o valor conceptual da integração das componentes no factor de segunda ordem PsyCap, interessa conhecer as evidências que apoiam essa concepção e que identificam a sua relação com atitudes e comportamentos organizacionais. Na revisão empírica realizada, foi identificada a relação do PsyCap com o absentismo (Avey, Patera & West, 2006), satisfação (e.g., Larson & Luthans, 2006), desempenho (e.g., Luthans et al., 2007a), clima de suporte (Luthans et al., 2008), emoções positivas (Avey, Wernsing & Luthans, 2008), stress e intenção de saída (Avey, Luthans & Jensen, 2009), cinismo, cidadania e comportamentos contra-podutivos (e.g., Avey et al., 2010a), liderança (e.g. Clapp-Smith, Vogelgesang & Avey, 2009) e bem-estar psicológico (Avey, Luthans, Smith & Palmer, 2010b). Os resultados também revelam que o PsyCap pode ser desenvolvido através de programas de intervenção (e.g., Luthans, Avey, Avolio & Peterson, 2010).

De um modo geral, a investigação empírica indica que o PsyCap, enquanto constructo de segunda ordem, é melhor preditor das variáveis estudadas do que as quatro componentes individualmente. Os estudos no âmbito do PsyCap ainda estão numa fase inicial. A primeira publicação empírica foi em 2005. Até à data, foram identificados cerca de 20 estudos (dois dos quais são dissertações de mestrado realizadas em Portugal), em contexto organizacional, que analisam o PsyCap como um constructo de segunda ordem. Assim, nesta fase, a investigação empírica tem procurado essencialmente demonstrar o impacto do PsyCap em diferentes áreas, como o desempenho ou a satisfação com o trabalho. Nesses estudos, são expressas recomendações para que futuras investigações continuem a explorar o papel e o impacto do PsyCap como um constructo de segunda ordem, bem como a sua relação com outros constructos relevantes no actual contexto de mudança organizacional. Assim, a presente investigação é desenvolvida tendo em conta este cenário, e apresenta como principal objectivo compreender a relação entre o PsyCap, o bem-estar subjectivo e o clima psicológico, no contexto organizacional.

2.2. Bem-estar subjectivo, factores cognitivos, afectivos e contextuais

O bem-estar, enquanto dimensão associada à qualidade de vida, é um constructo complexo que diz respeito à experiência e ao funcionamento positivo. O tema tem sido objecto de alargada atenção em diferentes campos científicos. No âmbito da psicologia, a literatura empírica e de divulgação sobre o tema cresceu exponencialmente nas últimas três décadas, impulsionada sobretudo pelo movimento da psicologia positiva, em particular com os contributos de Seligman sobre a felicidade e de Diener sobre o bem-estar subjectivo (BES).

Conceptualmente, a felicidade tanto pode ser associada aos afectos positivos como à satisfação com a vida, enquanto que a terminologia BES é mais precisa, pois descreve o nível do bem-estar, de acordo com a avaliação cognitiva e afectiva que a pessoa faz sobre a sua vida (Diener & Ryan, 2009). Embora diferentes, felicidade e BES são frequentemente usados intercaladamente. Como refere Diener (2000), felicidade é um termo coloquial do BES.

O BES é o campo científico que estuda os factores e processos inerentes à variabilidade da felicidade e da satisfação com a vida (Galinha, 2008). As principais perspectivas definem o BES como uma ampla categoria, que inclui respostas emocionais positivas e negativas, julgamentos globais de satisfação com a vida e de satisfação com domínios específicos, como o trabalho.

Nesta secção, após o enquadramento sobre a abordagem hedónica e eudaimónica ao constructo do bem-estar, será realizada uma revisão da literatura do BES, com referência às suas principais teorias, aspectos conceptuais, metodológicos e evidências empíricas. No final, será realizada uma reflexão sobre a importância do BES nas organizações e serão referidos estudos que ajudam a compreender a sua relação com factores individuais e organizacionais.

2.2.1. Felicidade e bem-estar

Actualmente, a investigação sobre o bem-estar no campo da psicologia reflecte duas concepções filosóficas da felicidade: (a) o eudemonismo, que define felicidade em termos de significado e realização pessoal, e (b) o hedonismo, que descreve a felicidade em termos de obtenção imediata de prazer e evitamento da dor (e.g. Ryan & Deci, 2001; Waterman, 1993).

O bem-estar eudaimónico é tradicionalmente associado à expressividade emocional, auto-realização (Waterman, 1993), desenvolvimento do potencial humano (Ryff & Keyes, 1995) e auto-determinação (Ryan & Deci, 2001). Ancorado nesta corrente, encontramos o conceito do bem-estar psicológico e a proposta do modelo multidimensional de Ryff, com as dimensões de autonomia, desenvolvimento pessoal, relações positivas com os outros, propósito na vida, auto-aceitação e domínio da envolvente (e.g. Ryff, 1989)

O bem-estar hedónico, ou felicidade, é o objecto de estudo da psicologia hedónica, uma nova área proposta por Kahneman, Diener e Schwarz (1999) com o intuito de compreender o que torna a vida agradável ou desagradável. O foco principal neste campo de investigação é o constructo do BES. Numa revisão da literatura sobre o tema, Diener (1984) refere-se ao BES como um fenómeno que inclui aspectos cognitivos e afectivos, e que permite compreender o que leva as pessoas a

experienciarem as suas vidas de forma positiva. Neste sentido, o BES representa uma visão mais abrangente da doutrina hedonista, incluindo para além do prazer, o propósito, o significado e o sentimento de realização.

Em síntese, o bem-estar tem múltiplas componentes que podem ser agrupadas em duas abordagens principais: (a) o bem-estar psicológico, que destaca características pessoais necessárias para alcançar o bem-estar, e (b) o BES, que estuda os factores e os processos inerentes à avaliação que as pessoas fazem da sua vida. O actual trabalho posiciona-se na abordagem do BES, pelo facto desta permitir conhecer os factores cognitivos e afectivos associados ao bem-estar geral e no domínio do trabalho.

2.2.2. Modelo holístico do bem-estar subjectivo

O desenvolvimento do conceito do BES, como o conhecemos hoje, é associado ao trabalho desenvolvido por Wilson na década de 60 (e.g., Diener, Suh, Lucas & Smith, 1999). Estes primeiros estudos, que procuraram compreender a relação entre o BES e as variáveis sociodemográficas, levaram Wilson (1967) a concluir que a pessoa feliz é, entre outras características, jovem, saudável, com elevada escolaridade, casada, satisfeita com o seu trabalho, com elevada auto-estima, optimista e extrovertida. Recentemente, os estudos referem, por exemplo, que o género e a idade não reúnem consenso, que é mais feliz quem vive a conjugalidade e tem actividades de lazer, e que existe uma relação positiva com a escolaridade, embora reduzida (Galinha, 2008).

Numa segunda fase da investigação do BES, são desenvolvidas várias concepções teóricas que interessa compreender: (a) as teorias téticas e o conceito do bem-estar psicológico, onde o bem-estar resulta da concretização de objectivos, (b) as teorias *top-down*, onde o bem-estar é a soma dos momentos positivos e negativos, e as teorias *bottom-up*, onde o bem-estar influencia a reacção aos acontecimentos, (c) as teorias cognitivas, onde o bem-estar é influenciado pelos processos cognitivos, (d) as teorias evolucionistas e o modelo *broaden-and-build*, onde o bem-estar é influenciado pelas emoções positivas, (e) as teorias de personalidade, onde o bem-estar é influenciado pela personalidade, e (f) as teorias dos padrões relativos, onde o bem-estar resulta da comparação com a referência (e.g. Diener, 1984; Diener & Ryan, 2009; Galinha, 2008). Independentemente do enquadramento teórico, autores como Lyubomirsky (2008, citado por Caetano & Silva, 2010) sugerem que cerca de 50 % do BES é genético, 10% depende de situações de vida imprevisíveis e 40% pertencem a acções individuais. Esta abordagem do BES permite constatar que, independentemente da predisposição genética, as acções do indivíduo contribuem de forma significativa para desenvolver e manter o seu nível de felicidade.

Actualmente, assiste-se a uma tendência para integrar as diferentes linhas de investigação e desenvolver modelos holísticos, para melhor compreender a dinâmica relacional entre os domínios contextuais e intra-individuais do BES. Esta agregação tem contribuído para um maior consenso no que se refere à estrutura e definição do BES.

Inicialmente, Diener (1984) defendeu a existência de três componentes distintas do BES: (a) satisfação com a vida (SV), (b) afecto positivo (AP), e (c) afecto negativo (AN). Mais tarde, foi também

considerada a satisfação com domínios específicos da vida (SD), como a satisfação com o trabalho (ST) (Diener et al., 1999). A SV e a SD são consideradas componentes cognitivas, pelo facto de reflectirem crenças avaliativas (i.e., atitudes sobre a própria vida). Em contraste, o AP e o AN representam a dimensão afectiva, e reflectem a quantidade de sentimentos experienciados ao longo da vida (Schimmack, 2008).

Apesar das várias propostas de conceptualização do BES, num estudo realizado sobre a validade do constructo, o modelo tripartido defendido por Diener foi o que revelou suporte empírico mais consistente, ao nível da independência entre as três componentes e da separação das medidas cognitivas e afectivas (Arthaud-Day, Rode, Mooney & Near, 2005). Estes resultados apoiam o recurso a medidas cognitivas e afectivas no estudo do BES, como sucede no actual estudo.

2.2.2.1. Dimensão cognitiva

Como foi referido anteriormente, a dimensão cognitiva do BES é representada pelo conceito de SV (i.e., julgamento amplo) e SD (i.e., julgamento focalizado). A SV pode ser definida como uma avaliação global, que resulta da comparação entre um padrão individual e as circunstâncias actuais do indivíduo (e.g., Diener, 1984). A SD traduz a avaliação individual sobre um domínio específico, sendo esse julgamento influenciado pela importância e hierarquia que esse domínio ocupa na vida do indivíduo (Galinha, 2008).

Em geral, verifica-se que a relação entre SD e SV é forte e apresenta uma estrutura relativamente estável (Schimmack, 2008). As teorias *bottom-up* assumem a existência desta influência causal, ou seja, que uma mudança na SD irá influenciar a SV. Contudo, as teorias *top-down* defendem uma direcção inversa de causalidade, ou seja, que a SV tem impacto na SD.

Aplicado ao domínio do trabalho, há autores que defendem que a SV é uma determinante da ST, enquanto que outros defendem uma relação inversa (Rode, 2004). Os dados empíricos apresentam evidências que apoiam ambas as teorias, por um lado referem que o estatuto profissional e os rendimentos afectam o BES, especialmente a SV (Galinha, 2008), por outro indicam que elevados níveis do BES têm um impacto directo e significativo na adaptação ao trabalho (Judge & Hulin, 1991) e conduzem a maior sucesso económico e profissional (Diener & Ryan, 2009). Os resultados apontam igualmente para uma relação forte e consistente entre a medida de ST e SV (e.g., Judge & Klinger, 2008).

O conceito de ST tem sido definido de diferentes formas. Contudo, na investigação organizacional, a definição mais utilizada é a de Locke (Judge & Klinger, 2008). Para o autor, a ST pode ser vista como um estado emocional positivo e agradável que resulta da avaliação do próprio trabalho, tendo em conta a percepção dos seus diferentes aspectos, os valores standard e o julgamento sobre a relação entre essa percepção e esses valores (Locke, 1969). Assim, tal como na SV, também o afecto é central na definição de ST.

2.2.2.2. Dimensão afectiva

Entre os autores, é consensual assumir o afecto como a componente emocional do BES (Diener et al., 1999). As emoções tendem a ser conceptualizadas como uma resposta com múltiplas

componentes, que habitualmente são desencadeadas pelo significado pessoal atribuído a um acontecimento antecessor. O afecto, enquanto conceito mais abrangente, refere-se aos sentimentos acessíveis conscientemente (Fredrickson, 2001).

Existem duas perspectivas referentes à estrutura do afecto: (a) a específica, com respostas fisiológicas emocionais próprias, e (b) a dimensional, com uma dimensão positiva e outra negativa (Galinha, 2008). A componente emocional no BES é representada pela dimensional.

