



Departamento de Psicologia Social e das Organizações

A influência dos Valores e da Personalidade no Capital Psicológico

Vânia Raquel Leite Costa

Dissertação submetida como requisito parcial para obtenção do grau de

Mestre em Psicologia Social e das Organizações

Orientador:

Prof. Doutor Jorge Gomes, Professor Auxiliar,

ISCTE-IUL

Setembro, 2010

Dissertação de Mestrado realizada sob a orientação do Prof. Doutor Jorge Gomes, apresentada no Instituto Superior de Ciências do Trabalho e da Empresa para obtenção de grau de Mestre na especialidade de Psicologia Social e das Organizações.

Agradecimentos

“A persistência é o caminho do êxito”

(Charles Chaplin)

Esta dissertação encerra um longo período de aprendizagem e de crescimento pessoal, académico e profissional. Todos os passos da sua realização foram baseados num enorme esforço pessoal a par do constante incentivo e reforço recebido. Assim, e sem ordem de importância, gostaria de agradecer a todos os que me colocaram no caminho do êxito e me ajudaram a persistir contra todas as adversidades:

Ao Professor Doutor Jorge Gomes, meu orientador, pelo apoio e “puxões de orelhas” concedidos em momentos de dúvida, desatenção e desleixo, bem como, pela forma construtiva como orientou este projecto. Nunca é demais agradecer pela empatia demonstrada desde o primeiro momento.

À Bee Consulting e todos os seus elementos por todo o apoio demonstrado durante este último ano e, claro, por tornarem os momentos mais difíceis em momentos desanuviantes (usando uma grande diversidade de métodos e técnicas pouco convencionais).

Ao Sérgio, pelas horas perdidas a inserir dados de questionários, pela capacidade de gerir o meu mau-feitio, pelas palavras de incentivo nos momentos mais difíceis e pelo apoio incondicional em todas as decisões (más ou boas) que tomei durante este Mestrado.

Aos meus amigos, por toda a ajuda que prestaram com os questionários, pelo apoio na elaboração da dissertação e, sem dúvida, pelos momentos de relaxamento que me proporcionaram. Aos meus amigos de Lisboa, um agradecimento especial, pela cooperação, partilha e os “pequenos momentos” que tivemos ao longo destes dois últimos anos.

Aos meus pais, pelas palavras e pelo orgulho transmitidos que tornam cada dúvida em força para o alcance dos objectivos a que me proponho.

Resumo

Esta investigação procurou contribuir para a compreensão da relação entre o Capital Psicológico Positivo, a Personalidade (ou as preferências comportamentais) e os Valores. Neste âmbito, pretendeu-se explorar as relações entre as oito dimensões do *Myers-Briggs Type Indicator* (Extroversão-Introversão; Sensação-Intuição; Pensamento-Sentimento; Juízo-Percepção), os quatro constructos do capital psicológico positivo (Esperança, Optimismo, Resiliência e Auto-Eficácia), bem como, as dimensões de Valores de Schwartz (auto-transcendência, auto-promoção, conservação e abertura à mudança). Para explorar estas relações, recorreu-se a uma amostra de 111 indivíduos. O tratamento estatístico dos dados recolhidos, através do SPSS permitiu a análise das qualidades psicométricas do instrumento, da estatística descritiva e a testagem das hipóteses. Os resultados demonstraram que todas as hipóteses se confirmaram. Assim sendo, indivíduos extrovertidos tendem a ser mais resilientes e auto-eficazes, por outro lado, verificou-se também que os indivíduos auto-eficazes, esperançosos e resilientes têm a tendência a ter valores mais elevados de auto-promoção e de abertura à mudança.

Palavras-chave: Capital psicológico positivo, valores, *Myers-Briggs Type Indicator*, preferências comportamentais.

Abstract

This research sought to contribute to understanding the relationship between positive psychological capital, the personality (or the behavioral preferences), and values. In this context, we explored the relationships between the eight dimensions of *Myers-Briggs Type Indicator* (Extraversion-Introversion, Sensation-Intuition, Thinking-Feeling, Judgment-Perception), the four concepts of positive psychological capital (Hope, Optimism, Resilience and Self-Efficacy), as well as, the value dimensions of Schwartz (self-transcendence, self-promotion, conservation and openness to change). To explore these relationships, we used a sample of 111 individuals. Statistical analysis of data collected through SPSS version 15.0, allowed the study of the metric qualities of the instrument, descriptive statistics and testing hypotheses. The results showed that all hypotheses were confirmed. Therefore, extrovert individuals tend to be more resilient and self-efficient; on the other hand, it was found that those who are self-efficient, resilient and hopeful tend to have values of self-promotion and being open to changes.

Key-words: Psychological Capital, Values, *Myers-Briggs Type Indicator*, behavioral preferences.

Índice

Agradecimentos.....	I.
Resumo.....	II.
Abstract.....	III.
Lista de Tabelas.....	IV.
Lista de Figuras.....	V.
Introdução.....	1
Psicologia Positiva.....	3
Capital Psicológico Positivo.....	5
Dimensões do Capital Psicológico.....	7
Auto-Eficácia.....	7
Esperança.....	8
Optimismo.....	9
Resiliência.....	10
Valores.....	11
Teoria dos Valores de Schwartz e Bilsky.....	13
Schwartz & Bilsky.....	13
Teoria de Valores de Schwartz.....	16
Conteúdo dos Valores.....	17
Estrutura das Relações de Valor.....	18
Personalidade.....	22
MBTI – Myers- Briggs Type Indicator.....	25
Objectivos de Estudo e Hipóteses de Investigação.....	27
Método.....	30
Amostra.....	30
Delineamento do estudo.....	31
Instrumentos.....	32
Capital Psicológico.....	32
Valores:.....	33
MBTI:.....	33
Procedimento.....	34
Resultados.....	36
Estudo das qualidades métricas do instrumento.....	36

Análise da Estatística Descritiva	42
Estudo das Hipóteses.....	43
Análise de Regressão.....	46
Impacto dos Valores na dimensão Auto-eficácia.....	46
Impacto dos Valores na dimensão Esperança	47
Impacto dos Valores na dimensão Optimismo	47
Impacto dos Valores na dimensão Resiliência.....	47
Impacto dos Tipos de Personalidade de Extroversão na dimensão Auto-Eficácia.....	48
Impacto dos Tipos de Personalidade de Extroversão na dimensão Esperança	48
Impacto dos Tipos de Personalidade de Extroversão na dimensão Optimismo	48
Impacto dos Tipos de Personalidade de Extroversão na dimensão Resiliência.....	48
Discussão e Conclusão	50
Referências	56
Anexos.....	61

Lista de Tabelas

Tabela 1 – Conteúdo dos Valores adaptado de Schwartz (1992 <i>cit in</i> Koivula, 2008) e Shwartz (1994).	18
Tabela 2- Contribuição de cada preferência para cada um dos 16 tipos de Myer-Briggs (adaptado de Alisson & Hobs, 2010).	26
Tabela 3- Variância total explicada pela escala esperança	37
Tabela 4- Variância total explicada pela escala Optimismo	38
Tabela 5 – Variância total explicada pela escala Resiliência.	40
Tabela 6 – Variância total explicada pela escala Auto-Eficácia.	41
Tabela 7 – Estatística descritiva das escalas de valores e capital psicológico.	43
Tabela 8- Matriz de Correlações da Escala de Capital Psicológico.	43
Tabela 9- Matriz de Correlações da Escala de Valores	44
Tabela 10 – Matriz de Correlações do Capital Psicológico com Valores	45
Tabela 11 – Matriz de Correlações entre as escalas de Capital Psicológico e os Tipos Psicológicos de Extroversão	45

Lista de Figuras

Figura 1- Estrutura das Relações de Valor (Gouveia <i>et al</i> , 2001).	20
Figura 2 – Oito funções mentais de Jung (adaptado Myers, 1998).	24
Figura 3- Distribuição dos participantes de acordo com o género.	30
Figura 4 – Distribuição dos participantes de acordo com as classes etárias.	31
Figura 5- Distribuição dos participantes por habilitações literárias.	31

Lista de Anexos

Anexo A – Tipos Psicológicos	62
Anexo B - Instrumento	64
Anexo C – Análise Factorial_ Escala de Esperança	71
Anexo D - Fidelidade da escala Esperança	72
Anexo E- Normalidade Escala de Esperança	72
Anexo F - Análise Factorial – Escala Optimismo	72
Anexo G- Fidelidade- Escala Optimismo	74
Anexo H - Normalidade da Escala Optimismo	74

Anexo I- Análise Factorial- Escala de Resiliência	75
Anexo J- Fidelidade da Escala de Resiliência	75
Anexo K- Normalidade da Escala Resiliência	76
Anexo L- Análise Factorial- Escala de Auto-Eficácia	76
Anexo M- Fidelidade - Escala de Auto-Eficácia	77
Anexo N- Normalidade – Escala de Auto-Eficácia	78
Anexo O- Estatística Descritiva	79
Anexo P- Correlações	79
Anexo Q – Regressões - Valores e Auto-eficácia	80
Anexo R – Regressões – Valores e Esperança	83
Anexo S – Regressões – Valores e Optimismo	85
Anexo T- Regressões – Valores e Resiliência	88
Anexo U – Regressão dos Tipos Psicológicos de Extroversão na Auto-Eficácia	91
Anexo V - Regressão dos Tipos Psicológicos de Extroversão na Esperança	94
Anexo W- Regressão dos Tipos Psicológicos de Extroversão no Optimismo	97
Anexo X- Regressões dos Regressão dos Tipos Psicológicos de Extroversão na Resiliência	100

Introdução

A Psicologia enquanto ciência tem evoluído ao longo dos tempos mas centrando-se sempre no seu objecto de estudo: o Ser Humano e o comportamento. Contudo, os objectivos em que se centra durante esse processo têm sofrido alterações. Ora vejamos, numa fase inicial, a Psicologia, surge cimentada em três objectivos fundamentais: reparar os problemas, prevenir a sua ocorrência e reforçar as forças e os aspectos positivos das pessoas (Luthans, 2002). Assim, inicialmente, o ónus desta ciência centra-se em aspectos negativos do ser humano, ou seja, as suas fraquezas e défices.

Recentemente, o foco da pesquisa tomou uma direcção contrária, ou seja, começou-se a estudar questões como a aceitação da mudança, força e capacidades psicológicas dos colaboradores para, por exemplo, obterem um melhor desempenho (Luthans, 2002). Esta corrente de estudo denomina-se Psicologia Positiva e centra-se nas forças e qualidades dos indivíduos, de forma a ajudá-los a encontrar a organização de trabalho que lhes permitam maximizar as suas capacidades, para além de proporcionar ambientes organizacionais facilitadores do crescimento psicológico (Cunha, Rego & Cunha, 2006). Assim, quando a Psicologia Positiva começou a ser aplicada em contexto organizacional surgiu o comportamento organizacional positivo (*Positive Organizational Behaviour - POB*) (Luthans, 2002).

No estudo do POB surgiu o capital psicológico (*Psychcap*). O capital psicológico é um conceito recente que faz parte da corrente da Psicologia Positiva. Este conceito pode-se definir, resumidamente, como “um factor psicológico central de positividade em geral e de obediência aos critérios do comportamento organizacional positivo, em particular, que vai além do capital humano e do capital social, acrescentando-lhes vantagem competitiva através dos investimentos/desenvolvimento de ‘quem se é’ (Luthans, Avolio, Walumbwa & Li, 2005, p. 253). O capital psicológico é constituído por quatro constructos (a esperança, a resiliência, o optimismo e a auto-eficácia) que se correctamente estimulados têm impacto no desenvolvimento organizacional (Luthans, Avey & Patera, 2008).

Contudo, as nossas atitudes e comportamentos são plenamente influenciados por aquilo que se reveste de importância para nós e são gerados de acordo com a norma grupal. Assim, o único constructo capaz de ligar estas duas vertentes é o valor, visto que, estes guiam a nossa acção (Welzel & Inglehart, 2010), ou melhor, são aquilo que realmente é importante para nós. De facto, este conceito é fundamental para o estudo dos comportamentos individuais, mudanças ocorridas em sociedade e, mesmo, para o funcionamento das instituições. Logo, podem também, determinar o tipo de comportamento social: atitudes e ideologias, avaliações, juízos morais e justificações, comparações do indivíduo com os outros, apresentações do indivíduo aos outros e tentativas de os influenciar (Rokeach, 1973, *cit in* Reis, 2002). Desta forma, “o conceito de valor ... [é] capaz de unir, aparentemente, os diversos interesses de todas as ciências interessadas no comportamento humano” (Rokeach, 1973 *cit in* Schwartz, 2006).

Podemos afirmar que os valores têm origem devido a vários factores, tais como, a personalidade. Assim, os valores estão, dinamicamente, relacionados com tendências básicas da personalidade como o auto-conceito (McCrae e Costa, 1999 *cit in* Koivula, 2008). Por outro lado, a personalidade poderá estar, também, na origem dos constructos do capital psicológico ou influenciá-los. Para este estudo, seguiremos a teoria proposta por Carl Jung, o qual acreditava que as diferenças de comportamento entre os indivíduos resultavam das diferentes preferências comportamentais. Assim, Jung descreveu oito tipos psicológicos ou funções mentais, cuja combinação está na base teórica de um instrumento de avaliação das preferências comportamentais, o *Myers-Briggs Type Indicator* (MBTI) (Blutner & Hochnadel, 2010). A forma como o MBTI avalia as funções através das quais experimentamos o mundo e as atitudes complementares e orientações face à vida, coloca o estudo da teoria da personalidade numa perspectiva futura positiva e progressiva, pelo que foi escolhido para este estudo. Desta forma, a investigação centrou-se na compreensão das relações entre capital psicológico e valores e, ainda, das relações entre o penúltimo e a personalidade.

Seguidamente, apresentamos a revisão de literatura sobre as temáticas em estudo, começando por uma breve revisão da corrente da Psicologia Positiva, posteriormente, pelas três temáticas centrais desta investigação e, em seguida, o método e análise de dados recorrendo ao programa SPSS (*Statistical Package for Social Sciences*).

Psicologia Positiva

Apesar de se reconhecer a importância da Psicologia Positiva ao longo dos anos, apenas há poucos esta foi proposta como uma nova (ou pelo menos renovada) forma de estudar o comportamento organizacional (Luthans, Avey & Patera, 2008, pp. 209).

Várias investigações das áreas da Psicologia Positiva, do comportamento organizacional positivo e de emoções positivas demonstraram que o indivíduo se revigora quando o foco centralizado em modificar o que está errado, se altera e se centra em fortalecer o que está certo. Aliás, segundo Cunha, Rego & Cunha, (2006) esta corrente, contrariamente às correntes da Psicologia que lhe antecedem, não se foca apenas nas patologias e nos aspectos negativos do ser humano, mas procura antes identificar as qualidades e as forças dos indivíduos com o objectivo de as melhorar e fortalecer. De facto, o campo da Psicologia como um todo surgiu com três objectivos principais: “tentar reparar os estragos, prevenir os problemas e construir forças nas pessoas” (Luthans, 2002). Sheldon e King (2001), entendem o movimento da Psicologia Positiva como uma “tentativa de levar os psicólogos contemporâneos a adoptarem uma visão mais aberta e capaz de considerar os potenciais, as motivações e as capacidades humanas”.

A Psicologia Positiva emergiu assim na última década como uma área de estudo científico própria, vibrante e multifacetada, que vai para além de uma abordagem centrada nos problemas e nas patologias, para se endereçar teórica e empiricamente à construção das melhores qualidades de vida, no âmbito subjectivo, individual e grupal (Csikszentmihalyi & Csikszentmihalyi, 2006).

Desta forma, a abordagem da Psicologia Positiva foca-se em aspectos como a confiança, o optimismo, a felicidade, a inteligência emocional e a resiliência, contrariando a maior parte dos estudos até então realizados, centrados em temáticas como o stress, *burn out*, resistência à mudança e problemas de gestão. Luthans (2002) defende ainda que estas capacidades podem ser desenvolvidas por qualquer pessoa, rejeitando a ideia, que encara as capacidades como o optimismo e a resiliência, como sendo características inatas.

Assim, a Psicologia Positiva surgiu porque não estava a ser atribuída a devida “atenção às forças e características positivas das pessoas” (Luthans, 2002). Esta corrente passou a abordar o funcionamento positivo da personalidade, o bem-estar subjectivo e o ensino da resiliência.

Em suma, a Psicologia Positiva centra-se nas forças dos indivíduos (em vez de fraquezas) e em como estes podem crescer e prosperar. Desta forma, o comportamento organizacional positivo pode ser definido como “o estudo e a aplicação das forças de recursos humanos e capacidades psicológicas orientadas positivamente que possam ser medidas, desenvolvidas e, efectivamente, geridas para a melhoria do desempenho no local de trabalho” (Luthans, 2002). Mais, para Luthans (2002) o principal objectivo do POB é enfatizar os aspectos positivos da natureza humana para que sejam aplicados tanto na sua vida pessoal como profissional. Resumidamente, o foco principal da investigação prende-se em como fortalecer os recursos psicológicos dos indivíduos e aumentar o seu desempenho (Luthans, Avey & Patera, 2008).

Segundo Luthans (2002), a definição de POB conjuga diferentes conceitos do comportamento organizacional referentes às atitudes, personalidade, motivação e liderança. Porém, a diferença entre POB e demais teorias sobre o comportamento organizacional e a positividade, centra-se em critérios específicos. Desta forma, para que uma capacidade psicológica possa ser incluída na concepção de POB definida por Fred Luthans é necessário que seja positivamente orientada, estar baseada na teoria e na investigação, ser mensurável, ser susceptível de desenvolvimento e melhoria e, por último, ter impacto comprovado na melhoria do desempenho em contexto organizacional (Luthans, Youssef & Avolio, 2007). Luthans, Youssef e Avolio (2007) referiram que a auto-confiança ou auto-eficácia, esperança, optimismo e resiliência são as quatro capacidades psicológicas que melhor cumprem os critérios definidos anteriormente. Desta forma, o POB tem vindo a ganhar uma certa importância pretendendo, assim, consolidar-se como uma área de estudo e de melhoria das capacidades psicológicas, as quais podem ter um impacto significativo no desempenho (Luthans & Youssef, 2004).

Capital Psicológico Positivo

A aplicação do movimento positivo ao local de trabalho em geral e à Gestão de Recursos Humanos em particular, denomina-se capital psicológico ou *Psycap* (Luthans, Avey & Patera, 2008).

Segundo Kanazawa e Savage (2009), capital é qualquer recurso que ajuda os indivíduos a produzir e/ou a alcançar determinado objectivo.

Tradicionalmente, a atenção de investigadores e gestores estava centrada nas questões relacionadas com o capital económico, ou seja, com os activos financeiros e bens tangíveis ao dispor das organizações. Contudo, há muito que estes perceberam que concentrar e acumular mais este tipo de recursos (outrora considerados vitais para o sucesso da organização) já provou ser insuficiente para alcançar fontes sustentáveis de vantagem competitiva. Por outro lado, existe o capital humano e o capital social. Segundo Luthans e Youssef (2004), o capital humano é, normalmente, igualado a conhecimento, competências, habilidades e experiências ou conhecimento tácito. Já o capital social diz respeito, segundo o autor, às relações interpessoais, intergrupais e inter-organizacionais, redes e conexões, assim como a dinâmica cultural, estrutura social e grupos subjacentes. Na definição de Larson e Luthans (2006), entende-se por capital social o valor das relações entre as pessoas e o valor de diferentes redes individuais desenvolvidas ao longo do tempo.

Enquanto o capital humano representa “o que sabemos” e o capital social “quem conhecemos” segundo Larson e Luthans (2006) o capital psicológico “inclui conhecimento, capacidades e experiências”, ou seja “quem somos” e em “quem nos tornámos”. Desta forma, o capital psicológico é um factor psicológico de positividade que vai para além do capital humano e do capital social, que se reveste de particular importância para as organizações (Luthans, 2002) e que lhes acresce vantagens competitivas através dos investimentos - desenvolvendo-se “quem se é” (Luthans *et al*, 2005). Esta nova abordagem é baseada no facto, geralmente aceite, de que a maioria das organizações não se apercebe do potencial dos seus recursos humanos (Avolio, 2005 *cit in* Luthans, Youssef & Avolio, 2007). Este facto acaba por influenciar o investimento realizado para o seu desenvolvimento e gestão eficaz (Luthans, Youssef & Avolio,

2007). Mais sucintamente, o capital psicológico refere-se ao nível de positividade e de crescimento pessoal, que resultam do desenvolvimento de capacidades psicológicas (Lopes e Cunha, 2005).

Assim, o capital psicológico é definido como um estado de desenvolvimento individual positivo caracterizado por: (1) Ter confiança (**auto-eficácia**) para ter/colocar o esforço necessário para ser bem sucedido em tarefas desafiantes; (2) fazer atribuições positivas sobre o seu sucesso no presente e no futuro (**optimismo**); (3) ter perseverança em relação aos objectivos que são propostos e caso seja necessário redireccionar os mesmos ou a forma como atingi-los (**esperança**); (4) em caso de adversidades ter capacidade para superar obstáculos ou resistir à pressão de situações adversas (**resiliência**) (Luthans, Youssef & Avolio, 2007). Assim, e de forma geral, podemos afirmar que o capital psicológico é um constructo central constituído por quatro dimensões: auto-eficácia, optimismo, esperança e resiliência. Estas dimensões foram determinadas como sendo as melhores para a definição de capital psicológico e para os seus critérios de inclusão (Luthans, 2002a; Luthans & Youssef, 2004 *cit in* Luthans *et al* 2006). As quatro dimensões combinadas têm um efeito sinérgico, desta forma, é um constructo que prediz o desempenho e a satisfação melhor do que cada uma das dimensões que o compõe individualmente (Luthans, Avolio, Norman, & Avey, 2006; Luthans *et al.*, 2005 *cit in* Luthans *et al* 2006). Estas características integram um conjunto de semelhanças que as unem para um fim comum, são elas o facto de serem únicas, positivas, passíveis de serem medidas, desenvolvidas e importantes influências no desempenho dos indivíduos.

Luthans, Norman, Avolio e Avey (2008), argumentam que o benefício de combinar estas capacidades num único constructo reside no facto de elas partilharem um recurso psicológico que permite aos indivíduos que possuem elevados níveis das mesmas, alcançar desempenhos superiores e mais consistentes do que seria possível em indivíduos com elevados níveis de apenas uma destas capacidades. Por este motivo, o capital psicológico é apresentado como um constructo que as organizações devem procurar desenvolver, e no qual devem investir como forma de melhorar o desempenho dos seus colaboradores e, assim, garantir um crescimento sustentável (Luthans, Norman, Avolio & Avey, 2008).

Dimensões do Capital Psicológico

Auto-Eficácia

Em primeiro lugar, convém salientar que no âmbito do capital psicológico os termos “auto-confiança” e “auto-eficácia” são entendidos de modo indiferenciado (Luthans, Youssef & Avolio, 2007). Desenhada a partir da teoria da auto-eficácia de Albert Bandura esta é definida, neste âmbito, como “a convicção pessoal de um indivíduo acerca da sua capacidade ou habilidade para mobilizar a sua própria motivação, recursos cognitivos e acções necessárias para executar com sucesso uma tarefa específica num determinado contexto” (Lopes, Cunha & Palma, 2006; Luthans, 2002). A auto-eficácia é caracterizada por um esforço extra e persistência no alcance/conclusão de uma determinada tarefa.

Maddlux (2005) salienta que a auto-confiança não se trata de uma competência para actuar, mas sim uma “crença pessoal naquilo que conseguimos fazer em determinadas circunstâncias com as competências que possuímos”. A chave desta definição está, assim, na crença individual, na “habilidade para coordenar e orquestrar competências” em determinadas situações, e não na “habilidade para actuar” em si.

Segundo Bandura (2007), as crenças de eficácia influenciam a forma como vemos os acontecimentos. Por exemplo, os indivíduos com menos eficácia são facilmente convencidos que os esforços para alcançar objectivos difíceis são fúteis, enquanto que, aqueles com maior nível de auto-eficácia são mais propensos a perceber os desafios como superáveis prestando as competências e esforços necessários.

Luthans, Youssef, e Avolio (2007), indicam cinco traços característicos dos indivíduos auto-eficazes: definem para si próprios objectivos elevados e tarefas difíceis; gostam de novos desafios e, normalmente, são bem sucedidos quando confrontados com eles; são altamente motivados; investem o esforço necessário para alcançar os seus objectivos e são perseverantes quando confrontados com obstáculos.

Bandura (1997) demonstrou que a auto-eficácia pode ser reforçada de quatro formas específicas. Primeiro, pode ser desenvolvida quando um colaborador experiencia o sucesso (domínio da tarefa). Segundo, a eficácia dos colaboradores pode ser

desenvolvido quando aprendem (aprendizagem vicariante) a fazer algo observando os outros (modelagem) do seu grupo de comparação a serem recompensados pela realização de uma tarefa. Terceira, a eficácia é desenvolvida através da persuasão ou do atribuir de *feedback* positivo pelos outros que respeitamos. Por último, a eficácia pode ser desenvolvida por estimulação e bem-estar físico e psicológico.

Já Luthans e Youssef (2007) indicam que a auto-eficácia é operacionalizada através da definição de objectivos estimulantes, auto-selecção de tarefas difíceis, auto-motivação, mobilização de esforço para o alcance dos objectivos definidos e perseverança quando confrontado com obstáculos.

Esperança

Luthans, Youssef e Avolio (2007), alertam para o facto de existirem algumas percepções incorrectas acerca do que constitui a esperança, o que caracteriza indivíduos, grupos e organizações com esperança, e acrescentam ainda, que esta é muitas vezes confundida com “pensamentos desejáveis, atitude positiva, elevação emocional e até mesmo com ilusão”. Contudo, tal como é referido por Luthans (2002), no contexto da Psicologia Positiva, e mais precisamente na teoria do capital psicológico, o conceito de esperança adquire um significado específico.

Neste sentido, a esperança é um estado cognitivo ou de pensamento através do qual um indivíduo é capaz de estabelecer expectativas e objectivos estimulantes mas realistas, e procura atingi-los através da sua auto-determinação, energia e percepção de controlo interno. De forma a um claro distanciamento do termo utilizado no quotidiano, pode-se ainda acrescentar que os indivíduos são capazes de gerar caminhos alternativos para os objectivos que determinaram quando surgem obstáculos ou impedimentos aos inicialmente traçados (Luthans, Youssef & Avolio 2007).

De acordo com a perspectiva de Snyder, a esperança é assim um “estado motivacional positivo baseado num sentido de sucesso” resultante da interacção de dois factores: uma “energia direccionada a determinados objectivos” (designada por *willpower* ou *agency*) e “planos para alcançar esses objectivos” (*waypower* ou *pathways*). A esperança é assim compreendida pela “determinação individual para delinear e manter os esforços

necessários com vista a alcançar os objectivos traçados e pela habilidade em discernir as acções alternativas para alcançar esses objectivos” (Luthans, Avolio, Walumbwa, & Li, 2005).

É esta dualidade entre a determinação orientada para objectivos (*willpower*) e a planificação de formas para alcançar as metas estabelecidas (*waypower*) que define a esperança como uma capacidade psicológica positiva (Luthans, 2002). Juntos são a forma e a vontade de alcançar um determinado objectivo ou tarefa. Também para Lopes, Cunha e Palma (2006), ter esperança é “ter capacidade para definir objectivos, encontrar caminhos para os alcançar e motivar-se para atingir os objectivos delineados”.

Optimismo

Poderá dizer-se que um indivíduo optimista é aquele que espera eventos positivos e desejáveis no futuro, enquanto um pessimista é aquele que constantemente tem pensamentos negativos e está convencido que irão ocorrer acontecimentos indesejáveis (Luthans, Youssef & Avolio 2007).

Contudo, no âmbito do capital psicológico deverá ser muito mais do que apenas esperar que coisas boas irão acontecer. Neste sentido e segundo Luthans, Youssef e Avolio (2007), a distinção entre optimismo e pessimismo, está nas razões e atribuições que cada um faz para explicar o porquê de determinados eventos, sejam eles positivos ou negativos, passados, presentes ou futuros.

Luthans e Youssef (2004) evidenciam que o optimismo “envolve um estilo explanatório positivo” que atribui causas internas e permanentes a eventos positivos, e situações externas, temporárias e específicas a acontecimentos negativos e indesejáveis. O termo “estilo explanatório” resulta da teoria do optimismo de Martin Seligman, que o utiliza para definir o optimismo como “um estilo explanatório que atribui eventos positivos a causas pessoais, permanentes e dominantes, e interpreta eventos negativos como factores externos, temporários e específicos de uma situação” (Luthans, Youssef & Avolio, 2007).

Em suma, Luthans, Youssef e Avolio (2007) explicam que um indivíduo otimista é aquele que interpreta as causas de eventos desejáveis e positivos como algo que está “sob o seu poder e controlo”, ou seja, quando experienciam optimismo tendem a associar aspectos internos aos eventos positivos e, por outro lado, tendem a associar aspectos externos aos eventos negativos (Luthans, Avey, Clapp-Smith, & Li, 2008).

Resiliência

O conceito de resiliência é relativamente recente em Psicologia, contudo, tem sido utilizado por outras ciências como a Física e a Engenharia, para descrever a capacidade de um material em absorver energia sem sofrer uma deformação permanente ou para descrever a resistência ao choque. Para a Psicologia, a definição de resiliência não é tão simples como a mencionada acima, visto a complexidade e multiplicidade de factores e variáveis que devem ser tidos em conta no estudo de fenómenos humanos.

Segundo Luthans, Youssef e Avolio (2007), este conceito apela, consideravelmente, ao contexto actual do trabalho que é caracterizado pelo aumento da competitividade e pela mudança constante. Para aqueles que apenas conseguem adaptar-se de forma reactiva, este ambiente é pouco favorável, stressante e pode mesmo ser disfuncional para o indivíduo e para a organização. Confinar a resiliência a uma descrição passiva, que apenas permite reacção e sobrevivência à adversidade, limitaria a sua aplicação à actual situação com que as organizações se deparam. Assim, a definição de resiliência no âmbito do capital psicológico é mais abrangente dado que inclui, não apenas a capacidade de recuperar perante a adversidade, mas também perante eventos estimulantes e positivos, bem como a vontade de ir mais além do ponto de equilíbrio (Luthans, Youssef & Avolio, 2007).

A resiliência é vista como uma capacidade psicológica que todos possuímos, contudo, o que varia é a capacidade de a usarmos em situações de *stress* ou adversidade. Assim, o poder da resiliência reside no facto de que uma vez activada, para além de nos permitir reagir, permite desenvolver-nos para além do nosso ponto de equilíbrio (Luthans, Avey, Clapp-Smith, & Li, 2008).

Segundo Luthans (2002) a resiliência é a capacidade psicológica positiva de recuperar/superar da adversidade, incerteza, conflito, falha ou até da mudança positiva, progresso ou aumento de responsabilidade. Assim, a resiliência pode ser caracterizada por resposta de *coping* não apenas a eventos adversos mas também a acontecimentos extremamente positivos (Luthans, Norman, Avolio & Avey, 2008). Resumidamente, podemos afirmar que a resiliência se trata de um sistema adaptativo que nos permite reagir perante o insucesso e as adversidades (Avey, Patera & West, 2006).

Estas quatro dimensões psicológicas consideram-se fundamentais para um desempenho de alto nível. Desta forma, o capital psicológico é um constructo onde o todo é melhor que a soma das partes (Luthans et al., 2006).

Mas, se o capital psicológico se refere ao nível de positividade e crescimento pessoal do indivíduo de que forma é que atribuímos importância aos acontecimentos, como é que decidimos o que é importante para nós e qual o caminho que devemos tomar? A resposta centra-se nos valores, visto que, estes operam mediante a resposta às necessidades ou oportunidades do ambiente em que o indivíduo está inserido (Welzel & Inglehart, 2010). Desta forma, podemos afirmar que os valores podem ser vistos como linhas orientadoras da existência individual e colectiva do ser humano. Mais ainda, os valores podem ser considerados como crenças experimentadas pelos indivíduos, como padrões que devem guiar o comportamento desempenhando um papel central na tomada de decisão e constituindo a base de fixação de objectivos (Brown, 2002). Assim, poderemos prever a importância dos nossos valores em contexto organizacional e na análise de comportamento. Mais ainda, a sua importância é tal, que as organizações são já caracterizadas pela posse de alguns valores que lhe permitam alcançar determinados objectivos, ou seja, são acções organizacionais.

Valores

O conceito de valor ... [é] capaz de unir, aparentemente, os diversos interesses de todas as ciências interessadas no comportamento humano (Rokeach, 1973 cit in Schwartz, 2006). (...) Mais que qualquer outro, o conceito de valores é o conceito central das ciências sociais. É a principal variável dependente no estudo da cultura,

sociedade e personalidade, e variável independente central no estudo das atitudes sociais e do comportamento (Rokeach, 1973 *cit in* Biber, Hupfeld & Meier, 2008).

O indivíduo “gere a sua vida à volta dos seus valores”, contudo, o número total de valores que possuímos é relativamente pequeno e, mais ainda, todos os indivíduos (de todo o lado) possuem os mesmos valores mas em diferentes graus de importância (Rokeach, 1973 *cit in* Koivula, 2008).

Segundo Rokeach (1973 *cit in* Biber, Hupfeld & Meier, 2008) os valores ocupam uma posição central nas Ciências Sociais, como é o caso da Psicologia. De facto, e segundo Kluckhohn (1954 *cit in* Koivula, 2008), os valores são indispensáveis para a vida social, porque sem eles o funcionamento do sistema social não poderia alcançar objectivos de grupo; os indivíduos não poderiam ter o que querem e precisam dos outros indivíduos em termos pessoais e emocionais; e nem poderiam sentir neles próprios uma medida necessária de ordem e de propósito conjunto. A publicação de Rokeach em 1973 permitiu, entre outras coisas, propor uma abordagem que reunia informações e investigações de várias áreas, tais como, a Antropologia, Filosofia, Sociologia e Psicologia; diferenciar os valores de outros constructos, como por exemplo, atitudes (predisposição comportamental), interesses e traços de personalidade; apresentar instrumentos para medir valores; e por último, demonstrar a sua centralidade no sistema cognitivo das pessoas (Gouveia *et al*, 2001).

De forma sucinta, os valores representam nada mais do que aquilo que é importante para o ser humano e são, certamente, a base para o nosso funcionamento em grupo ou, melhor, para a criação de normas e regras para a convivência humana. Apesar de algum desacordo sobre o que são os valores, ao longo do tempo, os teóricos têm realçado o facto de que, principalmente, são estados internos: princípios, crenças, esquemas, critérios, *standards*, tendências, objectivos ou cognições (*cit in* Koivula, 2008).

Por outro lado, poderemos sumariar algumas características dos valores que teóricos e investigadores têm realçado ao longo dos anos (Schwartz, 2006):

1. Valores são crenças intrinsecamente ligados à emoção, não objectivos, ideias;

2. Valores são constructos motivacionais, ou seja, objectivos desejáveis que os indivíduos procuram alcançar;
3. Os valores transcendem acções ou situações específicas. São objectivos abstractos que os distinguem de normas e atitudes (referem-se a acções, objectos ou situações específicas);
4. Os valores servem como padrões e critérios pois guiam a selecção ou avaliação de acções, políticas, pessoas, eventos;
5. Os valores são ordenados pela importância relativa entre si. Os valores dos indivíduos formam um sistema ordenado de valores prioritários que os caracterizam. Esta característica hierárquica dos valores também os distingue das normas e atitudes.

Teoria dos Valores de Schwartz e Bilsky

Vários teóricos se debruçaram ao longo dos anos no estudo e pesquisa dos valores. Contudo, centrámo-nos em desenvolver, principalmente, a Teoria dos Valores de Schwartz. Para isto, passamos a desenvolver a teoria inicial do autor em conjunto com Bilsky.

Schwartz & Bilsky

Em 1987, Schwartz e Bilsky propuseram uma teoria universal sobre os valores humanos. Essa teoria identifica as características necessárias à definição de valores, bem como, especifica os tipos de conteúdos de valor (denominados domínios motivacionais) que indivíduos de todas as culturas são capazes de distinguir (Schwartz & Bilsky, 1990).

Assim e relativamente ao primeiro aspecto, estes autores definem valores como a) conceitos ou crenças; b) pertencem a estados finais ou comportamentos desejáveis; c) transcendem situações específicas; d) guia de selecção ou de avaliação de eventos e comportamentos; e) ordenados por relativa importância (Schwartz & Bilsky, 1990).

Schwartz e Bilsky geraram uma tipologia abrangente dos domínios motivacionais baseando-se no seguinte raciocínio. *Existem três requisitos humanos universais aos*

quais todos os indivíduos e sociedade devem responder: necessidades dos indivíduos como organismos biológicos; requisitos de interacção social coordenada e sobrevivência e bem-estar das necessidades dos grupos (Schwartz & Bilsky, 1990).

Para os autores, estes requisitos devem estar representados cognitivamente tomando a forma de valores. Assim, pela socialização e desenvolvimento cognitivo, os indivíduos aprendem a representar os requisitos como objectivos conscientes e valores, a usar termos culturais partilhados para comunicar sobre esses mesmos valores e objectivos, e a atribuir diferentes graus de importância a cada um deles (Schwartz & Bilsky, 1990).

A primeira característica na definição de valores, especificada pela teoria, é a sua classificação ao representar objectivos terminais ou instrumentais. Assim, a classificação dos valores em termos de objectivos terminais (estados finais; e.g. igualdade, sabedoria) ou objectivos instrumentais (modos de comportamento; e.g., capaz, obediente) é uma característica comum na definição de valores (Lovejoy, 1950; Rescher, 1969; Rokeach, 1973 *cit in* Schwartz & Bilsky, 1990) e em escalas de operacionalização dos mesmos (Braithwaite & Law, 1985; Levy, 1985; Rokeach, 1973 *cit in* Schwartz & Bilsky, 1990).

Contudo e conceptualmente, a distinção entre fins e meios não é clara, ou seja, um fim pode, prontamente, torna-se num meio e vice-versa (Dewey, 1957 *cit in* Schwartz & Bilsky, 1990). Desta forma, valores terminais (e.g., prazer) por vezes servem como instrumentais para promover outros valores terminais (e.g., felicidade); e valores instrumentais (e.g., útil) podem tornar-se fins para serem promovidos por outros instrumentais (e.g., auto-controlo). Para além disto, se for pedido aos indivíduos para organizar os valores de acordo com a distinção terminal/instrumental estes não são capazes de distinguir claramente um do outro (Heath & Fogel, 1978 *cit in* Schwartz & Bilsky, 1990).

Na definição de valores dada pela teoria de Schwartz e Bilsky, a segunda característica (baseada na ideia que valores são objectivos) é a designação de quais interesses é que são servidos na realização e persecução dos valores. Assim, em função de quem beneficia quando o individuo adopta ou se comporta de acordo com determinado tipo de

valor, os autores definiram os diferentes interesses que podem cumprir, sendo eles, individuais (e.g., prazer, independência), colectivistas (e.g., igualdade, responsabilidade) ou mistos (e.g., segurança) (Schwartz & Bilsky, 1990).