As primeiras evidências da dimensionalidade afectiva do BES foram apresentadas por Bradburn nos anos 60, e foram replicadas posteriormente por estudos que revelam que a experiência de determinado afecto não influencia a experiência do outro, podendo ambas as dimensões serem experienciadas em simultâneo (e.g., Larsen, Diener & Emmons, 1985). Para além da valência, o afecto também pode ser avaliado através da intensidade e frequência. De acordo com Larsen e Diener (1985), a intensidade não tem impacto no BES. Melhor preditor é a frequência de emoções positivas, em comparação com estados negativos ao longo da vida (Larsen et al., 1985). Assim, importa compreender o funcionamento e o papel das emoções positivas.

O AP é a experiência de muitas emoções e humores positivos (Diener, 2000). O modelo *broaden-and-build* de Fredrickson (2001) revela que as emoções positivas ampliam, momentaneamente, os reportórios do pensamento e da acção, permitindo construir novos recursos pessoais. Já Lyubomirsky, King e Diener (2005) identificam uma relação recíproca entre a felicidade (medida através do AP) e o sucesso. Nesta análise, os autores referem que o AP reflecte características como a auto-eficácia, a esperança, o optimismo, a resiliência, ou seja, as quatro componentes do PsyCap retratadas na secção anterior.

2.2.3. Bem-estar subjectivo no contexto organizacional

O BES é um aspecto central da vida e influencia a exploração da positividade pessoal e relacional. Também o trabalho é central na identidade e vida da maioria dos indivíduos.

No contexto do trabalho, para uma avaliação mais exacta do BES, deve ser realizada uma abordagem multi-medida, englobando a SD, a SV, o AP e o AN (Page & Vella-Brodrick, 2009). Algumas evidências empíricas são indispensáveis para compreender esta concepção do BES: (1) as componentes cognitivas e afectivas correlacionam-se positivamente, (2) o AP e o AN são componentes independentes, (3) a SD e a SV apresentam uma correlação forte, com relação predominante *bottom-up* (i.e., SD→SV), e (4) a SD é melhor preditora da SV do que a componente afectiva (Schimmack, 2008). Tendo em conta o âmbito organizacional do presente trabalho, será utilizada a abordagem multi-medidas, que remete para o BES enquanto constructo de ordem superior, e considerada a sua relação com o PsyCap e o clima psicológico.

Na literatura organizacional, a pesquisa realizada não identificou estudos sobre BES e PsyCap, e BES e clima psicológico. Face às evidências disponíveis, importa ter em atenção a relação do bem-estar e das suas componentes com o PsyCap e o clima psicológico. Assim, alguns estudos indicam que o bem-estar (medido através do afecto, da saúde mental e do stress) (Avey et al., 2010b), a ST (e.g., Larson & Luthans, 2006; Luthans et al., 2007a) e as emoções positivas (Avey et al., 2008) são

influenciados pelo PsyCap. Outros estudos revelam que o bem-estar (medido através do bem-estar psicológico e da saúde) é igualmente influenciado pelo clima psicológico, tendo sido identificada a ST como variável mediadora desta relação (Carvalho, 2007). Noutro estudo, Biswas (2009) refere que a ST é influenciada pelo clima psicológico.

2.3. Clima psicológico, a percepção individual do clima organizacional

O clima organizacional pode ser definido como um artefacto cultural, que resulta dos valores definidos e da partilha de pressupostos implícitos (Schein, 2000). Mais especificamente, o clima organizacional refere-se à percepção partilhada do conjunto de políticas, práticas e procedimentos, formais e informais (Reichers & Schneider, 1990). Recentemente, o constructo do clima foi expandido para incluir um foco mais específico relativo a áreas particulares, como o clima para a segurança ou o clima para o serviço (Schneider, 2000).

Assim, na literatura organizacional são identificados dois níveis de análise do clima: (a) grupal ou organizacional, relativo à percepção partilhada do ambiente e cultura da organização, e (b) individual ou psicológica, referente à percepção de cada um dos indivíduos sobre o ambiente e cultura da organização. No presente estudo, será considerado o nível de análise individual, ou seja, do clima psicológico (CP).

Definido o constructo do clima organizacional, seguidamente será enquadrado o conceito de CP e apresentadas diferentes perspectivas sobre a sua estrutura e operacionalização. Por fim, serão identificados estudos empíricos sobre o CP considerados relevantes para este trabalho.

2.3.1. Ambiente organizacional e clima psicológico

O desenvolvimento da psicologia cognitiva e, posteriormente, da psicologia das emoções, permitiu um novo olhar sobre a influência dos processos psicológicos no comportamento humano. James e colegas (2008) referem a sua importância, quer no significado atribuído pelos indivíduos aos estímulos ambientais, quer no condicionamento das suas respostas.

Na psicologia ambiental, é usado o termo ambientes psicológicos para referir os diferentes significados que as pessoas associam ao meio envolvente (James et al., 2008). Aplicado ao campo do trabalho, James e Jones (1974) sugerem o termo clima psicológico, para descrever o significado que os indivíduos atribuem aos diferentes estímulos do ambiente de trabalho como as chefias, os colegas, as expectativas de desempenho ou as oportunidades esperadas. Assim, no contexto organizacional, os estímulos representam atributos ambientais laborais (e.g., acontecimentos, objectos, processo, estruturas ou pessoas), que podem ser compreendidos como experiências subjectivas influenciadas quer pelos processos cognitivos, quer pelos processos afectivos.

O conceito do CP refere-se à percepção e interpretação do clima organizacional pelos seus colaboradores (e.g., James, Hater, Gent & Bruni, 1978; James & James, 1989; Brown & Leigh, 1996; James et al., 2008), ou seja, à percepção do indivíduo sobre o seu ambiente de trabalho (Parker et al., 2003). De acordo com James e colegas (1978), o significado atribuído à percepção do ambiente

organizacional resulta de um processo avaliativo, no qual os estímulos ambientais são interpretados em função dos valores e da importância para o bem-estar do indivíduo.

Em síntese, o CP refere-se à percepção individual do impacto psicológico do ambiente de trabalho, que quando partilhada pelo grupo pode ser agregada para descrever esse clima organizacional. Assim, o CP deve ser considerado um atributo individual e não organizacional, pelo que o seu estudo é de extrema importância, uma vez que são as significações do ambiente organizacional, e não o ambiente por si só, que influenciam as respostas cognitivas, afectivas e comportamentais.

2.3.2. Componentes do clima psicológico

É consensual, entre os autores, considerar o CP um conceito multidimensional. Contudo existem diferentes propostas a este nível. James e James (1989) identificam quatro factores do CP – papel do stress e a falta de harmonia, desafios do trabalho e autonomia, liderança facilitadora e de suporte, e trabalho em equipa cooperativo – referentes, respectivamente, a quatro domínios distintos – papel, empregos, líderes e trabalho. Outra definição operacional é a de Brown e Leigh (1996), que propõem seis componentes para o CP: (1) gestão de suporte, (2) clareza do papel, (3) auto-expressão, (4) contribuição, (5) reconhecimento, e (6) desafio.

As duas abordagens têm em comum a inclusão de dimensões do clima, contudo a proposta de Brown e Leigh inclui também aspectos potencialmente importantes do clima (e.g., contribuição, reconhecimento e auto-expressão). Estes aspectos permitem não só uma visão mais ampla do fenómeno do clima em contexto organizacional, como retratam a nova linha de investigação do clima referida por Schneider (2000), com foco nas áreas específicas da segurança e do significado. Assim, esta proposta poderá contribuir para uma melhor compreensão da relação entre o CP, o PsyCap e o BES, razão pelo qual será integrada no actual estudo.

A definição operacional do CP de Brown e Leigh, tem por base a pesquisa etnográfica das condições psicológicas no contexto do trabalho realizada por Kahn (1990), que associa a segurança psicológica aos elementos do sistema social e à liberdade de auto-expressão dos colaboradores, e o significado psicológico aos elementos do trabalho que permitem às pessoas sentirem-se, ou não, interessantes, úteis e valiosas, e desta forma incentivar o seu compromisso.

Na sua proposta, os autores identificam como indicadores associados à percepção do ambiente organizacional como psicologicamente seguro: (1) a gestão de suporte, i.e., permitir que o colaborador tente e falhe, e controle o seu trabalho, (2) a clareza do papel, i.e., existem expectativas claras e consistentes, e normas de trabalho previsíveis, e (3) a auto-expressão, i.e., o papel do trabalho ao ser interiorizado e personalizado é tratado como uma expressão dos aspectos centrais do auto-conceito, o que resulta num maior envolvimento. As componentes do CP associadas ao significado psicológico são: (4) a contribuição, i.e., a percepção de que o trabalho desenvolvido afecta significativamente os objectivos e resultados organizacionais, (5) o reconhecimento, i.e., a crença de que se é apreciado e que os esforços são reconhecidos, e (6) o desafio, i.e., o trabalho requer criatividade e um conjunto de competências (Brown & Leigh, 1996).

2.3.3. Clima psicológico, capital psicológico e bem-estar subjectivo

A investigação na área do CP é consistente e apresenta impactos no contexto organizacional. Os resultados de uma meta-análise sustentam a influência do CP na motivação, desempenho, atitudes no trabalho e bem-estar psicológico, as duas últimas fortemente correlacionadas com o CP (Parker et al., 2003). Outra meta-análise revela que o clima afecta o desempenho, comportamentos de retirada organizacional e o bem-estar psicológico, tendo sido identificados o compromisso e a ST os mediadores dessa relação (Carr, Schmidt, Ford & DeShon, 2003). De referir que não foram identificados estudos sobre o impacto do CP no BES.

A relação entre o CP e o PsyCap também não foi relatada na pesquisa empírica realizada. Luthans e colegas (2008) estudaram o clima de suporte (i.e., a percepção sobre o suporte recebido pelos pares, supervisor, entre outros, face aos resultados esperados). Este estudo revelou que existe uma correlação positiva entre clima de suporte, ST e compromisso, e que a relação entre o clima de suporte e o desempenho é mediada pelo PsyCap. Noutro estudo, desenvolvido por Tobin, Muller e Turner (2006), foi verificado que o clima organizacional tem impacto na auto-eficácia, uma componente do PsyCap.

2.4. Questões de Investigação

Na revisão da literatura realizada, foi ilustrado o papel do PsyCap no reforço da capacidade dos colaboradores, para assumirem diferentes perspectivas e avaliarem situações e circunstâncias de forma mais positiva, oportuna, adaptativa (Avey et al. 2010a). É igualmente evidenciado o impacto do PsyCap nas respostas emocionais, positivas e negativas, e nos julgamentos globais de satisfação com a vida e de satisfação com o domínio do trabalho, ou seja, no BES. Contudo, e tendo presente que o PsyCap não pode operar num vácuo (Luthans et al., 2008), é proposto que a percepção e interpretação que cada indivíduo faz do clima da sua organização, i.e. o CP, tem impacto no PsyCap.

Apesar de não terem sido identificadas na literatura estudos sobre a relação entre o PsyCap, o BES e o CP, face às evidências empíricas disponíveis, importa referir os diferentes estudos que permitem compreender a relação entre: (a) PsyCap, bem-estar psicológico, emoções positivas e a satisfação com o trabalho, (b) PsyCap, auto-eficácia, clima de suporte e clima organizacional, e (c) CP, bem-estar psicológico e satisfação no trabalho (ver Figura 1).