As sociedades variam, substancialmente, na ênfase que os seus membros atribuem ao individualismo *versus* colectivismo (Hofstede, 1980 *cit in* Schwartz & Bilsky, 1990). Deste modo, a importância atribuída pode afectar a compreensão que indivíduos têm acerca dos valores e que interesses é que eles servem (Schwartz & Bilsky, 1990).

A terceira característica necessária à definição de valores prende-se com os domínios motivacionais - os tipos universais de preocupação motivacional que os valores expressam. Neste sentido, os autores propuseram sete tipos distintos (Schwartz & Bilsky, 1990):

1. Pró-social – protecção activa ou valorização do bem-estar dos outros;
2. Conformidade restritiva - Contenção de acções e impulsos susceptíveis de prejudicar os outros e violar normas sancionadas;
3. Agradabilidade – prazer, sensual, gratificação emocional;
4. Realização – sucesso pessoal pela demonstração de competência;
5. Maturidade – apreciação, compreensão e aceitação de si mesmo, aos outros e ao mundo circundante;
6. Auto-direcção - pensamento e acção independentes - escolher, criar e explorar.
7. Segurança - protecção, harmonia e estabilidade da sociedade, do grupo com que se identifica, das relações ou de si próprio.

Por outro lado, as consequências psicológicas, práticas e sociais de exercer ou expressar valores dos diferentes domínios motivacionais organizam as preferências dos indivíduos sobre os valores. Por exemplo, acções destinadas a promover a igualdade (valor pró-social) são susceptíveis a entrar em conflito com acções destinadas a levar uma vida confortável (prazer). Por outro lado, acções que expressem sabedoria (maturidade) são compatíveis com acções que expressam independência (auto-direcção). Desta forma, Schwartz e Bilsky (1990) enunciaram conjuntos de valores compatíveis, tais como: pró-social, conformidade restritiva e segurança – porque todos suportam relações sociais

suaves; realização e prazer – porque ambos se centram na valorização de si mesmo; e maturidade e auto-direcção – porque ambos expressam conforto com a dependência de uma experiência única e capacidades.

Por outro lado, os mesmos autores emparelharam, também, os conjuntos de valores de domínios contraditórios, ou seja: auto-direcção *versus* conformidade restritiva – ênfase no pensamento e na acção independente contradiz a auto-contenção; pró-social *versus* realização – excessiva preocupação com os outros interfere com a persecução do sucesso pessoal; prazer *versus* pró-social - enfatizar o nosso prazer e conforto contradiz com sermos devotos ao bem-estar dos outros; realização *versus* segurança - a procura do sucesso perturba, provavelmente, as relações sociais harmoniosas.

As conclusões alcançadas nos vários estudos realizados por Schwartz e Bilsky (1987;1990) foram de extrema importância para que o primeiro autor explorasse, pesquisasse e aprofundasse a teoria sobre os valores apresentada em seguida.

Teoria de Valores de Schwartz

Alguns anos depois da investigação e da publicação realizada conjuntamente com Bilsky, Schwartz publicou dois artigos (1992, 1994) sobre a Teoria de Valores. Estes surgiram de um desenvolvimento das conclusões obtidas com Bilsky e da extensão da teoria de Rokeach. De facto, o modelo de Schwartz aponta duas diferenças quanto ao de Rokeach que são a ênfase na base motivacional como explicação para a estrutura dos valores e a sugestão da universalidade da estrutura e do conteúdo dos tipos motivacionais de valores.

Desta forma, Schwartz eliminou 11 dos 36 valores primeiramente definidos por Rokeach, visto que, estes não seguiam o critério de estabilidade ou significado comum/similar a todas as culturas, por outro lado, acrescentou ainda alguns valores relacionados com o poder e a tradição (Koivula, 2008).

Conteúdo dos Valores

A teoria de Schwartz centra-se no conteúdo e na organização dos sistemas de valores individuais, assim, especifica dez tipos de valores universais e motivacionalmente distintos, para além de, uma estrutura integrada que resulta dos conflitos e das congruências entre todos os valores¹ (Koivula, 2008).

Como já foi referido, o autor perspectiva os valores como objectivos, ou seja, afirma que estes servem o interesse de uma entidade social, individuo e/ou grupo e que estes apresentam resposta a três requerimentos universais (Schwartz, 1994). Assim, aquilo que diferencia os valores uns dos outros é o tipo de objectivo emocional que expressa (Schwartz, 1994). Desta forma, Schwartz redefiniu os valores primeiramente definidos com Bilsky para auto-direcção, estimulação, hedonismo, realização, poder, benevolência, conformidade, tradição, segurança e universalismo.

Valor	Conteúdo do Valor
Auto-Direcção	Objectivo: pensamento independente e a acção, necessidade de controlo e de domínio; Conjunto de itens: liberdade, criatividade, independência, escolha dos seus objectivos, curiosidade e auto-estima;
Estimulação	Objectivo: excitação, novidade e desafio na vida; necessidade de variedade e estimulação de forma a manter um nível de activação óptimo; Conjunto de itens: vida excitante, variada e ousada;
Hedonismo	Objectivo: prazer ou a auto-gratificação, necessidades do organismo e prazeres associados com a sua satisfação; Conjunto de itens: prazer e gozo pela vida;
Realização	Objectivo: interacção social coordenada e sobrevivência do grupo; Conjunto de itens: ambição, ser bem sucedido, capaz e influente;
Benevolência	Objectivo: preservação e melhoria do bem-estar dos indivíduos com quem frequentemente temos contacto social; necessidade de interacção positiva com vista a promover o surgimento de grupos, bem como, a necessidade humana de perfilhação; Conjunto de itens: amizade verdadeira, amor maduro, protecção, lealdade, perdão, honestidade e responsabilidade;
Conformidade	Objectivo: conter acções, inclinações e impulsos que possam perturbar ou prejudicar outros e violar as expectativas sociais ou normas; Conjunto de itens: obediência, auto-disciplina, educação e honrar os pais e os mais velhos;
Tradição	Objectivo: respeito, implicação e aceitação dos costumes e ideias que

¹ Ver ponto (2.2.2) – Estrutura das Relações de Valor

	a cultura ou religião impõem;
Segurança	Conjunto de itens: humildade, devoção e moderação; Objectivo: protecção, harmonia, estabilidade da sociedade, das relações e de si próprio;
	Conjunto de itens: ordem social, segurança familiar, segurança nacional, reciprocidade de factores, limpeza, sentido de pertença e saúde;
Universalismo	Objectivo: compreensão, apreciação, tolerância e protecção pelo bem-estar de todos os indivíduos e natureza;
	Conjunto de itens: mente ampla, justiça social, igualdade, mundo em paz, mundo de beleza, unido com a natureza, sabedoria e protecção do meio ambiente;
Poder	Objectivo: realização do estatuto social prestígio, controlo e domínio sobre pessoas e recursos;
	Conjunto de itens: autoridade, riqueza, poder social, preservar a imagem pública e reconhecimento social.

Tabela 1 – Conteúdo dos Valores adaptado de Schwartz (1992 cit in Koivula, 2008) e Shwartz (1994).

A tabela 1 refere-se aos tipos de valor realçando os seus objectivos e o conjunto de itens de valor que os compõem.

Estrutura das Relações de Valor

Para além da definição dos tipos motivacionais de valor, Schwartz acrescentou a estrutura das relações dinâmicas entre valores. Deste modo, a estrutura de valores deriva do facto que acções realizadas para o alcance de qualquer valor têm consequências que entram em conflito com alguns valores mas são congruentes com outros. Por exemplo, a persecução dos objectivos de realização, tipicamente, entra em conflito com a persecução de valores de benevolência, contudo, realização e poder são valores usualmente compatíveis. Este tipo de estrutura já tinha sido, vagamente, desenvolvido com Bilsky (1990) aquando da definição das congruências e conflitos entre os sete tipos motivacionais de valor.

As consequências que derivam dessa estrutura podem ser de ordem social, prática ou psicológica. De ordem prática, no sentido em que escolher uma acção alternativa que promova um determinado valor poderá, literalmente, infringir ou violar um valor concorrente. O indivíduo que escolhe a via de acção poderá sentir que as acções alternativas são psicologicamente dissonantes e a sociedade poderá impor sanções

realçando as inconsistências práticas e lógicas entre as acções tomadas e os valores professados (Schwartz, 2006).

Esta estrutura explica os padrões das associações acima referidas. Quando os constructos num conjunto variam no seu grau de similaridade ou de conflito, como os valores variam, são susceptíveis de produzir uma estrutura “*circumplex*”² (Plutchik & Conte, 1997 *cit in* Schwartz & Boehnke, 2004). A estrutura circular retrata o padrão de todas as relações entre os valores postulados pela teoria. A organização circular dos valores representa um *continuum* motivacional. Quanto mais próximos dois valores tiverem em ambas as direcções, mais semelhantes serão as suas motivações subjacentes; e quanto mais distantes estiverem dois valores, mais antagónicas serão as suas motivações (Schwartz & Boehnke, 2004). De realçar, que a teoria defende a organização circular para os dez tipos motivacionais de valores e não para os itens que os constituem. Para os itens, a teoria postula que cada um deles se encontra correlacionado significativamente com o conjunto de itens que medem o mesmo valor ao invés do conjunto de itens que medem um valor diferente (Schwartz & Boehnke, 2004).

Os conflitos e as congruências entre os dez valores básicos criaram uma estrutura integrada de valores (ver figura1). Essa estrutura pode ser resumida em duas dimensões ortogonais: auto-promoção *vs* auto-transcendência e abertura à mudança *vs* conservação. Estas dimensões podem ser entendidas como dois problemas fundamentais que necessitam de ser resolvidos, por exemplo, abertura à mudança *vs* conservação relaciona-se com o conflito entre a preservação do *status quo* e a segurança que a conformidade com as normas dá, e por outro lado, a motivação para seguir os próprios interesses emocionais e intelectuais (Rohan, 2000; Schwartz, 1992 *cit in* Lindeman Verkasalo, 2005).

² Postula que a personalidade ou variáveis afectas residem na circunferência de um círculo e que a força da associação entre variáveis diminui ao mesmo tempo que a distância entre estas aumenta no círculo (Schwartz & Boehnke, 2004).

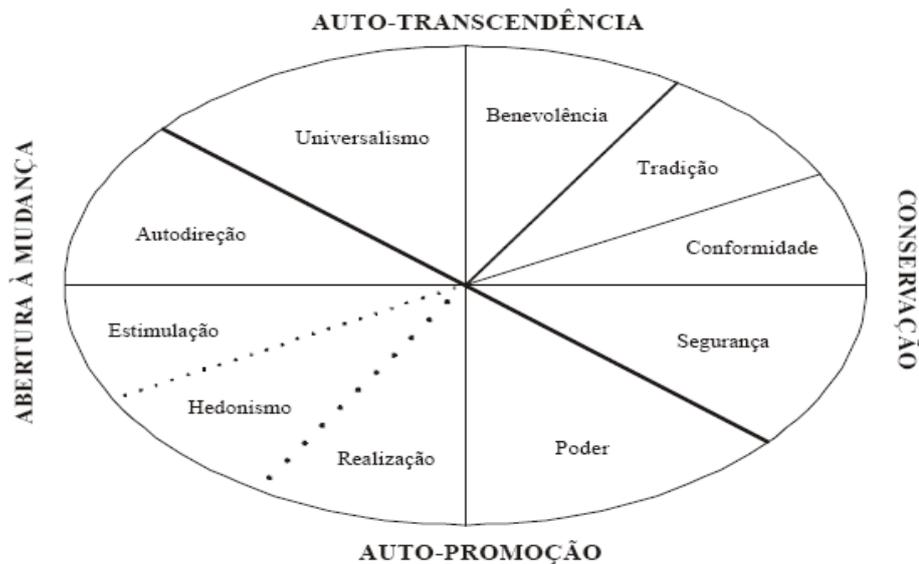


Figura 1- Estrutura das Relações de Valor (Gouveia *et al*, 2001).

Na primeira dimensão referida, os valores de poder e realização opõem-se aos de universalismo e benevolência, isto porque, os primeiros realçam a persecução dos interesses pessoais, enquanto que os últimos, preocupam-se com o bem-estar e o interesse dos outros. Quanto à segunda dimensão referida, abertura à mudança vs conservação, os valores de auto-direcção e estimulação opõe-se aos de segurança, conformidade e tradição. Os primeiros relacionam-se com a acção independente, pensamento, sentimentos e abertura a novas experiências, enquanto que os últimos, enfatizam a auto-restricção, ordem e resistência à mudança. O hedonismo tanto partilha elementos com a abertura à mudança como com a auto-promoção (Schwartz, 2006).

As evidências para esta estrutura teórica foram encontradas em amostras de 67 nações (Schwartz, 1992, 2005 *cit in* Schwartz, 2006). Esta estrutura aponta para um princípio universal que organiza o sistema de valores. Os indivíduos podem diferir, substancialmente, na importância que atribuem aos valores, mas a mesma estrutura de oposições e compatibilidades motivacionais, aparentemente, organiza os seus valores. (Schwartz, 2006).

Nesta teoria, a perseguição dos interesses individuais é tido como um oposto às actividades que servem os interesses colectivos. Os valores que, primeiramente, servem interesses individuais são poder, realização, hedonismo, estimulação e auto-direcção. Por outro lado, os que servem interesses colectivos são benevolência, tradição e conformidade. Tanto o universalismo como a segurança servem os dois tipos de interesses (Schwartz, 1992 *cit in* Koivula, 2008).

Schwartz (1992, *cit in* Koivula 2008) afirmou que a estrutura de valores deveria manter-se relativamente estável porque esta deriva de condições humanas básicas. Contudo, esclareceu que haveria a possibilidade desta sofrer alterações ao longo do tempo devido às transformações das condições sociais ou, ainda mais rapidamente, em resposta a grandes alterações tecnológicas, económicas, políticas e de segurança.

Depois da análise deste conteúdo podemos afirmar que os valores têm origem devido a vários factores, tais como, a personalidade. Segundo o sistema de personalidade de McCrae e Costa (1999 *cit in* Koivula, 2008) os valores são vistos como adaptações a condições culturais. Estes estão, dinamicamente, relacionados com tendências básicas da personalidade, tal como, com o auto-conceito. Assim, o estudo levado a cabo por Bilsky e Schwartz (1994) comprova associações sistemáticas e representativas entre prioridades de valores e variáveis de personalidade.

Já a investigação de Roccas *et al* (2002) concluiu que alguns mecanismos podem ligar valores e traços de personalidade, por exemplo:

1. O temperamento inato pode dar lugar a traços paralelos e valores;
2. As pessoas procuram se comportar de forma consistente com os seus valores e logo, os valores podem influenciar os traços;
3. Os traços podem afectar os valores quando os indivíduos justificam os seus comportamentos, originados por traços com base em justificações centradas nos valores.

Desta forma, muitos estudos remetem para a correlação entre os traços de personalidade e os valores, apoiando-se na teoria de Jung e no MBTI (*Myers- Briggs Type Indicator*).

Personalidade

Ao falarmos de personalidade convém, inicialmente, realizarmos a distinção entre traços de personalidade e valores. A principal diferença centra-se em que os traços são disposições duradouras que descrevem como “as pessoas são”, enquanto que, valores são objectivos duradouros que descrevem “o que é que as pessoas consideram importante” (Roccas, Sagiv, Schwartz, and Knafo, 2002). Mais ainda, os valores reflectem o que os indivíduos pensam que é importante, ao invés, de como tendem a pensar, sentir e comportar (Schwartz, 1992).

A Psicologia moderna da personalidade reconhece os indivíduos como entidades complexas e multifacetadas e que a sua compreensão requer uma vasta colecção de métodos. Actualmente, este campo detém teorias variadas e complexas, bem como, uma imensa colecção de métodos de pesquisa (Blutner & Hochnadel, 2010).

Para o efeito, a teoria a ser abordada ao longo do presente estudo será a de Jung, visto que, esta continua a ser predominante em vários domínios de aplicação, tais como, na terapia individual ou de casal, desenvolvimento de recursos humanos, gestão de conflitos, relacionamento interpessoal, negociação e desenvolvimento organizacional, *team building*, *coaching* e planeamento de carreira profissional (Blutner & Hochnadel, 2010).

Jung realizou uma cuidadosa pesquisa acerca das semelhanças universais e das diferenças das personalidades humanas. A premissa deste autor baseava-se na ideia de que os indivíduos nascem com uma predisposição inata para determinado tipo de personalidade e que a combinação positiva entre a natureza e a educação poderia fomentar que essa predisposição se expressasse de forma saudável. Nesta teoria não existem tipos puros, mas existem conjuntos de opostos psicológicos com valores equivalentes mas percebidos com preferências diferentes para personalidades diferentes. As preferências de tipo são, assim, a ponte entre o consciente e o inconsciente (Blutner & Hochnadel, 2010).

Desta forma, o autor assume que todos os indivíduos têm, aproximadamente, o mesmo equipamento psicológico de apercepção³ e responsividade. Os indivíduos diferem é na forma como cada um deles, tipicamente, faz uso desse equipamento. Assim, o equipamento diz respeito a quatro funções psicológicas ou modos de orientação denominados pensamento, sentimento, sensação e intuição que são concretizadas em uma de duas atitudes: introversão e extroversão.

Normalmente, os indivíduos usam todas as funções psicológicas, contudo, têm diferentes preferências por aquelas que usam predominantemente (Myers & Kirby, 1994). Idealmente, deveria se ter acesso consciente à função ou funções adequadas a uma circunstância particular, contudo na prática, as quatro funções não estão, uniformemente, desenvolvidas ou diferenciadas para o indivíduo (Hirsh & Kirby, 1994). Invariavelmente, uma ou outra encontra-se mais desenvolvida denominando-se função primária ou secundária, enquanto que as restantes, se encontram, relativamente, indiferenciadas. Jung afirma que são precisamente essas diferenças que constituem os diferentes tipos de personalidade (Blutner & Hochnadel, 2010).

Assim, o pensamento refere-se à avaliação racional e lógica da informação ou de ideias. Segundo o teórico será uma função racional, ou seja, envolve uma tomada de decisão ou julgamento. Já o sentimento, tal como o pensamento, são uma questão de avaliação da informação mas tomando em consideração as respostas emocionais. A sensação é, de facto, receber a informação por meio dos sentidos. Jung refere-se a esta função como irracional, na medida em que, envolve a percepção em vez do julgamento da informação. A intuição é um tipo de percepção que trabalha fora dos processos conscientes normais. Esta é originária da integração complexa de grandes quantidades de informação, em vez de simplesmente, ouvir ou ver (Blutner & Hochnadel, 2010).

Por outro lado, é importante salientar que as funções se encontram organizadas em valores psicológicos igualmente opostos: pensamento e sentimento (opostos racionais) e sensação e intuição (opostos irracionais) (Blutner & Hochnadel, 2010).

³ Apercepção - processo mental somático responsável pelo discernimento e auto-consciencialização das percepções sensoriais e parasensoriais.

Jung observou igualmente que os indivíduos tendem a concentrar a sua energia e a recebê-la predominantemente pelo mundo exterior das pessoas, da experiência e da actividade; ou predominantemente pelo mundo interior das ideias, memórias e emoções (Hirsh & Kirby, 1994). Assim, quanto às atitudes, tanto a introversão como a extroversão, existem em todos os indivíduos mas uma é dominante. Os extrovertidos direccionam a libido⁴ para aspectos do mundo externo, enquanto os introvertidos concentram-se mais no mundo interior. Assim, essas duas atitudes, combinadas com as quatro funções, geram oito tipos possíveis de personalidade (Friedman & Schustack, 2004.)