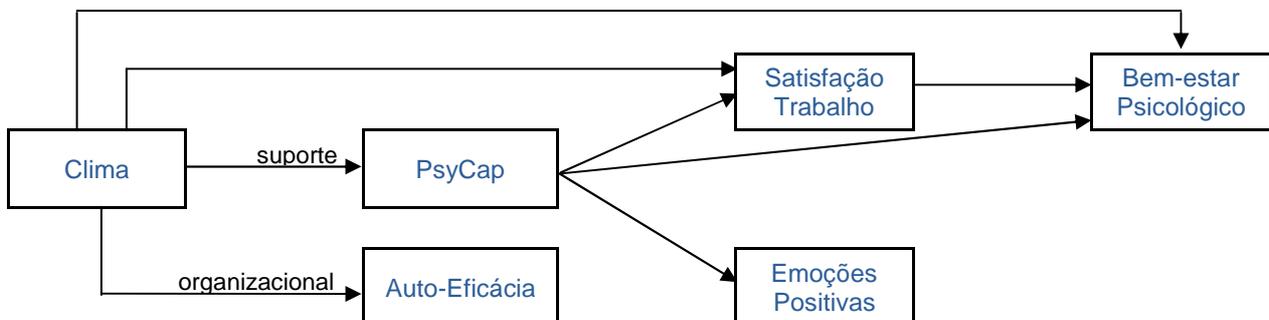


Figura 1. Síntese das evidências empíricas relacionadas com o PsyCap, CP e BES

Esta síntese permite definir o ponto de partida para a actual investigação. Em primeiro, os estudos realizados com o PsyCap, o bem-estar psicológico (Avey et al., 2010b), a satisfação com o trabalho (e.g., Larson & Luthans, 2006) e as emoções positivas (Avey et al. 2008), permitem verificar que o PsyCap tem impacto positivo nestas variáveis. Uma vez que o PsyCap influencia uma das concepções do bem-estar - o bem-estar psicológico - e duas componentes do BES, e tendo em conta que, no contexto organizacional, uma avaliação mais exacta do BES deve ser realizada através de uma abordagem multi-medidas (Page & Vella-Brodrick, 2009), a satisfação com a vida, a satisfação com o trabalho, o afecto positivo e o afecto negativo, é assumido que esta relação também se vai verificar ao nível do BES, enquanto constructo de ordem superior. Assim, tendo em conta as evidências empíricas apresentadas, é apresentada a seguinte hipótese:

Hipótese 1: O PsyCap está positivamente relacionado com o BES

Em segundo, verifica-se que o CP, enquanto factor contextual organizacional, tem impacto no bem-estar psicológico (e.g., Parker et al., 2003) e na satisfação com o trabalho (e.g., Biswas, 2009), sendo que esta última pode também funcionar como mediadora da primeira relação (e.g., Carvalho, 2007). Assim, sendo o CP preditor de uma das concepções do bem-estar - o bem-estar psicológico -, é provável que esta relação também exista relativamente à abordagem hedónica do bem-estar - o BES -, a qual é reforçada pela evidência de que o CP influencia a satisfação com o trabalho, uma das componentes do BES. Neste âmbito, é levantada a seguinte hipótese:

Hipótese 2: O CP está positivamente relacionado com o BES

Em terceiro, os estudos revelam que existe uma relação entre o clima de suporte e o PsyCap (Luthans et al., 2008) e entre o clima organizacional e a componente do PsyCap, a auto-eficácia (Tobin et al., 2006). A partir da revisão da literatura realizada sobre o CP, é possível compreender o seu impacto no PsyCap: (a) a percepção do indivíduo de que a gestão é flexível e de suporte (contribui para a auto-eficácia), e de que pode controlar o seu trabalho e os métodos usados (indicia a presença dos elementos agência e identificação de caminhos que caracteriza a esperança) para o realizar (a expectativa de futuro e de sucesso do optimismo), (b) a percepção clara dos papéis e normas organizacionais (o que remete para a forte visão da realidade associada à resiliência), (c) a percepção de contribuição significativa para a concretização dos objectivos da organização (crença de auto-eficácia), (d) a percepção de reconhecimento adequado pela organização (uma das medidas que desenvolve o optimismo) das suas contribuições (uma das abordagens para desenvolver a esperança é a ênfase no envolvimento), e (e) a percepção de que o seu trabalho é desafiador e conduz ao crescimento pessoal (o que remete para a capacidade da resiliência de recuperar da adversidade e manter o equilíbrio). Assim, e tendo em conta a relação estabelecida entre as seis dimensões do CP e as quatro componentes do PsyCap, é apresentada como hipótese:

Hipótese 3: O CP está positivamente relacionado com o PsyCap

Face às hipóteses apresentadas, é esperado que o PsyCap tenha impacto na relação entre o CP e o BES, contribuindo para a sua expressão. A razão para esta hipótese de moderação reside na assumpção de que a forma como indivíduo percepção o ambiente de trabalho, irá contribuir para o desenvolvimento das suas capacidades positivas e promoção do crescimento pessoal, e, concomitantemente, conduzir a um melhor bem-estar geral. Assim, é apresentada a última hipótese de investigação:

Hipótese 4: O PsyCap modera a relação entre o CP e o BES

Em suma, a presente investigação está orientada por dois objectivos (ver Figura 2): (1) confirmar, através de uma análise factorial confirmatória, a estrutura proposta para avaliar o PsyCap, o BES e o CP, e (2) testar as hipóteses apresentadas.

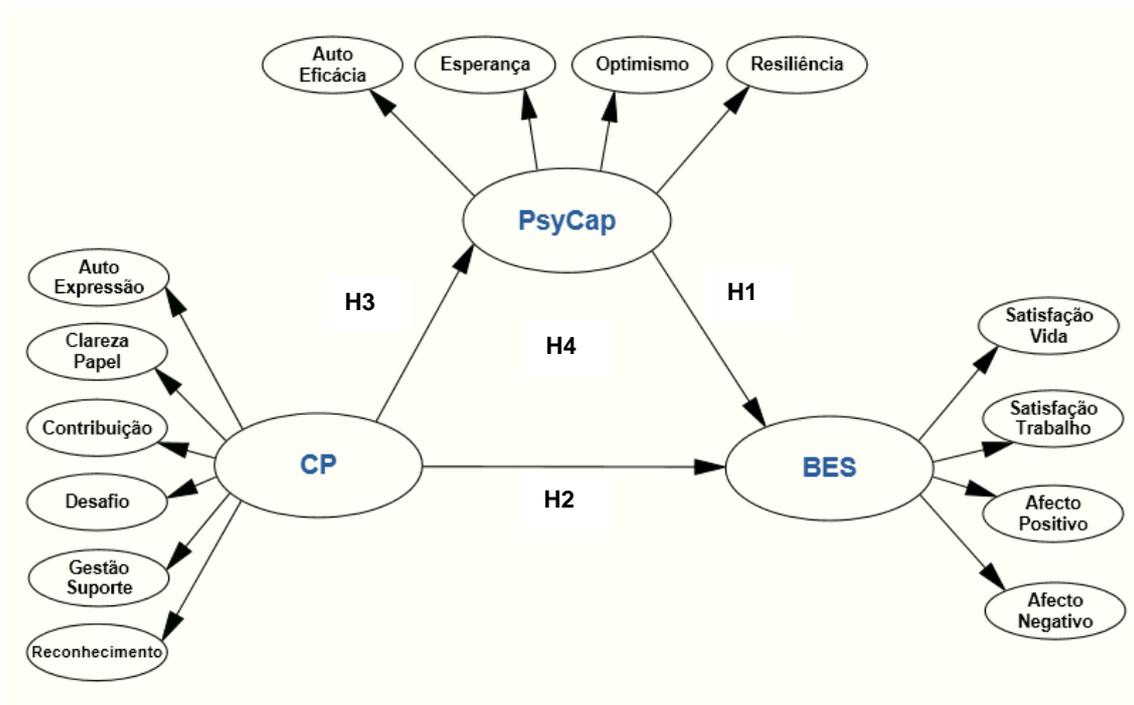


Figura 2. Modelo estrutural teórico proposto

3. MÉTODO

3.1. Participantes

A amostra é constituída por todos os colaboradores de uma empresa de consultoria em SAP (*Systems Application Products*), líder no mercado nacional. Os dados utilizados no presente estudo são representativos da população estudada (Leedy, 1997). Num total de 272 questionários enviados foram devolvidos 197, representando 72% de respostas.

O processo de selecção da amostra foi não probabilístico, devido à facilidade de obter o consentimento da empresa e a disponibilidade dos participantes.

A análise descritiva das variáveis sociodemográficas revela que a amostra integra maioritariamente elementos do sexo masculino (68%), com um nível de educação superior (85%). A média de idades é de 33,2 anos, com um desvio-padrão (DP) igual a 5,7, oscilando entre os 21 anos e os 53 anos de idade. Cerca de metade da amostra é composta por indivíduos solteiros (48%), 37% vive sozinho e 60% não tem filhos. A média de anos de experiência profissional é de 10,3 anos (DP = 6,5), sendo de 4,1 anos (DP = 3,6) na actual empresa. A área profissional dos consultores juniores (i.e., com experiência profissional inferior a cinco anos) representa 60% do total da amostra e a dos consultores seniores, 25%. Os restantes participantes desempenham funções nas áreas administrativas, comercial, desenvolvimento, coordenação e gestão.

3.2. Instrumentos

3.2.1. Capital psicológico

O PsyCap foi medido com recurso ao *Psychological Capital Questionnaire* (PCQ), desenvolvido e validado empiricamente por Luthans e colegas (2007a), e publicado em Luthans e colegas (2007b).

Os 24 itens que constituem o PCQ foram adaptados a partir de escalas previamente publicadas, que foram analisadas e validadas na literatura da psicologia positiva através de diferentes estudos desenvolvidos no contexto organizacional (e.g., Luthans et al., 2007; Luthans et al., 2005; Luthans et al., 2008; Youssef & Luthans, 2007). Especificamente, o questionário consiste em seis itens adaptados a partir de cada uma das seguintes escalas: (a) auto-eficácia (Parker, 1998), (b) esperança (Snyder et al., 1996), (c) optimismo (Scheier & Carver, 1985), e (d) resiliência (Wagnild & Young, 1993). Exemplos de itens de cada uma das subescalas são: “Sinto-me confiante em representar a minha área de trabalho em reuniões com a direcção” (auto-eficácia), “Neste momento, vejo-me como tendo muito sucesso no trabalho” (esperança), “No que respeita ao meu trabalho, olho sempre para o lado positivo das coisas” (optimismo), e “Sinto que consigo lidar com muitas coisas ao mesmo tempo no trabalho” (resiliência). As respostas foram homogeneizadas para uma escala tipo *Likert* de 6 pontos, com respostas a oscilarem entre 1 (discordo totalmente) e 6 (concordo totalmente).

Luthans e colegas (2007a) apresentam as qualidades psicométricas do instrumento, expressas pelo alfa de *Cronbach* (α), para cada uma das subescalas, com valores a oscilar entre 0,66 e 0,85, nas quatro amostras. A escala do PsyCap revelou valores mais elevados de consistência interna ($\alpha = 0,88, 0,89, 0,89, 0,89$). No presente estudo, foi encontrado um valor de α de 0,90, o que confere o nível elevado de consistência interna do PCQ.

Para validar o PsyCap, enquanto um factor de segunda ordem, os autores conduziram uma análise factorial confirmatória (AFC), com recurso ao método da máxima verosimilhança. As duas amostras revelam que o modelo é adequado: *comparative fit index* (CFI) = 0,93 e 0,92, e *root mean square error of approximation* (RMSEA) = 0,046 e 0,048.

3.2.2. Bem-estar subjectivo

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

Os cinco itens da SWLS permitem avaliar a componente cognitiva do BES, mais especificamente os julgamentos de satisfação global com a vida. Exemplos dos itens que compõem a escala são: “Estou satisfeito com a minha vida”; e “Se pudesse viver a minha vida de novo, não mudaria quase nada”. Os itens são cotados numa escala tipo *Likert* que oscila entre 1 (discordo totalmente) e 7 (concordo totalmente). A SWLS apresenta uma consistência interna forte, com um valor de $\alpha = 0,87$. Em Portugal, a escala foi adaptada e validada por Neto (1992), apresentando um alfa de *Cronbach* igual a 0,78. No presente estudo, foi encontrado um valor de coeficiente de consistência interna superior ($\alpha = 0,85$).

A SPANE avalia a dimensão afectiva e é constituída por seis itens com valência positiva e seis itens com valência negativa. Cada item é cotado numa escala tipo *Likert* de 1 (muito raramente ou nunca) a 5 (muito frequentemente ou sempre). Para ambos os conjuntos de itens, positivos e negativos, três deles são gerais (e.g. bem) e três são mais específicos (e.g., triste). As qualidades psicométricas da escala apresentam um valor de $\alpha = 0,89$, sendo este valor de 0,87 para a subescala positiva e de 0,81 para a subescala negativa, o que revela uma consistência interna adequada. Nesta investigação foram identificados valores de consistência interna de 0,89, para a subescala de afecto positivo e 0,79 na de afecto negativo.

A satisfação com o trabalho, que permite avaliar os julgamentos acerca de um domínio específico da vida, foi obtida através de duas medidas. A versão do IJS-5 foi utilizada em diferentes estudos (e.g. Judges & Ilies, 2004), apresentando valores elevados de consistência interna (e.g., $\alpha = 0,95$), com resultados obtidos numa escala tipo *Likert*, variando entre 1 (discordo totalmente) e 5 (concordo totalmente). Exemplos de itens utilizados nesta versão são: “Encontro um verdadeiro prazer no meu trabalho”, e “Na maior parte dos dias estou entusiasmado com o meu trabalho”. Adicionalmente, foi utilizada a medida de satisfação geral com o trabalho através composta por um item (“Em geral, estou

satisfeito com o meu trabalho”), cotada também através de uma escala tipo *Likert* de 5 pontos. Embora no actual estudo, a versão IJS-5 não apresente o valor geralmente aceitável de consistência interna ($\alpha = 0,66$), a fidelidade da totalidade dos itens das duas medidas foi de 0,74, consistente com os valores de referência.

3.2.3. Clima psicológico

O CP foi avaliado com recurso à *Measure of Psychological Climate* (MPC), desenvolvida por Brown e Leigh (1996).

Os 21 itens que constituem o MPC tiveram por base o estudo etnográfico de Kahn (1990), sobre os factores organizacionais relacionados com o auto-compromisso. Especificamente, o instrumento consiste em seis indicadores de clima: (a) auto-expressão, (b) clareza de papel, (c) gestão de suporte, (d) contribuição, (e) desafio, e (f) reconhecimento. Exemplos de itens de cada uma das dimensões, respectivamente, são: (a) “Sinto-me livre para ser eu mesmo no trabalho”, (b) “A minha chefia directa é explícita relativamente à forma como o meu trabalho deve ser feito”, (c) “Posso contar com o apoio da minha chefia directa para as decisões que tomo”, (d) “Sinto-me muito útil no meu trabalho”, (e) “O meu trabalho coloca-me muitos desafios”, e (f) “Os meus superiores valorizam a forma como faço o meu trabalho”. Cada item é cotado numa escala tipo *Likert* de 7 pontos, com respostas a oscilarem entre 1 (discordo totalmente) e 7 (concordo totalmente).

A consistência interna da MPC, para cada uma das subescalas, nos dois estudos realizados por Brown e Leigh (1996), apresenta valores que variam entre $\alpha = 0,70$ e 0,85. No presente estudo, foram igualmente encontrados valores de alfa de *Cronbach* elevados para a escala global (0,93) e para as subescalas (entre 0,70 e 0,83). A AFC, apresentada pelos autores, revela que os valores encontrados são adequados para este modelo, tendo em conta o número de indicadores estimados simultaneamente para duas amostras: *goodness of fit index* = 0,78; e RMSEA = 0,08.

3.3. Procedimento

Todos os instrumentos, com excepção da SWLS (disponível em Neto, 1999), foram traduzidos de acordo com as recomendações propostas na literatura e o formato de resposta foi homogeneizado. Para o PCQ, foi necessário solicitar aos autores permissão para a sua utilização para fins de pesquisa (em www.mimdgarden.com).

De modo a garantir a recolha da totalidade da amostra prevista para o estudo, foi previamente apresentada uma proposta de desenvolvimento do estudo à empresa, e acordado que o estudo fosse apresentado a todos os seus colaboradores, como um projecto desenvolvido em parceria.

A aplicação do questionário foi disponibilizado e respondido online, em Fevereiro de 2010. Previamente à aplicação, todos os colaboradores receberam um e-mail com a apresentação sucinta do estudo e instruções de preenchimento das quatro medidas de auto-relato. Foram disponibilizados contactos (telemóvel e e-mail) para esclarecer qualquer questão sobre a investigação. Antes de responder ao questionário, foi solicitado a cada participante o consentimento informado. Após o

enquadramento dos objectivos do estudo e realizado o pedido de colaboração aos participantes, foi sublinhada a total liberdade de participar ou não. Foi pedido o máximo de sinceridade nas respostas e foi informado que não existia tempo limite para o preenchimento do questionário, e que não existiam respostas certas ou erradas. Foi explicado igualmente que o questionário era anónimo e os seus dados confidenciais, sendo apenas necessário responder a algumas questões sociodemográficas para a caracterização da amostra (ver Anexo A).

Após a recepção dos questionários, procedeu-se à codificação (em Excel) das respostas e inversão dos itens das escalas. Posteriormente, procedeu-se à sua cotação e tratamento estatístico dos dados recolhidos, utilizando-se para o efeito: (1) o *Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS), versão 15, para realizar a análise descritiva das variáveis sociodemográficas e aferir as qualidades psicométricas das medidas, e (2), o *Analysis of Moment Structures* (AMOS), versão 18, para realizar as AFC e calcular os índices de ajustamento dos modelos estruturais testados.

A utilização de modelos de equações estruturais (MME) revela-se um requisito importante para a presente investigação, uma vez que permite avaliar a validade de constructos de segunda ordem propostos (modelos de medida) e testar a estrutura das relações entre o PsyCap, o BES e o CP (modelo estrutural).

O MME permite analisar quer variáveis latentes (i.e., não observáveis directamente) e variáveis observáveis. No contexto do MME, as variáveis observáveis representam indicadores que permitem a medição das variáveis latentes (Byrne, 2010). As relações entre estes dois tipos de variáveis são estudadas através da análise factorial confirmatória (AFC). Este procedimento estatístico é recomendado quando o investigador tem algum conhecimento sobre a estrutura da variável latente (Byrne, 2010), como se verifica na presente investigação.

Numa AFC devem ser observados dois conjuntos de resultados: (a) o modelo de estimativas, cujas as opções padrão tendem a ser a matriz de covariância entre as variáveis, com recurso ao método da máxima verosimilhança, e (b) o modelo de ajustamento, que permite avaliar a sua adequação (Jackson, Gillaspay & Purc-Stephenson, 2009).

A avaliação da adequação do modelo não reúne consenso entre os autores, contudo Jackson e colegas (2009), a partir da revisão e comparação de 194 estudos com AFC, recomendam que o relato dos índices de ajustamento inclua o qui-quadrado (χ^2), os graus de liberdade (gl), o valor de probabilidade (p) associado ao χ^2 , um índice de ajuste incremental, como o *comparative fit index* (CFI) e uma medida de base residual como *root-mean-square error of approximation* (RMSEA). Os autores também referem que qualquer estudo que utilize MEE/AFC deve sempre indicar os valores de corte dos índices de ajustamento utilizados. Assim, o modelo é considerado adequado quando o CFI for superior a .09 (e.g., Bentler & Bonett, 1980) ou o RMSEA for inferior a .08 (e.g., MacCallum, Browne & Sugawara, 1996). As recomendações apresentadas foram consideradas na apresentação e discussão dos resultados deste estudo.

4. RESULTADOS

4.1. Análise da estatística descritiva

A análise da estatística descritiva realizada, permite confirmar que não existem *missing values*, em nenhuma das variáveis (N = 197). No geral, as variáveis latentes de primeira ordem de cada um dos factores de ordem superior apresentam um nível de concordância médio elevado (5, nas escala de 1 a 6, e 4, nas escalas de 1 a 5), com excepção da variável clareza de papel do CP. O desvio-padrão (DP) também é idêntico nas diferentes variáveis, apresentando valores superiores a 0,6 (ver Tabela 2).

Tabela 2

Média e desvio-padrão das variáveis latentes de primeira ordem

Variável Latente 2ª Ordem	Variável Latente 1ª Ordem	Média	DP
PsyCap	Auto-Eficácia	4,84	0,68
	Esperança	4,80	0,57
	Optimismo	4,65	0,55
	Resiliência	4,82	0,62
BES	Satisfação Vida	4,49	0,76
	Satisfação Trabalho	4,82	0,56
	Afecto Positivo	4,00	0,55
	Afecto Negativo	1,96	0,59
CP	Auto-Expressão	4,93	0,72
	Clareza Papel	4,18	0,87
	Contribuição	4,61	0,76
	Desafio	5,10	0,64
	Gestão Suporte	4,81	0,68
	Reconhecimento	4,60	0,74

4.2. Análise factorial confirmatória

Para avaliar a validade dos constructos de segunda ordem propostos - capital psicológico, bem-estar subjectivo e clima psicológico -, foram realizadas um conjunto de AFC.

4.2.1. Capital psicológico

A estrutura do PsyCap compreende quatro factores latentes (auto-eficácia, esperança, optimismo e resiliência). Cada um destes factores é medido por seis variáveis observáveis. Tendo em conta que o PsyCap é uma escala relativamente recente, foi conduzida uma AFC para determinar se no presente estudo se poderia replicar os resultados reportados previamente por Luthans e colegas (2007a). Esta análise permitiu identificar um item (P07r) da subescala optimismo que não apresentava um valor significativo ($p = 0,65$), pelo que procedeu-se à sua eliminação.

De seguida, foram analisados os resultados *post hoc* e realizadas as modificações propostas para melhorar o ajustamento do modelo inicial (M1), de acordo com as recomendações relativas à parcimónia, coerência teórica e empírica (e.g., Byrne, 2010). Assim, foram adicionadas, uma a uma, as covariâncias significativas entre erros ($e02 \leftrightarrow e06$, $e19 \leftrightarrow e21$, $e02 \leftrightarrow e03$, $e17 \leftrightarrow e23$, $e03 \leftrightarrow e04$, $e13 \leftrightarrow e18$, $e04 \leftrightarrow e09$), de acordo com os índices de modificação. Cada covariância adicionada foi testada. Após a reespecificação da estrutura inicial do PsyCap, o modelo final (M2) foi testado. Por uma questão de parcimónia, a tabela 3 apresenta apenas os índices de ajustamento do M1 e do M2. Neste sentido, observa-se que a diferença (Δ) entre os índices de ajustamento revelam uma melhora sensível ($\Delta\chi^2 = 105,60$; $\Delta gl = 7$; $p = 0,001$), obtendo o M2 valores de ajustamento adequados (CFI = 0,91 e RMSEA = 0,06). Este ajustamento deve-se ao facto de existir uma correlação real entre os erros desses itens, que não foi prevista inicialmente. Estas correlações têm uma justificação teórica e empírica, que resulta da sobreposição aparente de conteúdos dos itens em causa, como referido na revisão da literatura.

Os valores dos coeficientes de determinação apresentados na tabela 4, revelam que cada uma das variáveis latentes de primeira ordem contribui para a variável latente de segunda ordem, com valores a oscilar entre 0,36 e 0,62. Esses coeficientes de regressão estimados além de elevados também são bastante significativos ($p < 0,001$).

4.2.1. Bem-estar subjectivo

O BES é analisado, no presente estudo, como um modelo de quatro factores, a satisfação com a vida, a ST, o afecto positivo e o afecto negativo. Todos os factores são avaliados através de seis itens, com excepção da satisfação com a vida que é medida por cinco itens. À semelhança do PsyCap, também um item (J03r) da subescala da ST não revelou um valor significativo ($p = 0,039$), pelo que também se procedeu à sua eliminação do modelo inicial do BES (M1).

A AFC identifica valores aconselhados para os índices de ajustamento ($\chi^2 = 353,25$; $gl = 205$; $p < 0,001$; CFI = 0,93 e RMSEA = 0,06) utilizados neste estudo, o que revela a adequabilidade deste modelo do BES (ver Tabela 3).

Os coeficientes de regressão estimados (r) apresentados na tabela 4 revelam que todos os factores de primeira ordem contribuem de forma significativa ($p < 0,001$) para o factor de ordem superior, com valores a variar entre 0,22 e 0,54.

4.2.3. Clima psicológico

A estrutura do CP é composta por seis variáveis latentes, medidas pelas seguintes variáveis observáveis: (1) auto-expressão, por quatro itens, (2) clareza de papel, por três itens, (3) contribuição, por quatro itens, (4) desafios, por dois itens, (5) gestão de suporte, por cinco itens, e (6) reconhecimento, por três itens.