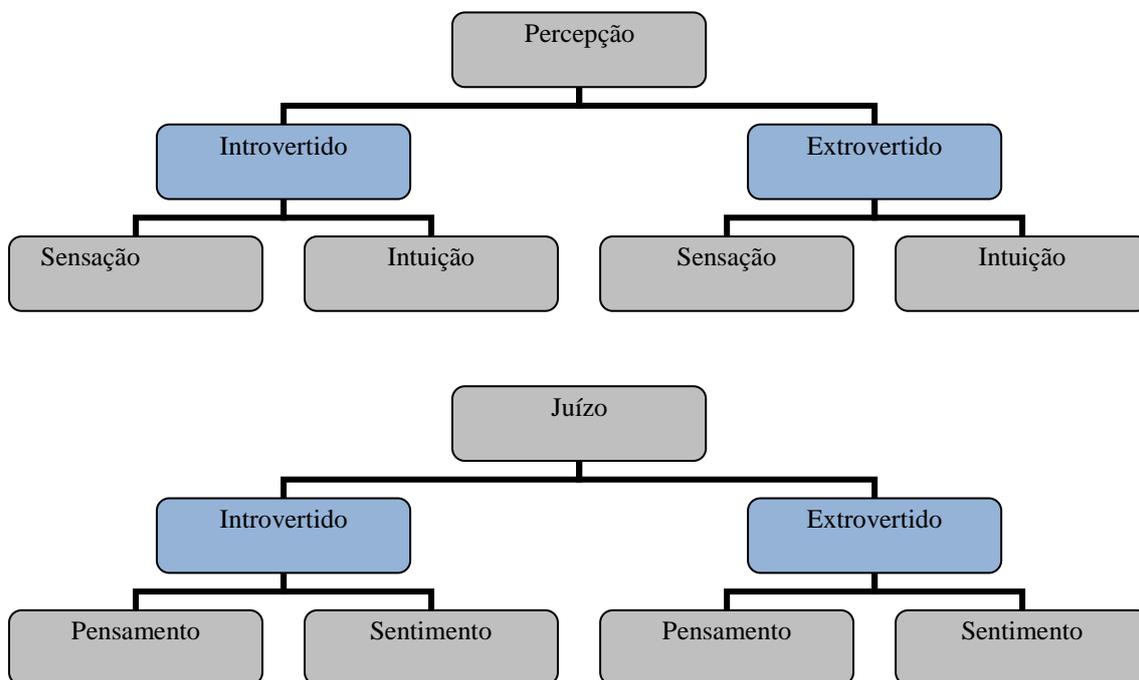


Figura 2 – Oito funções mentais de Jung (adaptado Myers, 1998).

A preferência natural por uma determinada função em detrimento de outra, faz com que os indivíduos direccionem a energia para a tal função, desenvolvendo hábitos e padrões de comportamento característicos da mesma, a qual é denominada por função dominante ou superior. As diferenças na função mental que é preferida, utilizada e desenvolvida, levam à existência de diferenças fundamentais entre as pessoas (Hall, Lindzey & Campbell, 2000).

⁴ Toda a energia psíquica.

Jung observou que os indivíduos utilizam as outras funções numa espécie de hierarquia de preferência. Como tal, existem outras três funções que em conjunto com a função dominante, são utilizadas para descrever a ordem de uso para um Tipo individual. Assim, a função dominante é a primeira e é o processo mental mais utilizado; a função auxiliar é a segunda em preferência; a função terciária é a terceira mais usada; e a função inferior é a quarta e a menos preferida. Aquilo que distingue os indivíduos é a dinâmica e a hierarquia das preferências (Myers, 1998).

MBTI – Myers- Briggs Type Indicator

O MBTI, desenvolvido por Katharine Briggs e a sua filha Isabel Myers em 1940, é um dos testes psicológicos mais usados, particularmente, no campo da Psicologia organizacional e do aconselhamento vocacional.

Tendo por base a teoria de C.G. Jung, o MBTI classifica a personalidade do indivíduo ao longo de quatro categorias dicotómicas (Saggino & Kline, 1996). Este questionário é realizado à base de “questões de escolha forçada”, ou seja, os indivíduos têm de escolher uma de duas possíveis respostas sobre eles próprios (Blutner & Hochnadel, 2010).

O MBTI identifica quatro dicotomias: extroversão (E) / introversão (I); sensação (S) /intuição (N); pensamento (T)/ sentimento (F) e julgamento (J)/ percepção (P). Supõe-se que um sujeito tem preferência por um componente de cada par de opostos. Contudo, é importante salientar que a preferência por uma dada alternativa não significa que a componente oposta nunca é usada, ou melhor, que nunca se desenvolvam comportamentos associados às não-preferências. Aliás, os indivíduos podem se tornar eficazes no uso das mesmas, apenas exige mais tempo e energia. Desta forma, assume-se que as quatro preferências não operam independentemente, por outro lado, estas interagem dinamicamente e resultam das actividades seguintes (Hall, Lindzey & Campbell, 2000):

- Energia – onde as pessoas preferem concentrar a sua atenção e de onde obtêm energia, através da Extroversão (E) ou Introversão (I);

- Percepção – a forma como preferem assimilar as informações, através da Sensação (S) ou Intuição (N);
- Decisão – a maneira como preferem tomar decisões, através do Pensamento (T) ou Sentimento (F);
- Viver – o modo como se orientam para o mundo exterior, através do Juízo (J) ou Percepção (P).

Assim, as preferências resultam em 16 combinações denominadas tipos, que são indicadas por quatro letras que as identificam (e.g. ESTJ, INFP) (Alisson & Hobs, 2010). A preferência em uma das dicotomias está concebida para ser psicometricamente independente das preferências nas restantes três.

	Sensação		Intuição	
	<i>Com Pensamento</i>	<i>Com Sentimento</i>	<i>Com Pensamento</i>	<i>Com Sentimento</i>
Introversão				
<i>Com julgamento</i>	ISTJ	ISFJ	INFJ	INTJ
<i>Com percepção</i>	ISTP	ISFP	INFP	INTP
Extroversão				
<i>Com percepção</i>	ESTP	ESFP	ENFP	ENTP
<i>Com julgamento</i>	ESTJ	ESFJ	ENFJ	ENTJ

Tabela 2- Contribuição de cada preferência para cada um dos 16 tipos de Myer-Briggs (adaptado de Alisson & Hobs, 2010).

Em termos gerais, os extrovertidos preferem obter energia através do mundo exterior das pessoas, actividades ou coisas, enquanto os introvertidos obtêm energia através do mundo interno das ideias, das emoções e impressões de si mesmo, e são caracterizados por uma profundidade de concentração. Os sensitivos ligam aos pormenores, baseiam-se nos factos e no que é real, obtendo informação através dos cinco sentidos; pelo contrário, os intuitivos preferem o quadro geral e conseguem entender possibilidades e relações. No mesmo sentido, os pensativos preferem organizar e estruturar a informação para decidir de uma forma lógica, objectiva e impessoal, ao passo que os sentimentais têm preferência por decidir baseados em julgamentos pessoais, orientados aos seus valores. Aqueles que utilizam o juízo como preferência tendem a viver de um modo planeado e organizado, enquanto que, os perceptivos preferem viver de um modo espontâneo e flexível (Hall, Lindzey & Campbell, 2000). A título de exemplo, um Tipo

ESTJ sugere uma pessoa que deriva energia do mundo exterior (E), cuja forma preferida de perceber a informação é captada através da Sensação (S), que decide pelo Pensamento (T) e que adopta uma maneira de viver baseado no Juízo (J). Das combinações possíveis destas preferências nascem os 16 Tipos de personalidade, aos quais correspondem características distintas que lhes estão frequentemente associadas (ver Anexo A)

Objectivos de Estudo e Hipóteses de Investigação

Sustentada pelos pressupostos da Psicologia Positiva, a corrente do comportamento organizacional positivo (POB) sistematizou os estados ou atributos psicológicos positivos que podem ser medidos e desenvolvidos (esperança, optimismo, resiliência e auto-eficácia), organizando-os num conceito que designaram de capital psicológico positivo. Este conceito é relativamente recente na literatura e está relacionado com um conjunto de atributos que os indivíduos podem utilizar para um melhor desempenho em todas as esferas da vida (Luthans & Youssef, 2004).

O objectivo desta investigação prendeu-se, por um lado, com a necessidade de explorar as relações entre as preferências comportamentais (MBTI) e a manifestação das capacidades psicológicas positivas (capital psicológico) e, por outro lado, explorar as relações entre essas manifestações (capital psicológico) e os valores dos indivíduos.

Inicialmente, as investigações focavam-se em cada uma das dimensões dos capital psicológico e a sua influência para o desempenho individual. Nos últimos tempos, torna-se relevante, inferir sobre as condicionantes que podem influenciar essas mesmas dimensões. Deste modo, os valores e os tipos psicológicos (MBTI) pareceram ser aspectos importantes. Os valores porque têm sido vistos, desde sempre, como determinantes essenciais do comportamento humano (Almeida, 2005) e, também porque os valores são uma condição necessária para uma cultura organizacional forte. Já o MBTI avalia as funções através das quais experimentamos o mundo e orientações face á vida.

As relações entre dimensões (apresentadas posteriormente) são suportadas pela literatura existente, contudo, esta nada mais informa sobre outras relações.

Segundo Luthans e Youssef (2004), indivíduos resilientes parecem não só lidar bem com situações adversas, como conseguem prosperar e crescer através das contrariedades, dificuldades, incertezas e mudança, encarando-as como oportunidades de desenvolvimento e aprendizagem. A resiliência refere-se, assim, a um processo dinâmico que compreende a adaptação positiva no quadro de uma adversidade significativa. Relativamente aos valores, a abertura à mudança define os indivíduos pela predisposição para a inovação e mudança e pela procura de sensações e emoções, de forma a obter e manter um nível elevado de actividade e de satisfação pessoal (*estimulação e hedonismo*) (Ros, Schwartz & Surkiss, 1999). Deste modo, pode propor-se que:

Hipótese 1: A resiliência está positivamente relacionada com a abertura à mudança.

Luthans (2002, 2008), refere que indivíduos optimistas, mais facilmente se motivam para o seu trabalho, são perseverantes frente as dificuldades e obstáculos e têm objectivos ambiciosos. Os optimistas atribuem causa interna a eventos positivos e causa externa a eventos negativos. Desta forma, previu-se que a abertura à mudança, também, se encontra positivamente relacionada com o optimismo.

Hipótese 2: O optimismo está positivamente relacionado com a abertura à mudança.

Por definição, ter esperança significa ter capacidade para definir objectivos, encontrar formas de os alcançar e motivar-se para tal (Snyder, 1995). Esta capacidade assenta em dois vectores fundamentais: por um lado, acreditar que se é capaz de alcançar determinados objectivos e, por outro, ser capaz de formular planos eficazes para os alcançar. Por outro lado, estes indivíduos possuem igualmente, uma maior capacidade para desenvolver formas alternativas para atingir os seus objectivos quando surgem obstáculos ou impedimentos. Já, na auto-promoção, estão abrangidos valores em que indivíduos agem com base em objectivos motivacionais dando realce aos seus próprios interesses e à sua realização, sucesso e satisfação pessoal (realização e hedonismo) (Pereira, Camino & Costa, 2004). Deste modo, pode se avançar que:

Hipótese 3: A esperança está positivamente relacionada com a auto-promoção.

Pode definir-se auto-eficácia como a convicção que o indivíduo tem sobre o quanto consegue mobilizar a sua própria motivação, os seus recursos cognitivos, e a acção necessários à realização de uma tarefa específica num determinado contexto (Stajkovic & Luthans, 1998; Luthans & Avolio, 2003). Estas crenças de eficácia são condição necessária para a acção do ser humano, pois se os sujeitos acreditassem que não tinham potencial para produzir resultados, não se esforçariam para tal. Assim, pode hipotetizar-se que:

Hipótese 4: A auto-eficácia está positivamente relacionada com a auto-promoção.

Segundo Luthans (2002) os indivíduos com altos níveis de esperança tendem a ter mais certeza dos seus objectivos e gostam do desafio que estes lhes trazem, apreciam interagir com outras pessoas e rapidamente se adaptam a relações novas, são menos ansiosos, especialmente, em situações stressantes e de avaliação, e adaptam-se às mudanças ambientais. Relativamente à personalidade, a extroversão, caracteriza-se por concentrar a sua energia e recebê-la predominantemente pelo mundo exterior das pessoas, da experiência e da actividade (Friedman & Schustack, 2004). Estes indivíduos têm determinadas características, tais como, pragmatismo, flexibilidade, capacidade de trabalhar em equipa, espontaneidade, confiança. Assim, prevê-se que a esperança esteja positivamente relacionada com a extroversão.

Hipótese 5: A esperança está positivamente relacionada com a extroversão.

A resiliência é a capacidade psicológica positiva mais recente do POB, e é definida na literatura como a capacidade para recuperar de situações adversas, conflituosas, incertas, ou falhanços, mantendo o equilíbrio e a responsabilidade (Luthans, 2002b; Palma, Cunha & Lopes, 2007). Por outro lado, os sujeitos fechados no seu mundo interior, que recebem energia da reflexão sobre os seus pensamentos, memórias e sentimentos (Myers, 1998), ou seja, os introvertidos, tenderão a ter uma maior dificuldade de recuperação face às adversidades do que extrovertidos, que se orientam para o mundo exterior. Deste modo, supõe-se uma relação positiva entre a resiliência e a extroversão.

Hipótese 6: A resiliência está positivamente relacionada com a extroversão.

Método

Amostra

O processo de escolha da amostra residiu na conveniência em termos de acessibilidade proporcionada pelos contactos efectuados, sendo que não existiram restrições quer ao nível de idade, quer de género. Uma vez que todos os questionários utilizados remetiam para características individuais, o estudo poderia abranger o público em geral. Assim, o modelo de amostragem utilizado no presente estudo é não aleatório e por conveniência.

Desta forma, para a realização do presente trabalho contámos com a colaboração do público em geral e de uma empresa de consultoria e formação que nos permitiu a aplicação do questionário aos seus formandos.

A amostra é constituída por 111 indivíduos, dos quais 62 são do sexo feminino (55,9%) e 49 do sexo masculino (44,1%).

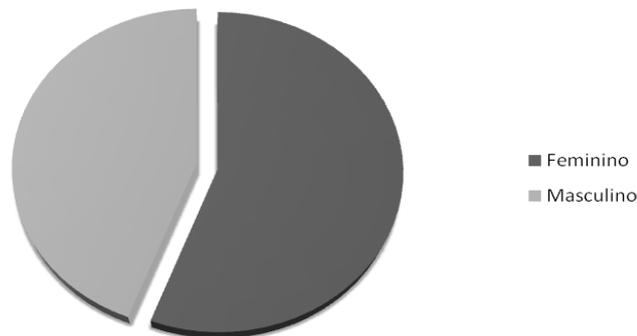


Figura 3- Distribuição dos participantes de acordo com o género.

Quanto à idade, os participantes indicaram-na de forma exacta, tendo sido posteriormente, criadas cinco classes etárias. Desta forma, a maioria das idades estão compreendidas entre os 25 e os 34 anos (45%).

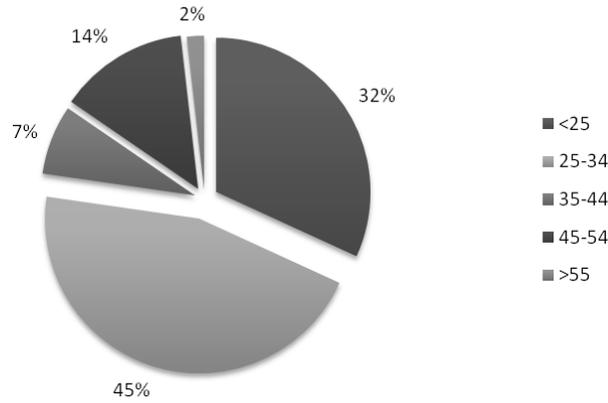


Figura 4 – Distribuição dos participantes de acordo com as classes etárias.

Relativamente ao estado civil, 68,5% dos indivíduos são solteiros e 29,7% casados. Quanto ao número de dependentes, não ter nenhum filho representa 74,8% da amostra, possível de ser explicado, em parte, pela faixa etária e estado civil dominante da amostra. Por fim e quanto às habilitações literárias, 55,9% dos sujeitos são licenciados e sendo a percentagem de trabalhadores 57,6% da amostra.

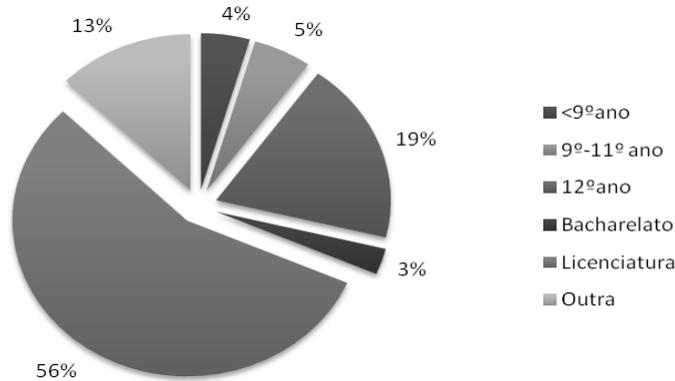


Figura 5- Distribuição dos participantes por habilitações literárias.

Delineamento do estudo

A presente investigação é um estudo correlacional por pretender explorar as relações existentes entre, por um lado, capital psicológico e valores e, por outro lado, capital psicológico e personalidade. Pretendeu-se saber se os valores e a personalidade poderiam influenciar a manifestação dos atributos e dos comportamentos psicológicos positivos. Como se trata de um estudo correlacional não foram delineadas as variáveis

independente e dependente, contudo é possível definir o grau de relação existente entre estas duas variáveis assim como definir a sua direcção (Pereira, 1999; Robson, 2002; Maroco, 2007).

Instrumentos

O instrumento utilizado é a compilação de três questionários (Anexo A): um de valores, outro de personalidade e, por último, um referente ao capital psicológico. Este instrumento tem ainda um quarto grupo referente aos dados biográficos onde é solicitada alguma informação pessoal mas salvaguardando o anonimato.

Capital Psicológico

Este instrumento de medida global do capital psicológico específico para o contexto organizacional, recentemente desenvolvido e validado por Luthans, Youssef e Avolio (2007) é designado pelos seus autores por Psychological Capital Questionnaire (PCQ). Este foi desenhado a partir de medidas largamente reconhecidas e publicadas na literatura existente sobre a auto-confiança (Parker 1998), a esperança (Snyder, et al, 1996), o optimismo (Scheier, Carver & Bridges 1994) e a resiliência (Wagnild & Young, 1993), tendo sido seleccionados, por um painel de peritos, seis itens de cada uma das escalas indicadas e a literatura adaptada ao contexto organizacional (Luthans, Youssef & Avolio, 2007). Daqui resultou um instrumento composto por 24 itens, perante os quais os inquiridos são convidados a indicar, numa escala tipo *Likert* de seis pontos (1-discordo totalmente e 6 concordo totalmente) em que grau as afirmações se lhes aplicam. Os itens 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). Desta forma, 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).

Valores:

Relativamente ao questionário de valores de Shwartz este define uma estrutura bidimensional que dá origem a quatro dimensões: auto-transcendência e auto-promoção, e a abertura à mudança e a conservação.