A AFC revelou que os índices de ajustamento do modelo inicial (M1) não cumprem os valores definidos para o presente estudo. Com o objectivo de melhorar estes valores, foram consideradas as modificações sugeridas na análise *post hoc* e estabelecidas, uma a uma, as correlações entre erros (e35↔e44, e33↔e45, e28↔e42, e37↔e40, e34↔e45, e35↔e43, e26↔e40, e27↔e42, e33↔e44, e25↔e33, e31↔e32), de acordo com os índices de modificação. Cada covariância adicionada foi testada. À semelhança da análise de conteúdos dos itens que constituem as diferentes subescalas realizada para a escala PsyCap, também a análise dos conteúdos dos itens que compõem a escala do CP validam a existência destas correlações. Assim, após a reespecificação da estrutura do CP, os índices de ajustamento obtidos no modelo final (M2) revelam-se adequados aos critérios adoptados na actual investigação (ver Tabela 3), tendo-se verificado uma melhora sensível ($\Delta\chi^2 = 238,28$; $\Delta gl = 11$; $p = 0,001$), obtendo o M2 valores de ajustamento considerados adequados (CFI = 0,91 e RMSEA = 0,07). Estes valores são explicados pela aparente sobreposição de conteúdos dos itens em causa.

Os valores dos coeficientes de regressão estimados revelam que todas as variáveis latentes de primeira ordem contribuem para a variável latente de ordem superior, com valores que oscilam entre 0,34 e 0,65 (ver Tabela 4). Esses coeficientes de determinação são elevados e significativos ($p < 0,001$).

Tabela 3

Índices de ajustamento dos modelos estruturais testados

Variáveis	Modelo	χ^2	gl	p	CFI	RMSEA
PsyCap	M1	489,26	226	0,001	0,85	0,08
	M2	383,66	119	0,001	0,91	0,06
BES	M1	353,25	205	0,001	0,93	0,06
CP	M1	594,00	183	0,001	0,81	0,11
	M2	355,72	172	0,001	0,91	0,07
Modelo Teórico		3576,42	2045	0,001	0,79	0,06

Tabela 3

Coeficientes de regressão estimados das variáveis latentes de segunda ordem

Variável Latente 2ª Ordem	Variável Latente 1ª Ordem	<i>r</i>	<i>p</i>
PsyCap	Auto-Eficácia	0,42	0,001
	Esperança	0,59	0,001
	Optimismo	0,36	0,001
	Resiliência	0,62	0,001
BES	Satisfação Vida	0,54	0,001
	Satisfação Trabalho	0,22	0,001
	Afecto Positivo	0,51	0,001
	Afecto Negativo	-0,38	0,001
CP	Auto-Expressão	0,61	0,001
	Clareza Papel	0,44	0,001
	Contribuição	0,65	0,001
	Desafio	0,34	0,001
	Gestão Suporte	0,62	0,001
	Reconhecimento	0,63	0,001

4.2. Análise confirmatória do modelo estrutural teórico

O modelo estrutural teórico em estudo especifica as estruturas de regressão entre as variáveis PsyCap, BES e CP, o que permite analisar o impacto que cada uma das variáveis latentes tem na outra. Assim, o modelo de hipóteses apresentado na figura 3 é considerado um modelo completo de variáveis latentes pelo facto de compreender dois modelos: (a) um modelo de medição, que descreve as relações entre as variáveis latentes e as variáveis observáveis, ou seja, o modelo da AFC, e (b) o modelo estrutural, que representa as relações entre as variáveis latentes (Byrne, 2010).

O teste de validade realizado ao modelo estrutural revela que todos os valores de referência dos índices de ajustamento são adequados ($\chi^2 = 3576,42$; $gl = 2045$; $p < 0,001$; $RMSEA = 0,06$), com excepção do CFI (0,79) (ver Quadro 2).

A análise do modelo estrutural realizada com base nas estimativas estandardizadas evidencia a relação unidireccional positiva e estatisticamente significativa entre: (1) PsyCap→BES ($r = 0,44$; $p < 0,001$), (2) CP→BES ($r = 0,26$; $p < 0,001$), (3) CP→PsyCap ($r = 0,46$; $p < 0,001$) (ver Figura 3). Estas evidências proporcionam suporte para a globalidade das hipóteses em estudo.

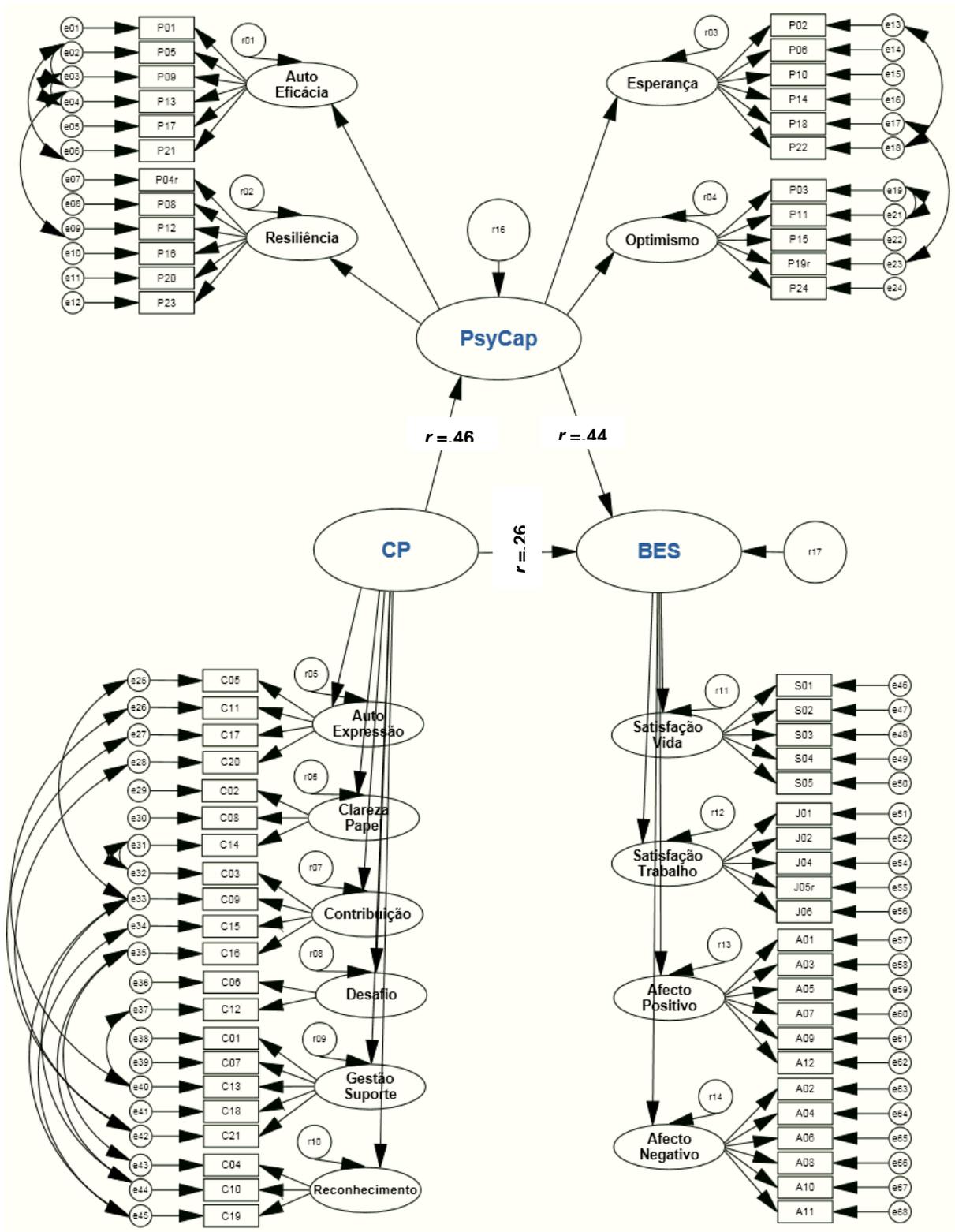


Figura 3. Modelo estrutural teórico testado

DISCUSSÃO

A recente literatura no campo da psicologia positiva, do comportamento organizacional positivo e dos estados psicológicos positivos cresceu substancialmente na última década. Desde então, caminha-se cada vez mais para visões positivas, integradoras e simbióticas, com a consequente vitalidade, riqueza e variedade que daí advém (Luthans & Youssef, 2004). É neste contexto que a presente investigação foi desenhada, com o propósito de compreender a relação entre o PsyCap, o BES e o CP, no âmbito organizacional.

Para o efeito, foram definidos dois objectivos: (1) confirmar, através de uma análise factorial confirmatória, a estrutura proposta para avaliar o PsyCap, o BES e o CP, e (2) testar as hipóteses apresentadas.

Os estudos prévios realizados com a escala do PsyCap, mostram que a globalidade dos itens apresenta níveis de significância desejáveis e que o PsyCap pode ser representado como um factor de ordem superior indicado pelas quatro componentes (e.g., Avey et al., 2008; Luthans et al., 2007).

Estes resultados foram replicados parcialmente na presente investigação, pelo facto de numa primeira fase ter-se identificado um item que não apresentava um valor significativo, o que levou à sua eliminação. Numa segunda fase, a AFC permitiu identificar elementos para melhorar a escala. Assim, procedeu-se à especificação das covariâncias apontadas entre os erros dos itens.

A covariância entre estes erros pode ocorrer devido à semelhança de conteúdos entre esses pares (P18 e P19r, P05 e P09, P05 e P21, P09 e P13, P03 e P11, P02 e P22, P12 e P13). Cinco destas correlações ocorrem dentro da mesma variável latente de primeira ordem (três na subescala da auto-eficácia, uma na subescala do optimismo e uma na subescala da esperança). As restantes covariâncias acontecem entre as subescalas da esperança e do optimismo e entre as subescalas da resiliência e da auto-eficácia. Estas sobreposições podem ser explicadas pelo facto de existir um denominador comum subjacente às quatro componentes, a capacidade de agência, i.e., a “avaliação positiva das circunstâncias e da probabilidade de sucesso baseada no esforço motivado e na perseverança” (Luthans et al., 2007a, p.500).

O teste ao modelo final do PsyCap, permitiu confirmar a estrutura empírica de segunda ordem, corroborando a estrutura teórica proposta por Luthans e colegas (2007a). Assim, apesar das sinergias identificadas entre as componentes, como refere Avey e colegas (2010a), as influências ambientais, os mecanismos de adaptação e os processos de concretização dos objectivos diferem, o que torna o contributo de cada uma das componentes exclusivo para a multidimensionalidade do PsyCap.

A escala do BES utilizada revelou boas características psicométricas, após a eliminação de um item da subescala da satisfação com o trabalho. Estes resultados mostram que esta medida do BES, apesar de não ter sido identificada em estudos anteriores, é sólida e pode ser usada com confiança.

Os resultados da AFC corroboram a existência de quatro componentes distintas do BES, defendida por Diener e colegas (1999), suportam a independência entre as medidas cognitivas e afectivas (Arthaud-Day et al., 2005), e sustentam a utilização de uma abordagem multi-medidas para

uma avaliação mais exacta do BES no contexto organizacional (Page & Vella-Brodrick, 2009). De facto, todos os factores contribuem de forma significativa para o BES, com destaque para a satisfação com a vida e o afecto positivo que explicam individualmente mais de 50% da sua variância.

No presente estudo todos os itens que constituem as seis subescalas do CP apresentaram valores significativos. Contudo, a AFC do modelo inicial revelou índices de ajustamento insatisfatórios.

As sugestões da análise *post hoc* apontavam para a existência de correlações significativas entre itens (C11 e C13, C09 e C19, C20 e C21, C15 e C19, C16 e C04, C17 e C21, C16 e C10, C12 e C13, C09 e C10, C05 e C09, C14 e C03). Assim, para além da sobreposição aparente de conteúdos dos itens em causa, que remetem para a percepção de autonomia, abertura e valorização, uma análise mais detalhada destas covariâncias permite identificar que mais de 70% ocorrem dentro da mesma dimensão de análise do CP. Este fenómeno pode ser explicado pelo facto da definição operacional do CP utilizada no presente estudo, ter sido “especificamente desenvolvida como uma tentativa para captar as dimensões de segurança psicológica e significado” (Brown & Leigh (1996, p. 3).

O modelo final do CP revelou-se adequado e corroborou a estrutura operacional proposta por Brown e Leigh (1996). A globalidade das variáveis latentes de primeira ordem explica significativamente a variância do CP.

Em suma, o primeiro objectivo definido na presente investigação foi alcançado, apesar da necessidade de reespecificação do modelo inicial do PsyCap e do CP, e consequente definição de covariâncias entre erros de itens, explicada pelas suas características específicas.