Surgem assim 10 tipos de valores distintos do ponto de vista motivacional, medidos através de uma lista de itens, na qual os indivíduos têm de dizer se se assemelha com a sua personalidade numa escala que oscila entre 1 (exactamente como eu) e 6 (não tem nada a ver comigo). Os Valores são a autonomia, estimulação, hedonismo, realização, poder, segurança, conformidade, tradição, benevolência e universalismo. Esta escala de Schwartz é constituída por 21 pares de afirmações que reflectem os 10 tipos de valores motivacionais. Os objectivos motivacionais são operacionalizados através da descrição da motivação da pessoa para atingir determinados objectivos.

MBTI:

Já o *Myers-Briggs Type Indicator* (MBTI) sofreu bastantes alterações e ajustamentos ao longo de várias décadas, contando actualmente com várias traduções e estudos nos mais variados países. Em 1998, foi iniciado o processo de construção da versão actualmente utilizada, derivado da evolução de inúmeros formulários (formulário A, B, C, D, E, F, G, M), no qual todos os itens foram escritos por Isabel Myers.

Para avaliar as preferências comportamentais, será utilizado a versão portuguesa do MBTI, Step I, o qual é constituído por 3 secções, perfazendo um total de 88 itens, sendo que apenas 87 são alvo de cotação. O último item questiona as pessoas acerca de aceitarem ou não a possibilidade de virem a discutir as perguntas num futuro próximo.

As questões são colocadas num formato de resposta por escolha forçada – o indivíduo responde A ou B. A secção A e C são constituídas por perguntas e a secção B é

constituída por pares de palavras. Todas as questões oferecem escolhas entre os pólos da mesma preferência: E ou I, N ou S, T ou F, J ou P.

Para determinar o *Tipo Psicológico*, comparam-se os *scores*, previamente calculados, obtidos em cada escala (E-I, S-N, T-F, e J-P), e a preferência reportada é aquela que tiver um valor mais elevado. Por exemplo, se E=22 e I=12, a preferência reportada é a Extroversão (E). Se houver um empate entre os dois números em qualquer escala (ex.: E=21 e I=21), aplica-se a seguinte regra:

Em caso de empate entre E e I, escolhe-se I;

Em caso de empate entre S e N, escolhe-se N;

Em caso de empate entre T e F, escolhe-se F;

Em caso de empate entre J e P, escolhe-se P.

O Tipo Psicológico é então a combinação das quatro letras reportadas, na seguinte sequência: E ou I, S ou N, T ou F, J ou P (ex.: ENTP).

Para este estudo apenas será tido em consideração o Tipo Psicológico dos sujeitos. Isto porque, determinar a ordem de preferências, a hierarquia de funções de um Tipo Psicológico, ajuda-nos a prever as suas preferências comportamentais. Assim sendo, as preferências comportamentais são ponto de partida para adoptar comportamentos psicológicos positivos.

Procedimento

De modo a obter o maior número de informação possível no menor tempo possível o instrumento foi aplicado ao público em geral e aos formandos de uma empresa de formação no término das acções.

Obtido o consentimento, antes da aplicação foi explicitado aos sujeitos os objectivos do estudo e esclarecidas as instruções de preenchimento do questionário. Todos os participantes foram informados da não existência de tempo limite para o preenchimento do questionário, tal como a não existência de respostas certas ou erradas. Foi também dada a informação de que o preenchimento seria individual e o anonimato mantido, pedindo-se o máximo de sinceridade e espontaneidade nas respostas. A aplicação não

teve limite de tempo e os participantes demoraram, em média, 15 minutos a responder ao questionário.

Pelo facto de haver um tempo limite para a realização da dissertação, por vezes os questionários foram entregues em mão e aplicados individualmente, mas tendo sido feita, sempre, a referida explicação.

O tratamento estatístico dos dados recolhidos foi realizado recorrendo ao SPSS. Este foi o software escolhido pois é considerado o software de manipulação, análise e apresentação de resultados de análises de dados de utilização predominante nas Ciências Sociais e Humanas (Maroco, 2007). Para além deste software, posteriormente, procedeu-se à criação de um ficheiro informático em Excel que permitisse a rápida cotação do questionário do MBTI. Através da introdução das respostas dadas, este ficheiro permitiu produzir não só as notas brutas registadas, mas também, o Tipo Psicológico reportado para cada sujeito (111 no total).

Resultados

Este capítulo de análise de resultados foi dividido em duas partes. A primeira parte diz respeito ao estudo das qualidades métricas da escala do capital psicológico utilizadas no estudo, enquanto que, a segunda concerne com a testagem das hipóteses de investigação.

Estudo das qualidades métricas do instrumento

Começamos por realizar o estudo das qualidades métricas das quatro escalas que compõem o questionário de capital psicológico positivo. Optamos por aplicar este procedimento apenas a esta escala, visto que, esta é a mais recente e, por isso mesmo, ainda em contínua transformação. Para cada uma das escalas, procedemos à análise factorial, ao estudo da fidelidade e por último ao estudo da sensibilidade da escala.

Escala de Esperança

Análise Factorial

Com o objectivo de estudar a qualidade da análise factorial da escala, procedemos à aplicação do teste de Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) e o Teste de Esfericidade de Bartlett. O valor de KMO obtido foi de 0,783 (Anexo C), valor esse que é considerado aceitável de acordo com Maroco (2005). Relativamente ao teste de Esfericidade de Bartlett, obtivemos o valor de significância de 0.000 (Anexo C).

Procedeu-se à análise factorial à respectiva escala. Ao analisarmos os *outputs* extraídos pelo SPSS quando pedida a análise factorial, constatou-se que os itens “**PsyItem_10**” e “**PsyItem_22**” apresentam valores de saturação muito reduzidos (0,205 e 0,377, respectivamente).

Contudo, apenas um factor com valor próprio superior a 1 foi extraído (factor Esperança), sendo este visível no gráfico de *Scree Plot* (Anexo C), onde os seus seis itens explicam cerca de 44% da variância total.

Componentes	Valores Iniciais			Variância explicada pelos factores extraídos		
	Total	% de Variância	% Acumulada	Total	% de Variância	% Acumulada
1	2,636	43,941	43,941	2,636	43,941	43,941
2	,957	15,942	58,883			
3	,774	12,905	72,788			
4	,601	10,017	82,805			
5	,586	9,769	92,574			
6	,446	7,246	100,00			

Tabela 3- Variância total explicada pela escala esperança

Com o objectivo de dividir o conjunto inicial de variáveis em subconjuntos com o maior grau de independência possível, foi usado o método de rotação *Varimax*, uma vez que se pretendeu que, para cada componente principal, existam apenas alguns pesos significativos e todos os outros sejam próximos de zero. Uma vez que apenas um factor foi extraído, a solução não pôde ser rodada, facto reforçado através da análise ao gráfico de *Scree Plot* onde, claramente, apenas um factor possui valor próprio superior a um.

Fidelidade

Uma vez testada a validade da escala em questão, procedeu-se ao teste da sua consistência interna através do Alpha de Cronbach. Os seis itens que compõem a escala apresentam um Alpha de 0,729 (Anexo D), valor que revela uma boa consistência interna. De realçar, que não foi necessário extrair nenhum item, uma vez que isso não se traduziria em aumento significativo da consistência interna da escala.

Sensibilidade

Testada a validade e a fidelidade da escala de esperança, realizou-se um teste à sua sensibilidade através da análise da distribuição dos resultados. Assim, foi realizado um teste Kolmogorov-Smirnov de aderência à curva normal. Este teste serve para analisar o ajustamento ou aderência à normalidade da distribuição de uma variável de nível ordinal ou superior, através da comparação das frequências relativas acumuladas observadas com as frequências relativas acumuladas esperadas (Pestana & Gageiro, 2005). O resultado extraído (Anexo E), mostra que, para um *p_value* de 0,05, a distribuição é normal.

Escala de Optimismo

Análise Factorial

Tal como no caso anterior, procurou-se, inicialmente, garantir que a análise factorial podia ser realizada através do teste KMO e de esfericidade de Bartlett (Anexo F), onde os resultados (KMO de 0,747 e Bartlett com sig = 0,00) mostram claramente que a análise as componentes principais pode ser feita.

Procedeu-se então à análise factorial à respectiva escala. Ao analisarmos os outputs extraídos pelo SPSS quando pedida a análise factorial, constatou-se que o item “**PsyItem_3**” é o único que apresenta valores de saturação muito reduzidos (0,410).

Contudo, dois factores com valores próprios superiores a 1 foram extraídos (sendo este visível no gráfico de *Scree Plot* (Anexo F), sendo que o primeiro factor explica cerca de 41,69% da variância total.

Componentes	Valores Iniciais			Variância explicada pelos factores extraídos		
	Total	% de Variância	% Acumulada	Total	% de Variância	% Acumulada
1	2,501	41,688	41,688	2,501	41,688	41,688
2	1,088	18,126	59,815	1,088	18,126	59,815
3	,839	13,979	73,793			
4	,644	10,739	84,533			
5	,564	9,400	93,933			
6	,364	6,067	100,00			

Tabela 4- Variância total explicada pela escala Optimismo

Relativamente aos itens que correspondem aos dois factores, verificamos pela análise da matriz das componentes que ao factor 1 correspondem os itens 3, 11, 15, 24 e ao factor 2 os itens 7 e 19. Nos estudos realizados à escala original, uma das dimensões correspondem ao optimismo e a outra dimensão corresponde ao pessimismo. De acordo com o procedimento estatístico por nós efectuado, constatámos que a nossa escala respeita a estrutura da escala original. Assim, à dimensão 1 (optimismo), correspondem os itens relativos ao optimismo, itens 3,11,15,24, enquanto que à dimensão 2 (pessimismo) correspondem os itens que avaliam o pessimismo, itens 7 e 19.

Fidelidade

Já testada a validade da escala em questão, procedeu-se ao teste da sua consistência interna através do Alpha de Cronbach. Os seis itens que compõem a escala apresentaram um Alpha de 0,742 (Anexo G), valor que revela uma moderada consistência interna.

Sensibilidade

Por último, realizou-se um teste à sensibilidade da escala através da análise da distribuição dos resultados. Assim, foi realizado um teste Kolmogorov-Smirnov de aderência à curva normal. O resultado extraído (Anexo H), mostrou que, para um *p_value* de 0,05, a distribuição não é normal (0,029). Visto que a escala não revela uma distribuição normal, para aprofundarmos o estudo da sensibilidade, calculámos o coeficiente de curtose, bem como o coeficiente de simetria, sendo que obtivemos os valores 0,126 e 0,277, respectivamente. Caso os coeficientes de simetria e curtose se situassem entre os valores de -2 e 2, poderíamos considerá-los aceitáveis de acordo com Hill e Hill (2002). Pelo facto, do coeficiente de simetria se encontrar dentro do intervalo acima referido, podemos concluir que a distribuição é simétrica uma vez que o valor se aproxima de zero.

Escala de Resiliência

Análise Factorial

Mais uma vez e à semelhança dos casos anteriores, procurou-se, inicialmente, garantir que a análise factorial à escala podia ser realizada através do teste KMO e de esfericidade de Bartlett (Anexo I), onde os resultados (KMO de 0,733 e Bartlett com sig = 0,00) mostraram claramente que a análise as componentes principais pode ser feita.

Posto isto, procedeu-se à análise factorial à respectiva escala. Ao analisarmos os outputs extraídos pelo SPSS quando pedida a análise factorial, constatou-se que o item **“PsyItem_12”** é o único que apresentou valores de saturação muito reduzidos (0,384).

Por último, verificou-se que apenas um factor foi extraído da análise e que este explica 45,9% da variância total (Anexo I).

Componentes	Valores Iniciais			Variância explicada pelos factores extraídos		
	Total	% de Variância	% Acumulada	Total	% de Variância	% Acumulada
1	2,754	45,898	45,898	2,574	45,898	45,898
2	,945	15,755	61,653			
3	,799	13,321	74,973			
4	,636	10,598	85,572			
5	,504	8,398	93,970			
6	,362	6,030	100,00			

Tabela 5 – Variância total explicada pela escala Resiliência.

À semelhança da escala de esperança, uma vez que apenas um factor foi extraído, a solução não pôde ser rodada, facto reforçado através da análise ao gráfico de *Scree Plot* (Anexo I) onde, claramente, apenas um factor possui valor próprio superior a um.

Fidelidade

No passo seguinte, procedeu-se ao teste da consistência interna da escala de resiliência através do Alpha de Cronbach. Os seis itens que compõem a escala apresentam um Alpha de 0,752 (Anexo J), valor que revela uma boa consistência interna. De realçar que não foi necessário extrair nenhum item (Anexo J), uma vez que isso não se traduziria em aumento da consistência interna da escala.

Sensibilidade

Como último passo, realizou-se um teste à sensibilidade da escala. Para isso, foi realizado um teste Kolmogorov-Smirnov de aderência à curva normal. O resultado extraído (Anexo K), mostra que, para um *p_value* de 0,05, a distribuição é normal.

Escala de Auto-Eficácia

Análise Factorial

Por último, procurou-se garantir que a análise factorial à escala podia ser realizada através do teste KMO e de esfericidade de Bartlett (Anexo L), onde os resultados (KMO de 0,818 e Bartlett com sig = 0,00) mostraram claramente que a análise as componentes principais pode ser feita.

Ao analisarmos os outputs extraídos pelo SPSS quando pedida a análise factorial, constatou-se que os itens “**PsyItem_1 e PsyItem_13**” são os únicos que apresentam valores de saturação muito reduzidos (0,381 e 0,360, respectivamente).

Por último, verificou-se que apenas um factor foi extraído da análise e que este explica 47,5% da variância total (Anexo L).

Componentes	Valores Iniciais			Variância explicada pelos factores extraídos		
	Total	% de Variância	% Acumulada	Total	% de Variância	% Acumulada
1	2,850	47,498	47,498	2,850	47,498	47,498
2	,812	13,541	61,039			
3	,795	13,258	74,297			
4	,580	9,668	83,964			
5	,510	8,502	92,466			
6	,452	7,534	100,00			

Tabela 6 – Variância total explicada pela escala Auto-Eficácia.

À semelhança da escala de esperança e resiliência, uma vez que apenas um factor foi extraído, a solução não pôde ser rodada, facto reforçado através da análise ao gráfico de Scree Plot (Anexo L) onde, claramente, apenas um factor possui valor próprio superior a um.

Fidelidade

Para testar a fidelidade, procedeu-se ao teste da consistência interna da escala de resiliência através do Alpha de Cronbach. Os seis itens que compõem a escala apresentaram um Alpha de 0,775 (Anexo M), valor que revela uma boa consistência interna. De realçar que não foi necessário extrair nenhum item, uma vez que isso não se traduziria em aumento da consistência interna da escala.

Sensibilidade

Por último, e de forma a testar a sensibilidade da escala foi efectuado um teste á sua normalidade. O resultado do Kolmogorov-Smirnov mostrou que, para um *p_value* de

0,05, a distribuição não é normal (0,013 – Anexo N). Visto que a escala não revela uma distribuição normal, para aprofundarmos o estudo da sensibilidade da escala, calculámos o coeficiente de curtose, bem como o coeficiente de assimetria, sendo que obtivemos os valores -0,327 e 0,354 respectivamente. Caso os coeficientes de simetria e curtose se situassem entre os valores de -2 e 2, poderíamos considerá-los aceitáveis.

A análise dos dados permite concluir que o instrumento possui boa consistência interna visto todos os Alfa de Cronbach estarem acima de 0.50, e as escalas têm bons valores de saturação.

Análise da Estatística Descritiva

Após a análise da estatística descritiva foi possível confirmar que não existem *missing values*, isto é, os participantes contribuíram com a sua resposta para todos os itens. Relativamente às escalas dos valores de Schwartz e do capital psicológico as segundas apresentaram resultados mais elevados no que concerne à média (Tabela 10). Na análise das medidas de dispersão, foi possível verificar que todas as escalas dos valores de Schwartz apresentam como valor mínimo um, e o valor máximo oscila entre seis para a escala de auto-promoção, e cinco para as escalas restantes. O desvio-padrão nestas escalas foi superior a 0,94 (Anexo O). No que diz respeito às escalas do capital psicológico, estas apresentaram como valor mínimo dois, à excepção da escala auto-eficácia que é três, e o valor máximo oscila entre cinco nas escalas optimismo, resiliência e seis nas escalas esperança e auto-eficácia. O desvio-padrão apresentou valores mais baixos (acima de 0,67) (Anexo O).

Relativamente ao MBTI e como foram traçados os tipos psicológicos de cada sujeito da amostra, optou-se por verificar as frequências dos tipos extrovertidos. Assim sendo, em 111 indivíduos 78 demonstraram tipos psicológicos de extroversão e 33 de introversão. Dos tipos psicológicos de extroversão realça-se o tipo ESTJ com frequência de 26 seguido do tipo ESFJ

	Escalas	Mínimo	Máximo	Média	Desvio.padrão
Valores de Schwartz	Auto-Transcendência	1,00	5,20	2,04	,78244
	Auto-Promoção	1,25	6,00	3,50	,90076
	Conservação	1,33	5,00	3,19	,71976
	Abertura à Mudança	1,00	5,33	2,54	,93998
Capital Psicológico	Auto-eficácia	3,50	6,00	4,90	,61146
	Esperança	2,83	6,00	4,63	,66967
	Optimismo	2,67	5,57	4,10	,54748
	Resiliência	2,67	5,50	4,34	,52605

Tabela 7 – Estatística descritiva das escalas de valores e capital psicológico.

Estudo das Hipóteses

Com o objectivo de explorar as relações entre o capital psicológico, valores e personalidade, foi utilizado o coeficiente de correlação de Pearson. O coeficiente de correlação de Pearson é uma medida de associação linear entre variáveis quantitativas e varia de -1 a 1 (Guéguen, 1997; Maroco, 2007).

Dos resultados obtidos podemos concluir que, para um grau de confiança de 99%, todas as escalas apresentam correlações significativas e positivas entre si. A escala da auto-eficácia apresenta a correlação positiva mais elevada com a escala da esperança (0,64) (Anexo P). De realçar que foi feita a análise da escala optimismo com os itens 3, 11, 15 e 24 que saturam no mesmo factor.

	Escalas	Auto-Eficácia	Esperança	Optimismo	Resiliência
Capital Psicológico	Auto-Eficácia	–	,639**	,531**	,527**
	Esperança	,639**	–	,591**	,511**
	Optimismo	,531**	,591**	–	,464**
	Resiliência	,572**	,511**	,464**	–

**p≤.01

Tabela 8- Matriz de Correlações da Escala de Capital Psicológico.

O mesmo procedimento foi efectuado para as escalas de Valores. Para um grau de confiança de 99%, as escalas auto-transcendência e conservação; auto-transcendência e abertura à mudança; auto-promoção e abertura à mudança apresentam correlações significativas e positivas entre si. A correlação mais elevada pertence à escala auto-promoção com abertura á mudança (0,52), e a correlação mais baixa encontrada é entre auto-transcendência e conservação (0,39).

	Escalas	Auto- Transcendência	Auto- Promoção	Conservação	Abertura à Mudança
Valores	Auto-Transcendência	–	,084	,385**	,497**
	Auto-promoção	0,84	–	0,82	,521**
	Conservação	,385	,082	–	,132
	Abertura à Mudança	,497**	,521**	,132	–

**p≤.01

Tabela 9- Matriz de Correlações da Escala de Valores

Posteriormente, passamos a análise das relações existentes entre as dimensões do capital psicológico e as dos valores. É importante salientar que no questionário do capital psicológico os itens mais próximos de seis (e.g. “Concordo Totalmente”) demonstravam uma maior ligação com o estado descrito, enquanto no questionário de valores a escala foi invertida, e o valor seis (“Não tem nada a ver comigo”) evidencia um maior afastamento do valor descrito. Desta forma, os resultados a seguir apresentados tiveram em consideração esta inversão da escala, pelo que as correlações negativas foram representadas como positivas.