O segundo objectivo conduz à avaliação do modelo estrutural teórico proposto, composto por (a) um modelo de medição, que descreve as relações entre as variáveis latentes e as variáveis observáveis, e (b) um modelo estrutural, que representa as relações entre as variáveis latentes (Byrne, 2010).

Relativamente à análise do modelo de medição, todos os índices de ajustamento estão alinhados com os valores de corte utilizados no presente estudo, com excepção do CFI. A explicação que se aponta ao baixo CFI é a complexidade do modelo e o elevado número de indicadores estimados. Como referem Browne e Cudeck (1992), os índices de ajustamento não devem ser vistos como medidas de utilidade do modelo, pois não contêm informação sobre a sua plausibilidade.

A análise do modelo estrutural, realizada com base nas estimativas estandardizadas, evidencia uma relação unidireccional positiva e estatisticamente significativa entre as diferentes variáveis. Estes resultados estão em concordância com as hipóteses apresentadas.

A hipótese 1 prediz que o PsyCap está positivamente relacionado com o BES ($r = 0,44$; $p < 0,001$). Esta descoberta contribui para uma melhor compreensão do impacto dos recursos psicológicos positivos na felicidade e na satisfação com a vida e com o trabalho.

A hipótese 2 indica que o CP está positivamente relacionado com o BES ($r = 0,26$; $p < 0,001$). Este resultado revela que a avaliação afectiva e cognitiva que os indivíduos fazem da sua vida é influenciada pela percepção e interpretação do clima da sua organização.

A hipótese 3 refere que o CP está positivamente relacionado com PsyCap ($r = 0,46$; $p < 0,001$). Isto significa que os recursos psicológicos positivos são influenciados pela percepção individual do ambiente e cultura da organização.

Finalmente, a hipótese 4 anuncia que o PsyCap modera a relação entre o CP e o BES. Os resultados revelam que o PsyCap contribui para a expressão da relação entre o CP e o BES, pois quer o impacto do CP no PsyCap ($r = 0,46$; $p < 0,001$), quer o impacto do PsyCap no BES ($r = 0,44$; $p < 0,001$) é bastante mais significativo do que o impacto do CP no BES ($r = 0,26$; $p < 0,001$). Isto claramente evidencia que a forma como o indivíduo percepção o ambiente de trabalho (Parker et al., 2003), contribui para o desenvolvimento de capacidades positivas maleáveis que promovem o crescimento pessoal (e.g., Luthans et al., 2004) e, concomitantemente, têm impacto na sua felicidade (Avey et al., 2010b).

Estes resultados são consistentes com a literatura. Primeiro, o CP é preditor quer do BES, o que pode ser explicado pelo facto do significado atribuído à percepção do ambiente organizacional resultar de um processo avaliativo, no qual os estímulos ambientais são interpretados em função dos valores e da importância para o bem-estar do indivíduo (James et al., 1978). Segundo, o CP explica 46% da variação do PsyCap, o que revela que a percepção dos elementos do sistema social e a liberdade de auto-expressão dos colaboradores (i.e., segurança psicológica), e os elementos do trabalho que permitem às pessoas sentirem-se, ou não, interessantes, úteis e valiosas, e desta forma incentivar o seu compromisso (i.e., significado psicológico) (Kahn, 1990), influenciam o estado individual de desenvolvimento positivo caracterizado por ter confiança, ser optimista, ser perseverante e ser resiliente (e.g., Luthans et al., 2007b). Finalmente, é este estado individual que define o PsyCap que permite explicar 44% da variação do BES. Isto nitidamente demonstra que não é apenas o AP que reflecte a capacidade de auto-eficácia, esperança, optimismo e resiliência (Lyubomirsky et al., 2005), mas também a satisfação com a vida, a satisfação com o trabalho e o afecto negativo. Este impacto, deve-se ao papel do PsyCap no reforço da capacidade dos colaboradores para assumirem diferentes perspectivas e avaliarem situações e circunstâncias de forma mais positiva, oportuna, adaptativa (Avey et al. 2010a).

5.1. Forças e limitações do estudo

O modelo estrutural teórico testado e as evidências encontradas contribuem para aprofundar o estado de arte sobre a relação entre o PsyCap, o CP e o BES. A maior força desta investigação reside na amostra representativa da população da empresa estudada. Também a opção pela análise estatística MEE/AFC permite conclusões relativas à medição e à estrutura do modelo.

Contudo, os resultados do presente estudo devem ser interpretados com precaução, pois foram identificadas algumas limitações que condicionam a sua interpretação. Primeiramente, todas as escalas utilizadas, com excepção da SWLS não se encontram adaptadas e validadas para a população portuguesa. Este facto pode ter influenciado os resultados das AFC e a necessidade de reespecificação dos modelos iniciais do PsyCap e do BES. Assim, recomenda-se que futuros estudos tenham em consideração esta limitação. Segundo, os participantes são todos colaboradores da

mesma empresa, o que não permite que os resultados sejam generalizados à realidade nacional nem ao sector em geral. Sugere-se, futuramente, que o estudo seja replicado em diversas amostras, para não incorrer nas questões relacionadas com a representatividade e validade externa. Terceiro, apesar da análise estatística realizada ser a adequada aos objectivos da presente investigação, recomenda-se que sejam realizados estudos que contemplem outro tipo de análises estatísticas, como a análise muti-grupos.

5.2. Implicações e conclusões

Tendo por base os resultados da presente investigação e a discussão apresentada nas anteriores secções, seguidamente, são identificadas três implicações práticas para a gestão organizacional da empresa estudada.

A primeira, refere-se à noção de que o desenvolvimento da auto-eficácia, esperança, optimismo e resiliência é fortemente influenciado pelo significado que os colaboradores atribuem aos diferentes estímulos do ambiente de trabalho, como as chefias, os colegas, as expectativas de desempenho ou as oportunidades esperadas (James & Jones, 1974).

Em segundo, a consciência de que a forma como os colaboradores percebem estes factores contextuais também influencia a apreciação que fazem sobre o seu bem-estar geral. Tendo em conta estas evidências, é recomendável que a gestão organizacional tenha especial atenção à forma como partilha com os seus colaboradores as suas políticas, práticas e procedimentos, formais e informais (Reichers & Schneider, 1990).

Terceiro, a compreensão de que as capacidades positivas do PsyCap, para além de serem maleáveis e promoverem o crescimento e o desenvolvimento pessoal (e.g., Luthans & Youssef, 2004), influenciam de forma bastante expressiva quer o BES, quer o impacto que o CP tem nesta variável. Por conseguinte, a gestão organizacional precisa de tempo para construir e desenvolver o PsyCap nos seus colaboradores.

Em suma, o comportamento organizacional positivo, em geral, (e.g., Wright, 2003) e os estados psicológicos positivos, em particular (e.g., Luthans et al., 2007b), continuam a emergir na literatura organizacional e na psicologia aplicada. As organizações, quando colocam o foco nos conceitos psicológicos positivos, criam condições para que os seus colaboradores possam prosperar e florescer, e, desta forma, estabelecem uma ponte entre o desenvolvimento económico e humano (Froman, 2009).

Este estudo pretende ser um convite para aprofundar e alargar definições, teorizações e investigações neste domínio. Compreender a positividade pessoal, relacional e organizacional, pode fazer toda a diferença no actual contexto organizacional.

6. REFERÊNCIAS

- Arthaud-Day, M. L., Rode, J. C., Mooney, C. H. & Near, J. P. (2005). The subjective well-being construct: A test of its convergent, discriminate, and factorial validity. *Social Indicators Research, 74*, 445–476.
- Avey, J. B., Luthans, F. & Jensen, S. M. (2009). Psychological capital: A positive resource for combating employee stress and turnover. *Human Resource Management, 48* (5), 677–693.
- Avey, J. B., Luthans, F., Smith, R. M. & Palmer, N. F. (2010b). Impact of positive psychological capital on employee well-being over time. *Journal of Occupational Health Psychology, 15* (1), 17–28.
- Avey, J. B., Luthans, F. & Youssef, C. M. (2010a). The additive value of positive psychological capital in predicting work attitudes and behaviors. *Journal of Management, 36* (2), 430-452.
- Avey, J. B., Patera, J. L. & West, B. J. (2006). The implications of positive psychological capital on employee absenteeism. *Journal of Leadership and Organizational Studies, 13* (2), 42-60.
- Avey, J. B., Wernsing, T. S. & Luthans, F. (2008). Can positive employees help positive organizational change? Impact of psychological capital and emotions on relevant attitudes and behaviors. *The Journal of Applied Behavioral Science, 44* (1), 48–70.
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. New York: Freeman.
- Bentler, P. M., & Bonett, D. G. (1980). Significance tests and goodness of fit in the analysis of covariance structures. *Psychological Bulletin, 88*, 588–606.
- Biswas, S. (2009). Job satisfaction and job involvement as mediators of the relationship between psychological climate and turnover intention. *South Asian Journal of Management, 16* (1), 28-43.
- Brayfield, A. H. & Rothe, H. F. (1951). An index of job satisfaction. *Journal of Applied Psychology, 35* (5), 307-311.
- Brown, S. P. & Leigh, T. W. (1996). A new look at psychological climate and its relationship to job involvement, effort, and performance. *Journal of Applied Psychology, 81* (4), 358-368.
- Browne, M. W. & Cudeck, R. (1992). Alternative ways of assessing model fit. *Sociological Methods & Research, 21*, 230-258. doi: 10.1177/0049124192021002005.
- Byrne, B. M. (2010). *Structural equation modeling with AMOS: Basic concepts, applications, and programming* (2nd ed.). New York: Routledge.
- Caetano, A. & Silva, S. A. (2010). Bem-estar e saúde no trabalho. In M. P. Lopes, R. B. Ribeiro, P. J. Palma & M. P. Cunha (Eds.). *Psicologia aplicada*. Lisboa: RH Editora (no prelo).
- Cameron, K. S., Dutton, J. E. & Quinn, R. E. (2003). *Positive organizational scholarship: Foundations of a new discipline*. San Francisco: Berrett-Koehler.
- Carr, J. Z., Schmidt, A. M., Ford, J. K., & DeShon, R. P. (2003). Climate perceptions matter: A meta-analytic path analysis relating molar climate, cognitive and affective states, and individual level work outcomes. *Journal of Applied Psychology, 88* (4), 605–619.
- Carvalho, I. S. (2007). Clima psicológico como preditor da saúde e do bem-estar de profissionais de saúde em contexto hospitalar. *Psicologia, 21* (1), 27-58.

- Carver, C. S. & Scheier, M. F. (2005). Optimism. In C. R. Snyder & S. J. Lopez (Eds.). *Handbook of positive psychology* (pp. 231-243). New York: Oxford University Press.
- Clapp-Smith, R., Vogelgesang, G. R. & Avey, J. B. (2009). Authentic leadership and positive psychological capital: The mediating role of trust at the group level of analysis. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 15 (3), 227-240.
- Coutu, D. L. (2002). How resilience works. *Harvard Business Review*, 80 (5), 44-55.
- Diener, E. (1984). Subjective well-being. *Psychological Bulletin*, 95 (3), 542-575.
- Diener, E. (2000). Subjective well-being: The science of happiness and a proposal for a national index. *American Psychological*, 55 (1), 34-43.
- Diener, E., Emmons, R. A., Larsen, R. J. & Griffin, S. (1985). The satisfaction with life scale. *Journal of Personality Assessment*, 49 (1), 71-75.
- Diener, E. & Ryan, K. (2009). Subjective well-being: A general overview. *South African Journal of Psychology*, 39 (4), 391-406.
- Diener, E., Suh, E. M., Lucas, R. E. & Smith, H. L. (1999). Subjective well-being: Three decades of progress. *Psychological Bulletin*, 125 (2), 276-302.
- 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, 143–156.
- Fredrickson, B. L. (2001). The role of positive emotions in positive psychology: The broaden-and-build theory of positive emotions. *American Psychologist*, 56 (3), 218-226.
- Froman, L. (2009). Positive Psychology in the Workplace. *Journal of Adult Development*, 17 (2), 59-69. doi: 10.1007/s10804-009-9080-0.
- Galinha, I. C. (2008). *Bem-estar subjetivo: Factores cognitivos, afetivos e contextuais*. Coimbra: Quarteto.
- Goldsmith, A. H., Veum, J. R. & Darity, W. (1997). The impact of psychological and human capital on wages. *Economic Inquiry*, 35, 815-829.
- Hobfoll, S. (2002). Social and psychological resources and adaptation. *Review of General Psychology*, 6 (4), 307-324.
- Jackson, D. L., Gillaspay, J. A., Jr., & Purc-Stephenson, R. (2009). Reporting practices in confirmatory factor analysis: An overview and some recommendations. *Psychological Methods*, 14, 6–23.
- James, L. A. & James, L. R. (1989). Integrating work environment perceptions: Explorations into the measurement of meaning. *Journal of Applied Psychology*, 74 (5), 739-751.
- James, L. R., Choi, C. C., Ko, C-H. E., McNeil, P. K., Minton, M. K., Wright, M. A. & Kim, K. (2008). Organizational and psychological climate: A review of theory and research. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 17 (1), 5-32.
- James, L. R., Hater, J. J., Gent, M. J. & Bruni, J. R. (1978). Psychological climate: Implications from cognitive social learning theory and interactional psychology. *Personnel Psychology*, 31, 784-813.
- James, L. R. & Jones, A. P. (1974). Organizational climate: A review of theory and research. *Psychological Bulletin*, 81 (12), 1096-1112.

- Judge, T. A. & Hulin, C. (1991). Job satisfaction and subjective well-being as determinants of job adaptation. *Working Paper*.
- 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.
- Judge, T. A. & Klinger, R. (2008). Job satisfaction: Subjective well-being at work. In M. Eid & R. J. Larsen (Eds.). *The science of subjective well-being* (pp. 393-413). New York: The Guilford Press.
- Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal, 33* (4), 692-724.
- Kahneman, D., Diener, E. & Schwarz, N. (1999). Preface. In D. Kahneman, E. Diener & N. Schwarz (Eds.). *Well-being: The foundations of hedonic psychology* (pp. ix-xii). New York: Russell Sage Foundation.
- Larsen, R. J. & Diener, E. (1985). A multitrait-multimethod examination of affect structure: Hedonic level and emotional intensity. *Personality and Individual Differences, 6* (5), 631-636.
- Larsen, R. J., Diener, E. & Emmons, R. A. (1985). An evaluation of subjective well-being measures. *Social Indicators Research, 17*, 1-17.
- Larson, M. & Luthans, F. (2006). Potential added value of psychological capital in predicting work attitudes. *Journal of Leadership and Organizational Studies, 13* (2), 75-92.
- Leedy, P. D. (1997). *Practical research: Planning and design* (6th ed.). New Jersey: Von Hoffmann Press.
- Locke, E. A. (1969). What is job satisfaction? *Organizational Behavior and Human Performance, 4* (4), 309-336.
- Luthans, F. (2002a). The need for and meaning of positive organizational behavior. *Journal of Organizational Behavior, 23*, 695–706.
- Luthans, F. (2002b). Positive organizational behavior: Developing and managing psychological strengths. *Academy of Management Executive, 16* (1), 57-72.
- Luthans, F., 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.
- Luthans, F., Avolio, B. J., Avey, J. B. & Norman, S. M. (2007a). Positive psychological capital: Measurement and relationship with performance and satisfaction. *Personnel Psychology, 60*, 541-572.
- Luthans, F., Luthans, K. W. & Luthans, B. C. (2004). Positive psychological capital: Beyond human and social capital. *Business Horizons, 47*, (1), 45-50.
- Luthans, F., Norman, S. M., Avolio, B. J. & Avey, J. B. (2008). The mediating role of psychological capital in the supportive organizational climate: Employee performance relationship. *Journal of Organizational Behavior, 29*, 219–238.
- 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.
- Luthans, F. & Youssef, C. M. (2007). Emerging positive organizational behavior. *Journal of Management, 33* (3), 321-349.

- Luthans, F., Youssef, C. M. & Avolio, B. J. (2007b). *Psychological capital: Developing the human competitive edge*. New York: Oxford University Press.
- Lyubomirsky, S., King, L. & Diener, E. (2005). The benefits of frequent positive affect: Does happiness lead to success? *Psychological Bulletin*, 131 (6), 803–855.
- MacCallum, R.C., Browne, M.W., and Sugawara, H., M. (1996). Power analysis and determination of sample size for covariance structure modeling. *Psychological Methods*, 1 (2), 130-49.
- Maddux, J. E. (2005). Self-efficacy: The power of believing you can. In C. R. Snyder & S. J. Lopez (Eds.). *Handbook of positive psychology* (pp. 277-287). New York: Oxford University Press.
- Masten, A. S. (2001). Ordinary Magic: Resilience processes in development. *American Psychologist*, 56 (3), 227-238.
- Masten, A. S. & Reed, M-G. J. (2005). Resilience in development. In C. R. Snyder & S. J. Lopez (Eds.). *Handbook of positive psychology* (pp. 74-88). New York: Oxford University Press.
- Marx, K. & Engels, F. (1997). *Manifesto do partido comunista* (J. B. Moura, Trad.). Lisboa: Editorial Avante (Obra original publicada em 1848).
- Neto, F. (1993). Satisfaction with life scale: Psychometric properties in an adolescent sample. *Journal of Youth and Adolescence*, 22, 125-134.
- Neto, F. (1999). Satisfação com a vida e características de personalidade. *Psychologica*, 22, 5-70.
- Olaniyan, D. A. & Okemakinde, T. (2008) Human capital theory: Implications for educational development. *European Journal of Scientific Research*, 24 (2), 157-162.
- Page, K. M. & Vella-Brodrick, D. A. (2009). The 'what', 'why' and 'how' of employee well-being: A new model. *Social Indicators Research*, 90, 441–458.
- Parker, C. P., Baltes, B. B., Young, S. A., Huff, J. W., Altmann, R. A., Lacost, H. A. & Roberts, J. E. (2003). Relationships between psychological climate perceptions and work outcomes: A meta-analytic review. *Journal of Organizational Behavior*, 24, 389-416.
- Reichers, A. E. & Schneider, B. (1990). Climate and culture: An evolution of constructs. In B. Schneider (Ed.). *Organizational climate and culture* (pp. 5-39). San Francisco: Jossey-Bass Inc. Publishers.
- Rode, J. C. (2004). Job satisfaction and life satisfaction revisited: A longitudinal test of an integrated model. *Human Relation*, 57 (9), 1205-1230.
- Ryan, R. M. & Deci, E. L. (2001). On happiness and human potentials: A review of research on hedonic and eudaimonic well-being. *Annual Review of Psychology*, 52, 141–166.
- Ryff, C. D. (1989). Happiness is everything, or is it? Explorations on the meaning of psychological well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57 (6), 1069-1081.
- Ryff, C. D. & Keyes, C. L. M. (1995). The structure of psychological well-being revisited. *Journal of Personality and Social Psychology*, 69 (4), 719-727.
- Scarpello, V. & Campbell, J. P. (1983). Job satisfaction: Are all the parts there? *Personnel Psychology*, 36, 577-600.
- Schein, E. H. (2000). Sense and nonsense about culture and climate. In N. M. Ashkanasy, C. P. M. Wilderon & M. F. Peterson (Eds.). *Handbook of organizational culture & climate* (pp. xxiii-xxx). Thousand Oaks: Sage Publications.

- Schneider, B. (2000). The psychological life in organizations. In N. M. Ashkanasy, C. P. M. Wilderon & M. F. Peterson (Eds.). *Handbook of organizational culture & climate* (pp. xvii-xxi). Thousand Oaks: Sage Publications.
- Schimmack, U. (2008). The structure of subjective well-being. In M. Eid & R. J. Larsen (Eds.). *The science of subjective well-being* (pp. 97-123). New York: The Guilford Press.
- Seligman, M. E. P. (1998). *Learned optimism: How to change your mind and your life*. New York: Pocket Books.
- Seligman, M. E. P. & Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive psychology: An introduction. *American Psychologist*, 55(1), 5-14.
- Siisiäinen, M. (2000). Two concepts of social capital: Bourdieu vs. Putnam. Paper presented to the ISTR Fourth International Conference, Dublin, Ireland.
- Snyder, C. R., Rand, K. L. & Sigmon, D. R. (2005). Hope theory: A member of the positive psychology family. In C. R. Snyder & S. J. Lopez (Eds.). *Handbook of positive psychology* (pp. 257-276). New York: Oxford University Press.
- Stajkovic, A. D. & Luthans, F. (1998). Social cognitive theory and self-efficacy: Going beyond traditional motivational and behavioral approaches. *Organizational Dynamics*, 26 (4), 62-74.
- Tobin, T. J., Muller, R. O. & Turner, L. M. (2006). Organizational learning and climate as predictors of self-efficacy. *Social Psychology of Education*, 9, 301-319.
- Tugade, M. M. & Fredrickson, B. L. (2004). Psychological resilience and positive emotional granularity: Examining the benefits of positive emotions on coping and health. *Journal of Personality*, 72 (6), 1161-1190.
- Waterman, A. S. (1993). Two conceptions of happiness: Contrasts of personal expressiveness (eudaimonia) and hedonic enjoyment. *Journal of Personality and Social Psychology*, 64 (4), 678-691.
- Wilson, W. (1967). Correlates of avowed happiness. *Psychological Bulletin*, 67 (4), 294-306.
- Wright, T. A. (2003). Positive organizational behavior: An idea whose time has truly come. *Journal of Organizational Behavior*, 24, 437-442.

7. ANEXOS

7.1. Anexo A: Questionário

Caro(a) participante

Para a realização do estudo de caso da ROFF sobre o capital psicológico, iremos numa primeira fase identificar as forças psicológicas individuais e estabelecer relações com bem-estar subjectivo e com o significado que atribuído ao ambiente de trabalho.

Neste sentido, convidamo-lo a participar neste estudo, solicitando para o efeito que nos disponibilize 10 minutos do seu tempo para responder a este questionário (clique no link abaixo):

<http://www.kwiksurveys.com/online>

Agradecemos a sua colaboração e pedimos-lhe que responda até ao dia 15 de Fevereiro!

Estarei disponível para qualquer questão.

Atenciosamente,

Isabel Dias Nunes

Tlm: 96 278 05 49

isabeldiasnunes@gmail.com

Este questionário é composto por seis grupos de questões que permitirão recolher os dados necessários para a realização do estudo.

As opiniões e informações que expressar serão utilizadas exclusivamente no presente estudo. Não existem respostas certas ou erradas. É-lhe pedido que responda a todas as questões de forma espontânea, rigorosa e independente.

Preencha com confiança, pois as suas respostas serão analisadas de forma confidencial, uma vez que só a investigadora terá acesso ao seu questionário.

No final, será apresentado à ROFF um relatório sobre os resultados globais e as principais conclusões do estudo.