Os resultados demonstraram a existência de correlações em algumas das escalas, nomeadamente, auto-eficácia com auto-promoção e abertura à mudança; esperança com auto-transcendência, auto-promoção e abertura à mudança; e resiliência com auto-promoção e abertura à mudança. Já a escala do optimismo não apresentou nenhuma correlação significativa com as escalas dos valores.

	Escalas	Valores			
		Auto-Transcendência	Auto-Promoção	Conservação	Abertura à Mudança
Capital Psicológico	Auto-Eficácia	,051	,166**	,006	,322**
	Esperança	,162**	,171**	,030	,317**
	Optimismo	,151	,023	,103	,222**
	Resiliência	,062	,233**	-,056	,331**

**p≤.01

Tabela 10 – Matriz de Correlações do Capital Psicológico com Valores

Relativamente às quatro hipóteses de estudo, propunha-se estudar uma relação entre resiliência e abertura à mudança (**h1**), optimismo e abertura à mudança (**h2**), esperança e auto-promoção (**h3**) e, por último, auto-eficácia com auto-promoção (**h4**). Das hipóteses levantadas todas apresentaram valores significativos. Porém surgiram outros resultados que importaram evidenciar como a relação positiva entre auto-eficácia e abertura à mudança, esperança e abertura á mudança e, ainda, resiliência e auto-promoção.

Por último, realizou-se a análise das relações entre as dimensões do capital psicológico e os tipos psicológicos de extroversão que constam do MBTI.

	Escalas	Extroversão
Capital Psicológico	Auto-Eficácia	,302**
	Esperança	,168**
	Optimismo	,220**
	Resiliência	,239**

Tabela 11 – Matriz de Correlações entre as escalas de Capital Psicológico e os Tipos Psicológicos de Extroversão

Pela análise dos resultados, verificou-se que as duas hipóteses em estudo (**h5**- a esperança está positivamente relacionada com a extroversão e **h6** - a resiliência está positivamente relacionada com a extroversão) foram empiricamente validadas. A testagem demonstrou ainda que todas as dimensões do capital psicológico se relacionaram positivamente com a extroversão, sendo que, a auto-eficácia se encontra com o valor mais alto (0,30).

Posteriormente, considerou-se importante explorar essas associações através da técnica de regressão. O objectivo foi não apenas confirmar as correlações encontradas, mas também analisar quais os valores que têm maior influência nas capacidades psicológicas positivas, assim como compreender se os tipos psicológicos da extroversão também as influenciam.

Análise de Regressão

O objectivo desta análise foi estudar as relações entre a variável dependente e uma ou mais variáveis independentes, sugerindo a forma e o grau com que um conjunto de variáveis determina a variável dependente. O pressuposto base é que quanto mais perto de 1, maior é a percentagem da variação de uma variável explicada pelas variáveis independentes (Maroco, 2007). Assim, usaram-se regressões lineares múltiplas em que os valores (auto-transcendência, auto-promoção, conservação e abertura à mudança) e a extroversão foram tratados como variáveis independentes e as dimensões do capital psicológico como variáveis dependentes.

Para tal, verificou-se inicialmente os pressupostos (validação da normalidade, homogeneidade e independência dos resíduos) e nenhum violou as condições para a execução da regressão⁵.

Impacto dos Valores na dimensão Auto-eficácia

A primeira regressão tratou os valores (auto-promoção, auto-transcendência, conservação e abertura á mudança) como variáveis independentes e a auto-eficácia como variável dependente. Os resultados apontaram para $F_{(4,106)} = 3,65$ ($p < 0,05$), o $R^2_a = 0,12$, o que indica que o conjunto de variáveis independentes explicam 12% da variância da auto-eficácia. Da lista de variáveis independentes, a abertura à mudança foi a única a apresentar um valor t significativo ($t = -3,32$, $p < 0,05$; Anexo Q), ou seja, a abertura a mudança é o valor que maior influência exerce no comportamento da variável dependente auto-eficácia.

⁵ Ver anexos relativos a cada regressão para a verificação da validação dos pressupostos.

Impacto dos Valores na dimensão Esperança

A segunda regressão englobou os valores (auto-promoção, auto-transcendência, conservação e abertura á mudança) como variáveis independentes e a esperança como variável dependente. Os resultados apontaram para um $F_{(4,106)} = 3,19$ ($p < 0,05$), o $R^2_a = 0,074$, o que indica que o conjunto de variáveis independentes explicam 7,4% da variância da esperança. Da lista de variáveis independentes, a abertura à mudança foi a única a apresentar um valor t significativo ($t = -2,28$, $p < 0,05$; Anexo R), ou seja, a abertura a mudança é o valor que maior influência exerce no comportamento da variável dependente esperança.

Impacto dos Valores na dimensão Optimismo

A terceira regressão englobou os valores (auto-promoção, auto-transcendência, conservação e abertura á mudança) como variáveis independentes e o optimismo como variável dependente. Os resultados apontaram para um $F_{(4,106)} = 1,74$ ($p < 0,05$), o $R^2_a = 0,026$, o que indica que o conjunto de variáveis independentes explicam 2,6% da variância do optimismo. Da lista de variáveis independentes, a abertura à mudança foi a única a apresentar um valor t significativo ($t = -2,057$, $p < 0,05$; Anexo S), ou seja, a abertura a mudança é o valor que maior influência exerce no comportamento da variável dependente optimismo.

Impacto dos Valores na dimensão Resiliência

A quarta regressão englobou os valores (auto-promoção, auto-transcendência, conservação e abertura á mudança) como variáveis independentes e a resiliência como variável dependente. Os resultados apontaram para um $F_{(4,106)} = 3,97$ ($p < 0,05$), o $R^2_a = 0,097$, o que indica que o conjunto de variáveis independentes explicam 9,7% da variância da resiliência. Da lista de variáveis independentes, a abertura à mudança foi a única a apresentar um valor t significativo ($t = -2,806$, $p < 0,05$; Anexo T), ou seja, a abertura a mudança é o valor que maior influência exerce no comportamento da variável dependente resiliência.

Impacto da Extroversão na dimensão Auto-Eficácia

A quinta regressão englobou a extroversão como variável independente e a auto-eficácia como variável dependente. A relação entre estas duas variáveis não foi tratada como hipótese neste estudo, mas devido aos valores obtidos nas correlações decidiu-se testar os valores. Os resultados apontaram para um $F_{(1,109)} = 10,97(p<0,05)$, o $R^2_a = 0,083$, o que indica que a variável independente explica 8,3% da variância da auto-eficácia. A variável independente apresentou um valor t significativo ($t = 3,313$ $p<0,05$; Anexo U), ou seja, exerce influência no comportamento da variável dependente auto-eficácia.

Impacto da Extroversão na dimensão Esperança

A sexta regressão englobou a extroversão como variável independente e a esperança como variável dependente. Os resultados apontaram para um $F_{(1,109)} = 3,16(p<0,05)$, o $R^2_a = 0,019$, o que indica que a variável independente explica 1,9% da variância da esperança. A variável independente apresentou um valor t pouco significativo ($t = 1,779$ $p>0,05$; Anexo V), ou seja, exerce pouca influência no comportamento da variável dependente esperança.

Impacto da Extroversão na dimensão Optimismo

Mais uma vez, a relação entre estas duas variáveis não foi tratada como hipótese neste estudo, mas devido aos valores obtidos nas correlações decidiu-se testar a regressão. Assim, a sétima regressão englobou a extroversão como variável independente e o optimismo como variável dependente. Os resultados apontaram para um $F_{(1,109)} = 5,55(p<0,05)$, o $R^2_a = 0,040$, o que indica que a variável independente explica 4% da variância do optimismo. A variável independente apresentou um valor t significativo ($t = 2,358$ $p<0,05$; Anexo W), ou seja, exerce influência no comportamento da variável dependente optimismo.

Impacto da Extroversão na dimensão Resiliência

Por último, a regressão englobou a extroversão como variável independente e a resiliência como variável dependente. Os resultados apontaram para um $F_{(1,109)} = 6,60(p<0,05)$, o $R^2_a = 0,048$, o que indica que a variável independente explica 4,8% da

variância da resiliência. A variável independente apresentou um valor t significativo ($t = 2,570$ $p < 0,05$; Anexo X), ou seja, exerce influência no comportamento da variável dependente resiliência.

Da análise dos resultados obtidos verificámos que todas as hipóteses são estaticamente significativas. As regressões dos valores nas dimensões do capital psicológico demonstraram, também, que o conjunto de variáveis independentes têm impacto na variância de cada uma das capacidades psicológicas positivas. Constatou-se que a abertura à mudança é o valor que mais exerce influência no comportamento de todas as dimensões do capital psicológico.

Quanto às regressões, tendo a extroversão como variável independente, os resultados evidenciaram que esta influencia o comportamento das capacidades psicológicas positivas em excepção da dimensão esperança em que a relação é pouco significativa. As relações obtidas foram alvo de análise mais detalhada na secção seguinte.

Discussão e Conclusão

Neste capítulo, pretende-se reflectir sobre os resultados alcançados por este estudo, tendo em conta, a teoria existente sobre o tema e os próprios objectivos da investigação. Assim sendo, os objectivos da investigação prendiam-se com a necessidade de explorar as relações entre as preferências comportamentais (MBTI) e a manifestação das capacidades psicológicas positivas (PsyCap) e, por outro lado, as relações entre os valores e o capital psicológico. Para este estudo as quatro sub-escalas do capital psicológico foram estudadas de forma independente, bem como, as quatro dimensões dos valores de Schwartz (auto-promoção, auto-transcendência, abertura à mudança e conservação), por outro lado e relativamente às preferências comportamentais, optou-se por filtrar apenas os oito tipos de extroversão e construir (com estes) uma variável.

O estudo da relação entre capital psicológico e valores surgiu da necessidade de explorar os aspectos que influenciam as quatro dimensões das capacidades psicológicas positivas. Deste modo, se os valores são determinantes do comportamento humano (Almeida, 2005) e se o capital psicológico permite um melhor desempenho em todas as esferas da vida (Luthans & Youssef, 2004) pareceu-nos importante estudar a possível relação.

As hipóteses colocadas neste âmbito foram: a resiliência está positivamente relacionada com a abertura à mudança; o optimismo está positivamente relacionado com a abertura à mudança; a esperança está positivamente relacionada com a auto-promoção e a auto-eficácia está positivamente relacionada com a auto-promoção. As quatro hipóteses foram empiricamente suportadas.

Relativamente à primeira hipótese, pode-se definir resiliência como um fenómeno que surge dos processos comuns de adaptação do ser humano (Masten, 2001), deste modo, faz todo o sentido que esteja relacionada com a abertura à mudança que por si só também pressupõe um processo de adaptação. De facto, a resiliência é a capacidade psicológica positiva mais recente do POB e é definida na literatura como a capacidade para recuperar de situações adversas, conflituosas, incertas, ou falhanços, mantendo o equilíbrio e a responsabilidade (Luthans, 2002; Palma, Cunha & Lopes, 2007). A

abertura à mudança define os indivíduos pela predisposição para a inovação e mudança e pela procura de sensações e emoções de forma a obter e manter um nível elevado de actividade e de satisfação pessoal (Ros et al., 1999).

Quanto à segunda hipótese, os indivíduos optimistas tendem a procurar novas experiências e deparam-se com a necessidade de procurar, criar, explorar outras alternativas. Pessoas optimistas tendem a ultrapassar obstáculos e dificuldades, agem mais directamente na resolução dos problemas, lidam melhor com a adversidade (Scheier & Carver, 1993) e, logo, assumem maiores níveis de abertura à mudança.

Relativamente à terceira hipótese sustentada, concluímos que os indivíduos com maior grau de esperança fazem planos e executam-nos em resposta às situações de adversidade, pois têm confiança nas suas capacidades de resolução de problemas (Snyder, Cheavens & Michael, 1999). As suas acções são orientadas com base na preocupação em promover o bem-estar dos outros e da sociedade em geral, e não apenas com a sua própria satisfação pessoal, adoptando atitudes e comportamentos egocêntricos. Desta forma, relaciona-se com a auto-promoção, visto que, este valor promove a acção dos indivíduos com base em objectivos motivacionais dando realce aos seus próprios interesses e à sua realização, sucesso e satisfação pessoal (Pereira, Camino & Costa, 2004).

A última hipótese sustentou a relação positiva entre a auto-eficácia e os valores de auto-promoção, sendo assim, indivíduos com altos valores de auto-promoção tendem a ser mais motivados (Bandura, 1997), procuram sensações e emoções de forma a obter e manter um nível elevado de actividade e de satisfação pessoal (Ros, et al., 1999). É a orientação por objectivos, a predisposição para a inovação e mudança, a importância da actividade que ajudam o desenvolvimento da auto-eficácia (Luthans et al., 2006).

Para além da testagem das hipóteses, verificou-se que a auto-eficácia correlaciona-se com a abertura à mudança de forma bastante significativa, bem como, a dimensão esperança. Assim sendo, podemos afirmar que indivíduos com altos valores de abertura à mudança tendem a ser mais auto-eficazes e têm um nível maior de esperança. A auto-eficácia é preditora da motivação e da própria acção (Bandura, 1997), razão pela qual

surge associada à abertura à mudança em que os indivíduos regulam as suas acções com base em motivações caracterizadas pela autonomia, controlo, independência de pensamento e de acção (autonomia), pela predisposição para a inovação e mudança e pela procura de sensações e emoções, de forma a obter e manter um nível elevado de actividade e de satisfação pessoal (estimulação e hedonismo) (Ros et al., 1999). Por outro lado, relaciona-se com a esperança, visto que, esta é definida segundo dois princípios: *willpower* e *pathways* (Snyder & Lopez, 2002). *Willpower* é a expectativa e motivação individual para alcançar o objectivo desejado. *Pathways* são os recursos que ajudam a encontrar várias alternativas para alcançar o objectivo proposto. Assim sendo, um indivíduo com esperança tende a ser mais motivado intrinsecamente para o alcance dos objectivos, bem como, traça os caminhos para os alcançar. Contudo, a esperança não reflecte apenas a determinação individual de que as metas serão atingidas, mas engloba também as crenças pessoais de que os planos delineados podem ser passíveis de ser reformulados, se assim for necessário, para alcançar as metas propostas. Os indivíduos com altos valores de esperança tendem a ter crenças maiores de auto-eficácia.

Por outro lado, a sub-escala conservação teve valores muito baixos de correlação com outros itens. Isto pode verificar-se devido ao facto de que a conservação caracteriza-se pela contenção nas acções e impulsos, respeito pelos costumes, resistência à mudança. Estas são características pouco relacionadas com idades mais jovens, assim, no caso deste estudo era previsível que tal não acontecesse pela faixa etária dos participantes.

Numa fase posterior e de carácter exploratório, estudamos as regressões ao nível dos valores e das capacidades psicológicas positivas. Os resultados demonstraram que a abertura à mudança é um valor que tem algum impacto nas capacidades psicológicas positivas. Este valor, segundo Schwartz (2008), está relacionado com o objectivo de independência de pensamento e de acção, razões que tendem a influenciar os indivíduos a ser perseverantes em relação aos objectivos comuns (auto-eficácia), quando necessário redireccionar os meios para atingir os fins (esperança) recuperando a cada adversidade que surja (resiliência). Em suma, os resultados obtidos permitem-nos confirmar a existência de uma relação entre os valores e o capital psicológico.

Por outro lado, pretendeu-se com este estudo explorar as relações entre a extroversão e o capital psicológico. Para isso, delineararam-se as seguintes hipóteses: a esperança está positivamente relacionada com a extroversão; e a resiliência está positivamente relacionada com a extroversão. Ambas as relações hipotéticas se demonstraram empiricamente válidas.

Desta forma, os resultados sugerem pois que os indivíduos que têm mais esperança tendem a ser mais extrovertidos, preferindo obter energia através do mundo exterior (Hall, Lindzey & Campbell, 2000). Como vimos, os indivíduos com esperança encontram-se num estado motivacional positivo que resulta da interacção entre a crença na sua capacidade em atingir um determinado objectivo e a sua capacidade para definir planos eficazes para o alcance desses mesmos objectivos (Palma, Cunha & Lopes, 2007), logo, tenderão a orientar a sua energia para o mundo externo e objectivo (extroversão).

De acordo com os resultados, temos razões para crer que os sujeitos mais resilientes tendem a ser mais extrovertidos. Por outro lado, os sujeitos fechados no seu mundo interior, que recebem energia da reflexão sobre os seus pensamentos, memórias e sentimentos (Myers, 1998), ou seja, os introvertidos, tenderão a ter uma maior dificuldade de recuperação face às adversidades do que extrovertidos, que se orientam para o mundo exterior.

Apesar das hipóteses de investigação terem passado apenas por estas duas sub-escalas importa salientar que os tipos psicológicos de extroversão encontram-se relacionados positivamente com todas as escalas do capital psicológico. De facto, a relação encontrada mais significativa diz respeito à auto-eficácia e à extroversão. Daqui podemos concluir que os indivíduos com maior sentimento de auto-eficácia tenderão a ser mais extrovertidos. Tomando a auto-eficácia como a convicção que uma pessoa tem relativamente à sua capacidade para mobilizar a motivação, os recursos cognitivos e os cursos de acção necessários para realizar com êxito uma tarefa específica num dado contexto (Bandura, 1997; Stajkovic & Luthans, 1998), os resultados apontam para que os indivíduos com maior sentimento de auto-eficácia tendem a concentrar a sua atenção

no mundo exterior, recebendo energia da interação com os outros e das actividades (extroversão).

Porém, foi também encontrada uma relação significativa com a escala do optimismo. Os optimistas atribuem a causas pessoais, permanentes e universais, os acontecimentos positivos, e remetem para causas externas, temporárias e relacionadas com situações específicas, os acontecimentos negativos (Luthans & Youssef, 2004). E, de acordo com os resultados, os optimistas tenderão a procurar a sua energia no mundo exterior (extroversão).

Numa fase posterior e de carácter exploratório, estudamos as regressões ao nível da extroversão e das capacidades psicológicas positivas. Os resultados demonstraram que a extroversão tem impacto nas capacidades psicológicas positivas. De facto, o único modelo com pouca significância diz respeito aos tipos psicológicos de extroversão e esperança.

Os resultados deste estudo permitiram o reforço da definição teórica e conceptual de valores e capital psicológico, bem como, apontaram para uma maior evidência de que algumas características da personalidade podem estar relacionadas com o *Psycap*. Em particular, o MBTI pode ser um instrumento poderoso para aceder às variáveis de personalidade que estão associadas a estes atributos. De facto, o estudo da personalidade pode ser hoje em dia colocado num perspectiva futura positiva e progressiva e o MBTI, apesar de ter por base teorias da personalidade, é exemplo disso mesmo: não aborda as preferências comportamentais como um quadro estático, mas sim como um espaço de sistemas de energia dinâmicos com processos interactivos, que levam ao auto-conhecimento e ao conhecimento dos outros, e perspectivam o desenvolvimento individual. Por outro lado, aliamos dois conceitos clássicos e amplamente estudados (valores e personalidade) a um conceito emergente e de carácter positivo (capital psicológico).

Todavia, este estudo teve algumas limitações que apraz evidenciar de forma a colmatá-las em futuras investigações. A primeira, prende-se com a dimensão da amostra, visto que, esta provavelmente não é representativa do universo. Por outro lado, as faixas

etárias muito jovens têm grande prevalência nesta investigação o que contribui para a não representatividade do universo. Assim, sugere-se que os instrumentos sejam aplicados a grandes amostras e que estas sejam mais homogêneas.

Outra limitação prende-se com condicionalismos de contexto, ou seja, quando trabalhamos com variáveis como os valores e a personalidade devemos ter em conta que podem surgir determinados factores situacionais que moderam a relação entre as mesmas. Por vezes, os efeitos de contexto (e.g cultura organizacional) são importantes influências nas relações entre as variáveis.