I. Neste grupo, são-lhe apresentadas afirmações que podem descrever **o que pensa sobre si próprio(a) neste momento**. Utilize, por favor, a seguinte escala para indicar o seu grau de concordância com cada uma das afirmações:

1 Discordo totalmente

2 Discordo

3 Discordo parcialmente

4 Concordo parcialmente

5 Concordo

6 Concordo totalmente

P01	Sinto-me confiante em analisar um problema com foco a longo prazo para encontrar uma solução	1	2	3	4	5	6
P02	Se me encontrar numa situação complicada no trabalho, consigo pensar em muitas formas de sair dela	1	2	3	4	5	6
P03	No meu trabalho, em alturas de incerteza, habitualmente espero o melhor	1	2	3	4	5	6
P04r	Perante um contratempo no trabalho, tenho dificuldade em recuperar e seguir em frente	1	2	3	4	5	6
P05	Sinto-me confiante em representar a minha área de trabalho em reuniões com a direcção	1	2	3	4	5	6
P06	Neste momento, persigo energeticamente os meus objectivos no trabalho	1	2	3	4	5	6
P07r	Se algo puder correr mal no meu trabalho, sei que irá acontecer	1	2	3	4	5	6
P08	Sou capaz de resolver as dificuldades no trabalho, de uma ou de outra forma	1	2	3	4	5	6
P09	Sinto-me confiante em contribuir para a discussão acerca da estratégia da empresa	1	2	3	4	5	6
P10	Existem muitas formas para resolver um problema	1	2	3	4	5	6
P11	No que respeita ao meu trabalho, olho sempre para o lado positivo das coisas	1	2	3	4	5	6
P12	No trabalho, sou capaz de ficar “por minha conta e risco”, se tiver que ser	1	2	3	4	5	6
P13	Sinto-me confiante em ajudar a estabelecer metas/objectivos na minha área de trabalho	1	2	3	4	5	6
P14	Neste momento, vejo-me como tendo muito sucesso no trabalho	1	2	3	4	5	6
P15	Sou optimista acerca do que me acontecerá no futuro, no que diz respeito ao meu trabalho	1	2	3	4	5	6
P16	Normalmente, encaro com naturalidade as coisas mais stressantes no trabalho	1	2	3	4	5	6
P17	Sinto-me confiante em estabelecer contacto com pessoas fora da empresa	1	2	3	4	5	6
P18	Consigo pensar em muitas formas de alcançar os meus objectivos profissionais actuais	1	2	3	4	5	6
P19r	Neste trabalho, as coisas nunca me correm como eu gostaria	1	2	3	4	5	6
P20	Consigo lidar com momentos difíceis no trabalho, pois já passei por dificuldades anteriormente	1	2	3	4	5	6
P21	Sinto-me confiante em apresentar informação a um grupo de colegas	1	2	3	4	5	6
P22	Neste momento, estou a alcançar os objectivos profissionais que defini para mim	1	2	3	4	5	6
P23	Sinto que consigo lidar com muitas coisas ao mesmo tempo no trabalho	1	2	3	4	5	6
P24	Neste trabalho, considero que “depois da tempestade vem a bonança”	1	2	3	4	5	6

II. Agora, são-lhe apresentadas afirmações que remetem para a **satisfação geral com a vida**. Indique o seu grau de concordância com cada afirmação (1 “Discordo totalmente” e 6 “Concordo totalmente”):

S01	Em muitos aspectos, a minha vida aproxima-se do que idealizo	1	2	3	4	5	6
S02	As minhas condições de vida são excelentes	1	2	3	4	5	6
S03	Estou satisfeito(a) com a minha vida	1	2	3	4	5	6
S04	Até agora, tenho conseguido as coisas importantes que quero na vida	1	2	3	4	5	6
S05	Se pudesse viver a minha vida de novo, não alteraria quase nada	1	2	3	4	5	6

III. Neste grupo, são-lhe apresentadas afirmações que remetem para a **satisfação com o trabalho**. Indique o seu grau de concordância com cada afirmação (1 “Discordo totalmente” e 6 “Concordo totalmente”):

J01	Sinto-me bastante satisfeito(a) com o meu actual trabalho	1	2	3	4	5	6
J02	Na maior parte dos dias estou entusiasmado(a) com o meu trabalho	1	2	3	4	5	6
J03r	Cada dia no meu trabalho parece que não tem fim	1	2	3	4	5	6
J04	Encontro um verdadeiro prazer no meu trabalho	1	2	3	4	5	6
J05r	Considero que o meu trabalho é bastante desagradável	1	2	3	4	5	6
J06	Em geral, estou satisfeito(a) com o meu trabalho	1	2	3	4	5	6

IV. Pense, por favor, no que tem **feito e vivenciado durante as últimas quatro semanas**. Indique com que frequência experimentou cada um dos sentimentos descritos, utilizando a seguinte escala:

- 1 Muito raramente ou nunca
- 2 Raramente
- 3 Algumas vezes
- 4 Frequentemente
- 5 Muito frequentemente ou sempre

A01	Bem	1	2	3	4	5
A02	Receoso(a)	1	2	3	4	5
A03	Contente	1	2	3	4	5
A04	Negativo(a)	1	2	3	4	5
A05	Agradável	1	2	3	4	5
A06	Mal	1	2	3	4	5
A07	Feliz	1	2	3	4	5
A08	Irritado(a)	1	2	3	4	5
A09	Positivo(a)	1	2	3	4	5
A10	Triste	1	2	3	4	5
A11	Desagradável	1	2	3	4	5
A12	Alegre	1	2	3	4	5

- V. Neste grupo, são-lhe apresentadas afirmações genéricas sobre o **ambiente de trabalho**. Indique, por favor, o seu grau de concordância com cada afirmação (afirmação (1 “Discordo totalmente” e 6 “Concordo totalmente”):

C01	A minha chefia directa é flexível relativamente à forma como atinjo os meus objectivos	1	2	3	4	5	6
C02	A minha chefia directa é explícita relativamente à forma como o meu trabalho deve ser feito	1	2	3	4	5	6
C03	Sinto-me muito útil no meu trabalho	1	2	3	4	5	6
C04	Os meus superiores valorizam a forma como faço o meu trabalho	1	2	3	4	5	6
C05	Os sentimentos que expresso no trabalho são os meus verdadeiros sentimentos	1	2	3	4	5	6
C06	O meu trabalho coloca-me muitos desafios	1	2	3	4	5	6
C07	A minha chefia directa valoriza as minhas ideias e a minha forma de fazer as coisas	1	2	3	4	5	6
C08	A quantidade de trabalho e esforço que é esperada na minha função está claramente definida	1	2	3	4	5	6
C09	Fazer bem o meu trabalho faz muita diferença na ROFF	1	2	3	4	5	6
C10	A ROFF reconhece a importância dos contributos que trago para o trabalho	1	2	3	4	5	6
C11	Sinto-me livre para ser eu mesmo(a) no trabalho	1	2	3	4	5	6
C12	Empenho-me intensamente para atingir os meus objectivos de trabalho	1	2	3	4	5	6
C13	A minha chefia directa dá-me autonomia para fazer o meu trabalho como eu achar melhor	1	2	3	4	5	6
C14	Os padrões de desempenho na ROFF são bem comunicados e compreendidos pelas pessoas	1	2	3	4	5	6
C15	Sinto-me como um elemento chave na ROFF	1	2	3	4	5	6
C16	A ROFF reconhece o trabalho que eu faço	1	2	3	4	5	6
C17	Na ROFF, sinto sempre liberdade para expressar o que penso	1	2	3	4	5	6
C18	Sinto-me à vontade para assumir novos encargos pois a minha chefia incentiva as novas ideias	1	2	3	4	5	6
C19	O trabalho que faço tem muito valor para a ROFF	1	2	3	4	5	6
C20	Não há problema se expressar os meus verdadeiros sentimentos no trabalho	1	2	3	4	5	6
C21	Posso contar com o apoio da minha chefia directa para as decisões que tomo	1	2	3	4	5	6

- VI. Por fim, é-lhe pedida a seguinte informação pessoal, necessária para posterior comparação estatística entre grupos:

Sexo

Idade

Escolaridade

Estado civil

Número de filhos

Dimensão do agregado familiar

Anos de actividade profissional

Anos de actividade profissional na ROFF

Função actual

Curriculum Vitae

Informação pessoal

Nome **Isabel Dias Nunes**
Morada Rua Prista Monteiro, 16, 2º D, 1600-253 Lisboa
Telemóvel 962780549
Correio electrónico isabeldiasnunes@gmail.com
Data de nascimento 05.02.1978

Competências Profissionais **Psicóloga/Gestora de Projectos e RH/Consultora/Formadora/Coach/
Avaliadora Externa CNO**

Experiência Profissional

Data Desde Abril 2010
Função **Gestora de Projecto de Inovação, Investigação e Desenvolvimento**
Responsabilidades Coordenação de produtos inovadores na área da formação, capital humano, desenvolvimento organizacional, apoio ao desenvolvimento regional e empresarial. Identificação e promoção de oportunidades de financiamento nacionais e internacionais. Elaboração de candidaturas. Gestão de projectos de I&D. Criação e desenvolvimento de produtos. Organização de eventos de promoção de projectos e produtos
Entidade ISQ – Instituto de Soldadura e Qualidade (Direcção da Formação)

Data Desde Março 2010
Função **Avaliador Externa CNO**
Responsabilidades Análise e validação de portefólios de competências do nível básico e secundário
Entidade CNED, IEFP Sintra

Data Setembro 2009 – Março 2010
Função **Consultora Externa** – área Comportamental e Desenvolvimento Pessoal
Responsabilidades Execução de projectos de consultoria organizacional: diagnóstico, apresentação de propostas, concepção, planeamento, monitoria e avaliação de programas de formação e coaching.
Entidade MQI – Training & Coaching

Data Desde Janeiro 2005
Função **Formadora** – área Comportamental e Desenvolvimento Pessoal
Responsabilidades Concepção, desenvolvimento e avaliação de acções de formação
Entidade MQI, Outcome, POGIC, Incitare, IEFP, INDE

Data Janeiro 2007 – Setembro 2009
Função **Coordenação de Projecto e Gestão da Equipa Técnica**
Responsabilidades Desenvolvimento e gestão do projecto. Elaboração dos relatórios de avaliação semestrais. Gestão e desenvolvimento da equipa técnica e acompanhamento de estágios académicos e profissionais. Dinamização de parcerias.
Entidade INDE - Organização Não Governamental para a Intercooperação e Desenvolvimento

Data Setembro 2006 - Dezembro 2006
Função **Profissional de RVCC**
Responsabilidades Implementação e desenvolvimento de metodologias e instrumentos. Tutoria. Orientação dos portfólio de competências.
Entidade CNO do CITEFORMA

Data Outubro 2005 - Dezembro 2006
Função **Técnica de Projecto**
Responsabilidades Desenvolvimento de uma rede de entidades de acolhimento profissional. Concepção de planos de formação e balanço de competências.
Entidade INDE - Organização Não Governamental para a Intercooperação e Desenvolvimento

Data Agosto 2005 - Julho 2006
Função **Técnica de Projecto e Gestão da Equipa Técnica**
Responsabilidade Gestão, desenvolvimento e avaliação do curso de formação de adultos, com dupla certificação. Gestão da equipa técnica. Apoio à gestão da formação. Concepção de planos de formação. Formadora.
Entidade INDE - Organização Não Governamental para a Intercooperação e Desenvolvimento

Data Setembro 2004 - Julho 2005
Função **Atendimento ao Cliente**
Responsabilidades Atendimento Inbound
Entidade BPI

Data Abril – Novembro 2004
Função **Técnica de Recursos Humanos**
Responsabilidades Recrutamento, selecção, formação e acompanhamento dos colaboradores envolvidos nas campanhas de divulgação e vendas.
Entidade VIÁBILIS – Representações, Marketing & Publicidade

Formação Académica

Data Desde Março 2010
Curso Freqüência da Pós-Graduação em **Gestão de Recursos Humanos**
Entidade TÜV Rheinland Akademie

Data Desde Outubro 2008
Curso Freqüência do **Mestrado em Psicologia das Emoções**
Especialização
Comportamento organizacional: capital psicológico, clima organizacional e bem-estar
Entidade ISCTE – Instituto Superior de Ciências do Trabalho e da Empresa

Data Outubro 1997 – Fevereiro 2003
Curso **Licenciatura em Psicologia** – área de **Clínica** (pré-Bolonha)
Entidade ISPA – Instituto Superior de Psicologia Aplicada

Formação Profissional

Data	Dezembro 2010
Curso	Neuropsicologia Clínica do Adulto
Entidade	ISPA – Instituto Superior de Psicologia Aplicada
Data	Junho 2008
Curso	Gestão do Stress
Entidade	ISPA – Instituto Superior de Psicologia Aplicada
Data	Abril 2008
Curso	Certificado Internacional em Business Coach
Entidade	ECA - European Coaching Association (Certificado n.º CIC07AP33)
Data	Setembro 2006
Curso	Curso eFormadores
Entidade	SAF – Sistemas Avançados de Formação (NovaBase)
Data	Junho 2006
Curso	Curso Diagnóstico de Necessidade de Formação
Entidade	MP – Consultadoria Informática
Data	Dezembro 2005
Curso	Curso Gestão da Formação
Entidade	ANJE – Associação Nacional de Jovens Empresários
Data	Novembro 2004 (Renovação Novembro 2009)
Curso	Certificado de Aptidão Profissional – Formadora (CAP n.º EDF 42290/2004)
Entidade	IEFP – Instituto de Emprego e Formação Profissional
Data	Junho 2004
Curso	Curso Práticas de Assessment e Selecção
Entidade	Valor Humano

Outras Competências Conhecimentos informáticos na óptica do utilizador
Conhecimentos linguísticos: Inglês, Espanhol e Francês

Informação adicional **Carteira Profissional de Psicóloga**, nº. 17/25434/2356, em 12 de Fevereiro de 2004, pelo IDICT