Por fim, estudos futuros podem investigar a relações entre o capital psicológico positivo e algumas dimensões da personalidade, utilizando para o efeito questionários diferentes como o NEO PI-R e o seu modelo do *Big Five*, com vista a explorar quais as características de personalidade que podem influenciar estas capacidades psicológicas, ou mesmo, diferenciar os tipos psicológicos do MBTI. Podem também combinar os valores com outras variáveis de contexto organizacional, por exemplo, cultura e clima organizacional, envolvimento organizacional e motivação.

Por último, importa evidenciar que, talvez, mais importante do que os detalhes dos resultados, seja a abertura de novas possibilidades para explorar as relações entre os conceitos apresentados.

Referências

- Alisson, H. & Hobbs, R. (2010). Natural Resource Management at Four Social Scales: Psychological Type Matters. *Environmental Management*, 45, 590–602.
- Almeida, L. (2005). Life Values Inventory (LVI): Um estudo com mulheres portuguesas. *Análise Psicológica*, 2, 187-199.
- Avey, J. Patera, J. & West, B. (2006). The Implications of Positive Psychological Capital on Employee Absenteeism. *Journal of Leadership and Organizational Studies*, 13 (2).
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. New York: Freeman.
- Bandura, A. (2007). An agentic perspective on positive psychology. In S.J. Lopez (Ed.), *The science of human flourishing*. New York: Praeger.
- Biber, P, Hupfeld, J & Meier, L. (2008). Personal Values and Relational Models. *European Journal of Personality*. 22: 609–628.
- Bilsky, W., & Schwartz, S. H. (1994). Values and personality. *European Journal of Personality*, 8, 163-181.
- Blutner, R. & Hochnadel, E. (2010). Two qubits for C.G. Jung's theory of personality. *Cognitive Systems Research*, 11, 243–259.
- Brown, D. (2002). The role of work values and cultural values in occupational choice, satisfaction, and success – A Theoretical statement. *Journal of Counseling and Development: JCD*, 1, 48–57.
- Bryman, A., & Cramer, D. (2003). *Análise de dados em ciências sociais: Introdução às técnicas utilizando o SPSS*. Oeiras: Celta Editora
- Csikszentmihalyi, M. (2006). Introduction. In M. Csikszentmihalyi, M., & I. S. Csikszentmihalyi (Eds.), *A life worth living: contributions to positive psychology* (pp.3-14). New York: Oxford University Press.
- Cunha, M. P., Rego, A. & Cunha, R. C. (2006). *Organizações positivas*. Lisboa: Dom Quixote.
- Friedman, S. & Schustack, M. (2004). *Teorias da Personalidade: da teoria clássica à pesquisa moderna*. São Paulo. Prentice Hall.
- Gouveia, V., Martinez, E., Meira, M. & Milfont, T. (2001). A estrutura e o conteúdo universais dos valores humanos: análise fatorial confirmatória da tipologia de Schwartz. *Estudos de Psicologia* 6 (2) 133-142.

- Guéguen, N. (1997). *Manual de estatística para psicólogos*. Lisboa: Climepsi Editores.
- Hall, C., Lyndsey, G. & Campbell, J. (2000). *Teorias da Personalidade*. Porto Alegre: Artes Médicas, (4ª Edição).
- Hirsh, S. & Kummerow, J. (1998). *Introdução ao Tipo nas Organizações*. Palo Alto, Calif.,: CPP, Inc.
- Kanazawa, S. & Savage, J. (2009) An evolutionary psychological perspective on social capital. *Journal of Economic Psychology* 30 (2009) 873–883.
- Koivula, N. (2008). Basic Human Values in the Workplace. *Working Paper: Department of Social Psychology: University of Helsinki*.
- Larson, M. & Luthans, F. (2006). Potential added value of psychological capital in predicting work attitudes. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 13(1), 45-62.
- Lindeman, M., & Verkasalo, M. (2005). Measuring Values with the Short Schwartz's Value Survey. *Journal of personality assessment*, 85 (2), 170-178.
- Lopes, M. P. & Cunha, M. P. (2005). Mindpower: O valor do capital psicológico positivo. *Recursos Humanos Magazine*, Dezembro.
- Lopes, M. P., Cunha, M. P. & Palma, P. J., (2006). Positive psychological capital: Distinguishing profiles and their impact on organizational climate. *Working Paper ISPA – OB/03/2006*
- Luthans, F, Avey, J. & Patera, J. (2008). Experimental Analysis of a Web-Based Training Intervention to Develop Positive Psychological Capital. *Academy of Management Learning & Education*, 2008, Vol. 7, No. 2, 209–221.
- Luthans, F. (2002). The need for and meaning of positive organizational behaviour. *Journal of organizational behaviour*, 23, 695-706.
- Luthans, F. & Youssef, C. M. (2004). Human, Social and now 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, 321-349.
- Luthans, F. Avey, J., Clapp-Smith, R & Li, W. (2008). More evidence on the value of Chinese workers psychological capital: A potentially unlimited competitive resource?, *The International Journal of Human Resource Management*, 19: 5, 818 — 827.

- Luthans, F., Avey, J., Avolio, B. J., Norman, S. M. & Combs, G. M. (2006). Psychological capital development: toward a micro-intervention. *Journal of organizational behaviour*, 27, 387-393.
- Luthans, F., & Avolio, B. (2003). Authentic Leadership Development. In K.S. Cameron, J.E. Dutton, & R.E. Quinn (Eds.), *Positive organizational scholarship: Foundations of a new discipline* (pp. 241-258). San Francisco: Berrett-Koehler.
- Luthans, F., Avolio, B., Walumbwa, F. O. & Li, W. (2005). The psychological capital of Chinese workers: Exploring the relationship with performance. *Management and Organizational Review*, 1:2, 249-271.
- 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 Behaviour*, 29, 219-239.
- Luthans, F., Youssef, C. & Avolio, B. (2007). *Psychological capital: developing the human competitive edge*. Oxford: Oxford University Press.
- Marujo, H., Neto, L., Caetano, A., Rivero, C. (2007). Revolução positiva: Psicologia positiva e práticas apreciativas em contextos organizacionais. *Comportamento Organizacional e Gestão*, 13, 115-136.
- Maroco, J. (2007). *Análise Estatística - Com utilização do SPSS*. Lisboa: Edições Sílabo, Lda.
- Masten, Ann S. (2001). Ordinary magic: Resilience process in development. *American Psychologist*, 56 (3), 227-239.
- Myers, I. (1998). *Introdução ao Tipo*. Palo Alto, Calif.,: CPP, Inc.
- Myers, K. & Kirby, L. (1994). *Introduction to Type: Dynamics and Development*. Palo Alto, Calif.,: CPP, Inc.
- Palma, P., Cunha, M., & Lopes, M. (2007). Comportamento organizacional positivo e empreendedorismo: uma influência mutuamente vantajosa. *Comportamento Organizacional e Gestão*, 13 (1), 93-114.
- Passmore, J., Holloway, M. & Rawle-Cope, M. (2010). Using MBTI type to explore differences and the implications for practice for therapists and coaches: Are executive coaches really like counsellors?. *Counselling Psychology Quarterly*, 23, 1–16.

- Pereira, A. (1999). *Guia prático de utilização do SPSS – Análise de dados para ciências sociais e Psicologia*. Lisboa: Edições Sílabo, Lda.
- Pereira, C., Camino, L. & Costa, J. (2004). Análise fatorial confirmatória do Questionário de Valores Psicossociais – QVP24. *Estudos de Psicologia*, 9 (3), 505-512.
- Pestana, M.H. & Gageiro, J.N (2005). Análise de dados para ciências sociais: a complementaridade do SPSS (4ª ed.). Lisboa: Edições Sílabo.
- Reis, R. (2002). Valores, Centralidade e Satisfação com o trabalho – uma perspectiva comparativa dos trabalhadores portugueses. Manuscrito não publicado, Instituto Superior de Ciências do Trabalho e da Empresa, Lisboa.
- Robson, C. (2002). *Real World Research*. (2ª ed.). UK: Blackwell Publishing.
- Ros, M., Schwartz, S. & Surkiss, S. (1999). Basic individual values, work values, and the meaning of work. *International Association of Applied Psychology*, 48 (1), 49-71.
- Roccas, S., Sagiv, L., Schwartz, S. H., & Knafo, A. (2002). The big five personality factors and personal values. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 6, 789-801.
- Saggino, A. & Kline, P. (1996). The location of the Myers-Briggs Type Indicator in personality factor space. *Person. Individ Diff*, 21 591-597.
- Schwartz, S. (2006). Basic Human Values: Theory, Methods, and Applications. *Revue Francaise de Sociologie*. 47 (4).
- Schwartz, S. (1994). Are there universal aspects in the structure and contents of human values? *Journal of Social Issues*, 50, 19-45.
- Schwartz, S. & Bardi, A. (2001). Value hierarchies across cultures: Taking similarities perspective. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 32, 268-290.
- Schwartz, S. & Bilsky, W. (1990). Toward a Theory of the Universal Content and Structure of Values: Extensions and Cross-Cultural Replications. *Journal of Personality and Social Psychology*, 58 (5), 878-89.
- Schwartz, S. & Boehnke, K. (2004). Evaluating the structure of human values with confirmatory factor analysis. *Journal of Research in Personality*, 38, 230-255.
- Sheldon, K. M. & King, L. (2001). Why positive psychology is necessary. *American Psychologist*, 56 (3), 216-217.

- Snyder, C.R., Cheavens, J. & Michael, S. T. (1999). Hoping. In Snyder, C.R. (Eds.), *Coping-the Psychology of What Works* (205-231). New York: Oxford University Press, Inc.
- Snyder, C. R., & Lopez, S. (Eds). (2002). *Handbook of Positive Psychology*. Oxford: Oxford University Press.
- Snyder, C.R., Rand, K.L. & Sigmon, D. R. (2005). Hope theory: a member of the positive psychology family. In Snyder, C. R., & Lopez, S. (Eds.), *Handbook of Positive Psychology* (pp.257-276). Oxford: Oxford University Press.
- Stajkovic, A. & Luthans, F. (1998). Social cognitive theory and self-efficacy: Going beyond tradicional motivational and behavioral approaches. *Organizational Dynamics*, 26, 62-74.
- Welzel. C. & Inglehart, R. (2010). Agency, Values, and Well-Being: A Human Development Model. *Springer*. 97:43-63

Anexos

Anexo A – Tipos Psicológicos

		Tipos de Sensação		Tipos de Intuição	
		Pensamento (T)	Sentimento (F)	Sentimento (F)	Pensamento (T)
Introversos (I)	Juízo (J)	<p>ISTJ – calmo, sério, atinge o sucesso pela eficácia e pela confiança. Prático, realista e responsável. Decide pela lógica e trabalha para isso com constância. Tem prazer em fazer tudo de forma ordenada e organizada (em casa, no trabalho, na sua vida). Valoriza as tradições e a lealdade.</p>	<p>ISFJ - calmo, afectuoso, responsável e consciencioso. Cumpre as suas obrigações mostrando compromisso e constância. Meticuloso, diligente e cuidadoso. Leal, atencioso, percebe e lembra-se de detalhes sobre as pessoas com quem se importa, preocupa-se com os sentimentos dos outros. Esforça-se por criar um clima de ordem e de harmonia no ambiente de trabalho e em casa.</p>	<p>INFP – procura encontrar sentido e conexões em ideias, relacionamentos e posses materiais. Procura entender as motivações das pessoas e é compreensivo com os demais. Consciencioso e comprometido com os seus firmes valores. Desenvolve uma visão clara sobre como servir o bem comum. Organizado e resoluto ao colocar em prática a sua visão do futuro.</p>	<p>INTJ – tem uma mente original e um grande impulso para colocar em prática as suas ideias e atingir os seus objectivos. Percebe rapidamente padrões em eventos externos e desenvolve perspectivas explicativas de longo alcance. Uma vez comprometido, organiza uma tarefa e leva-a a cabo. Céptico e independente, estabelece altos níveis de competência e de desempenho para si e para os outros.</p>
	Percepção (P)	<p>ISTP – tolerante e flexível, observa com calma, até que um problema surja, e então age com rapidez buscando soluções possíveis. Analisa o funcionamento das coisas e prontamente recolhe uma grande quantidade de dados para identificar a origem de problemas práticos. Interessado na relação causa-efeito, organiza os factos usando princípios lógicos. Valoriza a eficiência.</p>	<p>ISFP – calmo, afectuoso, sensível e generoso. Aprecia o aqui e agora, o que se passa ao seu redor nesse momento. Gosta de ter o seu próprio espaço e trabalhar ao seu próprio ritmo. Leal e comprometido com os seus valores e com as pessoas com quem se importa. Não gosta de desentendimentos e não impõem aos outros as suas opiniões e valores.</p>	<p>INFP – idealista, fiel aos seus valores e às pessoas com quem se importa. Busca uma vida exterior que seja coerente com os seus valores. Curioso, rápido a visualizar possibilidades, pode servir de catalisador para colocar ideias em acção. Procura entender as pessoas e ajudá-las a realizar o seu potencial. Adaptável, flexível e acolhedor, a menos que os seus valores estejam sob ameaça.</p>	<p>INTP – procura encontrar explicações lógicas para tudo o que lhe interessa. Teórico e abstracto, mais interessado em ideias do que numa interacção social. Calmo, contido, flexível e adaptável. Tem uma habilidade incomum para se aprofundar e resolver problemas na sua área de interesse. Céptico, por vezes crítico, sempre analítico.</p>
Extroversos (E)	Percepção (P)	<p>ESTP – flexível e tolerante, adopta uma abordagem pragmática, que se concentra em resultados imediatos. Teorias e explicações conceptuais deixam-no entediado, estrategicamente quer agir com energia para resolver o problema. Concentra-se no aqui e agora, espontâneo, desfruta cada momento em que pode ser activo com os outros. Gosta</p>	<p>ESFP – expansivo, amigável e acolhedor. Exuberante amante da vida, das pessoas e de conforto material. Aprecia trabalhar com os outros para veras coisas acontecerem. Adopta o bom senso e uma abordagem realista no seu trabalho e torna-o agradável. Flexível e espontâneo, adapta-se rapidamente a pessoas e ambientes novos. Aprende melhor exercitando</p>	<p>ENFP – extremo entusiasta e imaginativo, vê a vida como plena de possibilidades. Faz ligações entre eventos e informações rapidamente, e prossegue com confiança baseado nos modelos que vê. Busca afirmação da parte dos outros e oferece prontamente a sua compreensão e apoio. Espontâneo e flexível, confia na sua habilidade em improvisar e na sua fluência</p>	<p>ENTP – sagaz, inventivo, estimulador, atento e sincero. Desembaraçado ao resolver problemas novos e desafiantes. Competente em criar possibilidades conceptuais e depois analisá-las estrategicamente. Hábil ao interpretar os outros. Entediado pela rotina, raramente repetirá a mesma tarefa da mesma forma; disposto a dedicar-se a um</p>

	de conforto material e de estilo. Aprende melhor através da prática.	uma habilidade nova com outras pessoas.	verbal.	interesse após o outro.
Juízo (J)	ESTJ – prático e realista. Decidido, rapidamente se mobiliza para colocar decisões em prática. Organiza projectos e supervisiona as pessoas para que se façam as coisas. Concentra-se em obter resultados da forma mais eficiente. Cuida de detalhes rotineiros. Tem um conjunto definido de modelos lógicos, os quais segue sistematicamente e quer que os demais também sigam. Eficaz ao colocar os seus planos em acção.	ESFJ – afectuoso, consciencioso e disposto a cooperar. Busca a harmonia no seu ambiente, trabalha com determinação para alcançá-la. Gosta de trabalhar em equipa a fim de cumprir tarefas com precisão e dentro dos prazos. Leal, acompanha a execução de uma tarefa até ao fim, não se importando quão pequena ela seja. Atento às necessidades alheias no dia-a-dia. Busca reconhecimento pelo que é e pela contribuição que oferece aos outros.	ENFJ – caloroso, partilha das necessidades e sentimentos dos outros, compreensivo e responsável. Em fina sintonia com as emoções, necessidades e motivações alheias. Vê potencial em todos, procura ajudar os demais a desenvolvê-lo plenamente. Pode vir a agir como catalisador do desenvolvimento individual e do grupo. Leal, susceptível a elogios e a críticas. Sociável, age em grupo como facilitador, oferecendo uma liderança inspiradora.	ENTJ – franco e decidido, assume a liderança prontamente. Percebe rapidamente procedimentos ilógicos e ineficientes, desenvolve e implementa abrangentes sistemas para resolver problemas de organização. Aprecia o planeamento a longo prazo e os estabelecimento de metas. Normalmente bem informado, gosta de expandir o seu conhecimento e partilhá-lo com os outros. Eficaz ao apresentar as suas ideias.

Anexo B - Instrumento

Vânia Costa
Instituto Superior das Ciências do Trabalho e da Empresa-ISCTE

INQUÉRITO – O CAPITAL PSICOLÓGICO DOS PORTUGUESES

Exmo(a) Sr(a).

O meu nome é Vânia Costa e estou a desenvolver uma dissertação de mestrado sobre o capital psicológico dos portugueses. Neste sentido, solicito a sua colaboração para o preenchimento do questionário em anexo, o qual procura recolher informação sobre as suas percepções relativamente a si próprio.

Interessam as suas opiniões fornecidas de forma espontânea e sincera. Não existem respostas certas ou erradas. As opiniões que expressar no questionário são confidenciais e serão tratadas apenas por mim. Caso o deseje, poderá não se identificar, mantendo assim o anonimato. Todavia, se desejar receber os resultados finais do estudo, por favor indique um endereço electrónico no espaço fornecido.

Pela importância que este trabalho se reveste para mim, gostaria de expressar a minha gratidão pela sua participação.

Email (apenas se desejar receber um relatório das respostas agregadas): _____

I: Capital Psicológico	Neste grupo são-lhe apresentadas afirmações que descrevem “o que pensa sobre si próprio(a) neste momento”. Por favor, leia cada questão com cuidado, e responda assinalando com um círculo o número que melhor reflectir a sua opinião. Utilize a escala de 1 a 6 fornecida.
-------------------------------	--

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

II: Valores	Neste segundo grupo são apresentadas pessoas com determinadas características. Relativamente a cada um dos “retratos”, diga em que medida se considera parecido(a) ou não com essa pessoa. Utilize a escala de 1 a 6 fornecida.					
--------------------	---	--	--	--	--	--

	1	2	3	4	5	6
	Exactamente como eu	Muito parecida comigo	Parecida comigo	Um bocadinho parecida comigo	Nada parecida comigo	Não tem nada a ver comigo
Uma pessoa que dá importância a ter novas ideias e ser criativa. Gosta de fazer as coisas à sua maneira	1	2	3	4	5	6
Uma pessoa para quem é importante ser rica. Quer ter muito dinheiro e coisas caras	1	2	3	4	5	6
Uma pessoa que acha importante que todas as pessoas no mundo sejam tratadas igualmente. Acredita que todos devem ter as mesmas oportunidades na vida	1	2	3	4	5	6
Uma pessoa que dá muita importância a poder mostrar as suas capacidades. Quer que as pessoas admirem o que faz	1	2	3	4	5	6
Uma pessoa que dá importância a viver num sítio onde se sinta segura. Evita tudo o que possa por a sua segurança em risco	1	2	3	4	5	6
Uma pessoa que gosta de surpresas e está sempre à procura de coisas novas para fazer. Acha que é importante fazer muitas coisas diferentes na vida	1	2	3	4	5	6
Uma pessoa que acha que as pessoas devem fazer o que lhes mandam. Acha que as pessoas devem cumprir sempre as regras mesmo quando ninguém está a ver	1	2	3	4	5	6
Uma pessoa para quem é importante ouvir pessoas diferentes de si. Mesmo quando discorda de alguém continua a querer compreender essa pessoa	1	2	3	4	5	6
Uma pessoa para quem é importante ser humilde e modesta. Tenta não chamar a atenções sobre si.	1	2	3	4	5	6
Uma pessoa para quem é importante passar bons momentos. Gosta de tratar bem de si	1	2	3	4	5	6
Uma pessoa para quem é importante tomar as suas próprias decisões sobre o que faz. Gosta de ser livre e não estar dependente dos outros	1	2	3	4	5	6
Uma pessoa para quem é importante ajudar os que a rodeiam. Gosta de zelar pelo seu bem-estar	1	2	3	4	5	6
Uma pessoa para quem é importante ter sucesso. Gosta de receber o reconhecimento dos outros	1	2	3	4	5	6
Uma pessoa para quem é importante que o Governo garanta a sua segurança, contra todas as ameaças. Quer que o Estado seja forte, de modo a poder defender os cidadãos	1	2	3	4	5	6
Uma pessoa que procura a aventura e gosta de correr riscos. Quer ter uma vida emocionante	1	2	3	4	5	6
Uma pessoa para quem é importante portar-se sempre como deve ser. Evita fazer coisas que os outros digam que é errado	1	2	3	4	5	6
Uma pessoa para quem é importante que os outros lhe tenham respeito. Quer que as pessoas façam o que ele diz	1	2	3	4	5	6
Uma pessoa para quem é importante ser leal para com os amigos. Dedicar-se às pessoas que lhe são próximas	1	2	3	4	5	6
Uma pessoa que acredita seriamente que as pessoas devem proteger a natureza. Proteger o ambiente é importante para ela	1	2	3	4	5	6
Uma pessoa que dá importância à tradição. Faz tudo o que pode para agir de acordo com a sua religião e a sua família	1	2	3	4	5	6
Uma pessoa que procura aproveitar todas as oportunidades para se divertir. É importante para ele fazer coisas que lhe dão prazer	1	2	3	4	5	6

III: Preferências comportamentais	Neste terceiro grupo procuram-se identificar as suas preferências em termos de tomada de decisão e de comportamento. Existem três secções, que requerem modos distintos de responder.
--	---

Secção A – Assinale qual das opções de resposta se aproxima mais do modo como normalmente se sente ou reage (A ou B):

1. É

Fácil de conhecer, ou	A
Difícil de conhecer?	B

3. Você

Fala facilmente com quase toda a gente pelo tempo que for necessário, ou	A
Tem muita coisa a dizer só com certas pessoas ou em certas condições?	B

5. Se estivesse a recolher donativos, na sua vizinhança, para uma organização como a Cruz Vermelha, as suas visitas seriam

Breves e sérias, ou	A
Sociáveis e simpáticas?	B

7. Quando um imprevisto o força a deixar de lado o plano do seu dia, você

Sente-se incomodado por deixar de lado os seus planos, ou	A
Aceita com prazer o inesperado desvio?	B

9. É um maior elogio ser tratado como

Uma pessoa de verdadeiro sentimento, ou	A
Uma pessoa que é consistentemente sensata?	B

11. Você na maioria das vezes deixa

O seu coração dominar a mente, ou	A
A mente dominar o seu coração?	B

13. Se tem que seguir um plano

Atrai-lhe, ou	A
Sente-se constrangido?	B

15. Quando fala com amigos, você

Às vezes diz-lhes uma coisa confidencialmente, ou	A
Quase nunca diz nada que não queira que seja repetido?	B

17. É mais provável que fale em

Elogio, ou	A
Culpa?	B

2. Quando quer concluir uma tarefa, depende

De começar cedo, para depois ter tempo livre,	A
Ou da pressão que surge no último minuto?	B

4. Gostaria preferencialmente de ser considerado como

Uma pessoa prática, ou	A
Uma pessoa com engenho?	B

6. É normalmente

Sociável, ou	A
Um pouco calado e reservado?	B

8. Quando lê por prazer, você

Gosta de maneiras pouco vulgares e originais de transmitir as coisas, ou	A
Gosta que escritores digam exactamente o que querem dizer?	B

10. Tem tendência a ter

Amizades profundas com poucas pessoas, ou	A
Amizades vastas com muitas pessoas diferentes?	B

12. Consegue ter uma longa conversa

Só com pessoas que tenham os mesmos interesses que os seus, ou	A
Com quase qualquer pessoa?	B

14. Quando começa um grande projecto que tem que ser entregue dentro de uma semana

Você dá tempo para fazer uma lista das “coisas a fazer” e a ordem de fazê-las, ou	A
“Mete mãos à obra”?	B

16. Se ensinasse, gostaria mais de ensinar

Cursos baseados em factos, ou	A
Cursos baseados em teoria?	B

18. Você normalmente

Mostra os seus sentimentos abertamente, ou	A
Guarda os seus sentimentos para si?	B

19. Quando tem uma coisa agendada com muita antecedência que irá fazer a uma determinada altura, acha

Bom que possa planear de modo adequado, ou	A
Ou um pouco desagradável sentir-se "preso"?	B

21. Acha que é um maior defeito ser

Antipático, ou	A
Insensato?	B

23. Se estivesse a considerar planear um certo rumo, qual destes argumentos a seu favor seria mais atractivo para si?

Pessoas querem muito que o faça, ou	A
Isto é a coisa mais lógica para você fazer?	B

25. Prefere

Arranjar encontros, festas, etc., com antecedência, ou	A
Estar disposto a fazer o que parece divertido quando a oportunidade surge?	B

27. Você

Pensa que toda a gente de quem gosta sabe que gosta delas, ou	A
Admira pessoas durante muito tempo sem lhes dizer que as admira?	B

29. Considera um grande defeito numa pessoa que

Tenha muito sentimento, ou	A
Não tenha sentimento suficiente?	B

31. Acha que ter uma rotina diária é

Uma maneira confortável de fazer as coisas, ou	A
Ou difícil mesmo quando é necessário?	B

33. Acha que é um maior defeito

Mostrar demasiado fulgor, ou	A
Não ter fulgor suficiente?	B

35. Normalmente você

Dá mais valor ao sentimento do que à lógica, ou	A
Ou dá mais valor à lógica do que ao sentimento?	B

37. Quando tem um trabalho especial para fazer, gosta de

Organizá-lo cuidadosamente antes de começar, ou	A
Achar o que for necessário enquanto trabalha?	B

39. Em festas, você

Por vezes aborrece-se, ou	A
Diverte-se sempre?	B

20. Normalmente dá-se bem com

Pessoas imaginativas, ou	A
Pessoas realistas?	B

22. Quando estranhos olham para si,

Sente-se desconfortável, ou	A
Não se importa?	B

24. É seu hábito

Confiar em ninguém, ou no máximo numa pessoa, ou	A
Ter uma data de amigos em quem confia?	B

26. Você

Prefere fazer coisas à última hora, ou	A
Fazer as coisas à última hora é irritante?	B

28. Ao fazer coisas que muitas outras pessoas fazem, atrai-lhe mais

Fazê-las dum maneira instituída, ou	A
Inventar uma maneira própria?	B

30. Quando está com um grupo de pessoas, gostaria normalmente de

Tomar parte na discussão do grupo, ou	A
Falar com uma pessoa de cada vez?	B

32. Na sua maneira de viver, prefere ser

Original, ou	A
Convencional?	B

34. Entre os seus amigos, é

Um dos últimos a saber as coisas, ou	A
Tem sempre notícias sobre toda a gente?	B

36. Em ocasiões sociais, você

Vai falar com uma só pessoa de quem gosta, ou	A
Ou junta-se ao grupo?	B

38. Estaria melhor se

Lidasse melhor coma rotina, ou	A
Lidasse melhor coma variedade?	B

40. Na sua vida doméstica, quando chega ao final dum tarefa, está

Claro o que tem para fazer a seguir e está preparado para "deitar mãos à obra", ou	A
Contente em relaxar até que a próxima inspiração lhe venha?	B

Secção B – Que palavra, em cada par, é mais atractiva para si? Pense no significado das palavras, não na aparência nem como elas soam

41	A	afirmação	conceito	B
42	A	convincente	comovente	B
43	A	falar	escrever	B
44	A	pontual	sem pressa	B
45	A	construir	inventar	B
46	A	aprovar	questionar	B
47	A	concreto	abstracto	B
48	A	benefícios	bênçãos	B
49	A	calmo	alegre	B
50	A	metódico	relaxado	B
51	A	literal	figurativo	B
52	A	analisar	compreender	B
53	A	produção	desenho	B
54	A	macio	duro	B
55	A	reservado	falador	B
56	A	sistemático	casual	B

57	A	sinal	símbolo	B
58	A	decisivo	amoroso	B
59	A	aceitar	mudar	B
60	A	quem	o quê	B
61	A	agendado	sem planeamento	B
62	A	conhecido	desconhecido	B
63	A	cauteloso	confiante	B
64	A	factos	ideias	B
65	A	amável	firme	B
66	A	fundação	cúpula	B
67	A	justiça	misericórdia	B
68	A	teoria	experiência	B
69	A	sem sentido crítico	crítico	B
70	A	pensamento	sentimento	B
71	A	fluido	sólido	B
72	A	compaixão	previsão	B

Secção C – Assinale qual das opções de resposta se aproxima mais da forma como habitualmente sente ou actua (A ou B).

73. É maior elogio dizer que alguém tem	
Visão, ou	A
Senso comum?	B

75. Quando está numa festa, gosta de	
Ajudar a animar a festa, ou	A
Deixar as pessoas divertirem-se à maneira delas?	B

77. Quando está com um grupo de bons amigos, você	
Fala mais do que deve, ou	A
Fala menos do que deve?	B

79. Num grupo grande, mais vezes	
Apresenta outros, ou	A
É apresentado?	B

81. Prefere pensar sobre um assunto	
Discutindo-o com outra pessoa, ou	A
Matutando-o na sua cabeça?	B

83. Com rotinas diárias, prefere	
Terminá-las logo ao início do dia, ou	A
Trabalhar em intervalos juntamente com um projecto mais interessante?	B

85. Você	
Sente satisfação em completar um trabalho cedo, ou	A
Gosta da rapidez e eficiência que adquire precisamente antes do prazo?	B

87. Quando tem uma sugestão que devia de ser mencionada numa reunião, você	
Levanta-se e expressa-a naturalmente, ou	A
Hesita em o fazer?	B

74. Tem mais cuidado com	
Os sentimentos das pessoas, ou	A
Os direitos delas?	B

76. Geralmente prefere	
Marcar os seus compromissos sociais com antecedência, ou	A
Estar livre para fazer as coisas impulsivamente?	B

78. É naturalmente	
Mais interessado em pessoas do que e coisas, ou	A
Ou mais interessado em coisas e como elas funcionam do que em relações humanas?	B

80. Quando vai passar o dia a algum sitio, gostaria mais de	
Planear o que vai fazer e aonde, ou	A
Apenas ir?	B

82. As novas pessoas que conhece, sabem no que está interessado	
Logo, ou	A
Somente quando o conhecem bem?	B

84. Normalmente diz	
Mais do que pretende dizer, ou	A
Menos do que pretende dizer?	B

86. Quando se encontra com estranhos, acha que é	
Agradável, ou pelo menos fácil, ou	A
Uma coisa que requer bastante esforço?	B

88. Gostaria de ter discutido o significado de	
Muitas destas perguntas, ou	A
Só de algumas?	B

IV: Dados biográficos	Neste grupo é pedida alguma informação pessoal, necessária para posterior comparação estatística entre grupos.
------------------------------	--

Género: F M

Idade: _____

Estado civil: Casado Solteiro Divorciado Outro

Nº de dependentes: _____

Estado profissional: Desempregado
 Empregado por conta de outrem
 Empresário em nome individual
 Trabalhador independente
 Outro (pf especifique _____)

Habilitações:

< 9º ano 	12º ano 	Licenciatura 
9º - 11º ano 	Bacharelato 	Outra 

Muito obrigada pela sua participação!

Anexo C – Análise Fatorial_ Escala de Esperança

KMO and Bartlett's Test

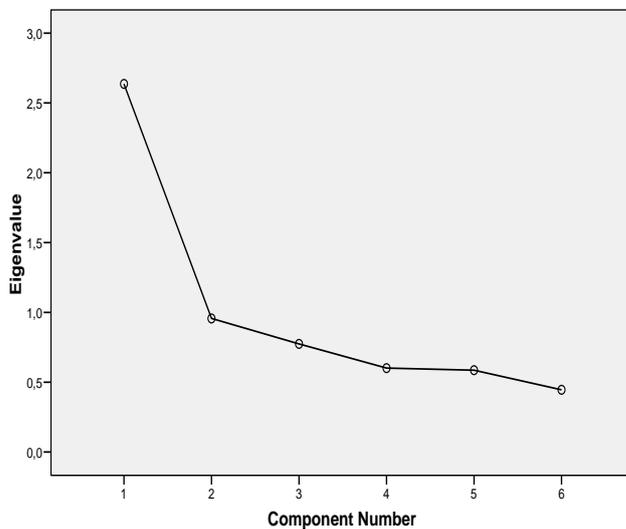
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,783
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	126,727
	df	15
	Sig.	,000

Total Variance Explained

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	2,636	43,941	43,941	2,636	43,941	43,941
2	,957	15,942	59,883			
3	,774	12,905	72,788			
4	,601	10,017	82,805			
5	,586	9,769	92,574			
6	,446	7,426	100,000			

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Scree Plot



Component Matrix^a

	Component
	1
Psyltem_18	,735
Psyltem_14	,735
Psyltem_6	,724
Psyltem_2	,670
Psyltem_22	,614
Psyltem_10	,453

Extraction Method: Principal Component Analysis.

a. 1 components extracted.

Anexo D - Fidelidade da escala Esperança**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,729	6

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Psyltem_2	23,31	12,033	,478	,687
Psyltem_6	22,83	11,798	,548	,669
Psyltem_10	22,31	14,014	,297	,731
Psyltem_14	23,61	10,603	,536	,668
Psyltem_18	23,08	12,002	,558	,669
Psyltem_22	23,69	10,469	,431	,716

Anexo E- Normalidade Escala de Esperança**Tests of Normality**

	Kolmogorov-Smirnov(a)			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Esperança	,074	111	,170	,980	111	,103

a Lilliefors Significance Correction

Anexo F - Análise Factorial – Escala Optimismo**KMO and Bartlett's Test**

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,747
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	128,366
	df	15
	Sig.	,000

Communalities

	Initial	Extraction
Psyltem_3	1,000	,410
Psyltem_11	1,000	,735
Psyltem_15	1,000	,620
Psyltem_24	1,000	,519
Psycap Item 19	1,000	,536
PSYCAP ITEM 7	1,000	,768

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Total Variance Explained

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings			Rotation Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	2,501	41,688	41,688	2,501	41,688	41,688	2,340	39,007	39,007
2	1,088	18,126	59,815	1,088	18,126	59,815	1,248	20,807	59,815
3	,839	13,979	73,793						
4	,644	10,739	84,533						
5	,564	9,400	93,933						
6	,364	6,067	100,000						

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Component Matrix^a

	Component	
	1	2
Psyltem_3	,629	-,118
Psyltem_11	,838	-,181
Psyltem_15	,787	-,031
Psyltem_24	,657	-,297
Psycap Item 19	,555	,478
PSYCAP ITEM 7	,212	,850

Extraction Method: Principal Component Analysis.

a. 2 components extracted.

Rotated Component Matrix^a

	Component	
	1	2
Psyltem_3	,632	,101
Psyltem_11	,850	,112
Psyltem_15	,751	,236
Psyltem_24	,718	-,058
Psycap Item 19	,361	,637
PSYCAP ITEM 7	-,087	,872

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.

a. Rotation converged in 3 iterations.

Anexo G- Fidelidade- Escala Optimismo**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,742	4

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Psyltem_3	13,98	6,745	,410	,751
Psyltem_11	13,63	5,471	,688	,591
Psyltem_15	13,61	6,167	,577	,661
Psyltem_24	13,56	6,303	,483	,714

Anexo H - Normalidade da Escala Optimismo**Descriptives**

		Statistic	Std. Error
Optimismo	Mean	4,0976	,05196
	95% Confidence Interval for Mean	3,9946	
	Lower Bound Upper Bound	4,2006	
	5% Trimmed Mean	4,0942	
	Median	4,1667	
	Variance	,300	
	Std. Deviation	,54748	
	Minimum	2,67	
	Maximum	5,67	
	Range	3,00	
	Interquartile Range	,83	
	Skewness	,126	,229
	Kurtosis	,277	,455

Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Optimismo	,089	111	,029	,987	111	,358

a. Lilliefors Significance Correction

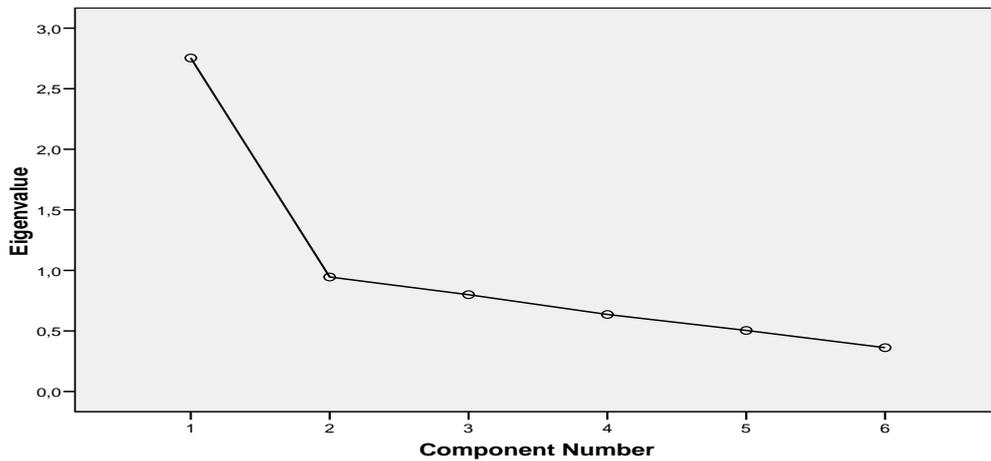
Anexo I- Análise Fatorial- Escala de Resiliência

Total Variance Explained

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	2,754	45,898	45,898	2,754	45,898	45,898
2	,945	15,755	61,653			
3	,799	13,321	74,973			
4	,636	10,598	85,572			
5	,504	8,398	93,970			
6	,362	6,030	100,000			

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Scree Plot



Anexo J- Fidelidade da Escala de Resiliência

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,752	6

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Psyltem_8	22,0450	14,916	,551	,711
Psyltem_12	22,0360	13,835	,444	,729
Psyltem_16	22,6847	13,618	,489	,717
Psyltem_20	22,2793	14,112	,507	,713
Psyltem_23	22,4505	13,232	,553	,699
Psyltem4	22,9640	12,617	,468	,729

Anexo K- Normalidade da Escala Resiliência**Descriptives**

		Statistic	Std. Error	
Resiliência	Mean	4,3393	,04993	
	95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound	4,2404	
		Upper Bound	4,4383	
	5% Trimmed Mean	4,3450		
	Median	4,3333		
	Variance	,277		
	Std. Deviation	,52605		
	Minimum	2,67		
	Maximum	5,50		
	Range	2,83		
	Interquartile Range	,67		
	Skewness	-,244	,229	
	Kurtosis	-,047	,455	

Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Resiliência	,081	111	,070	,981	111	,124

a. Lilliefors Significance Correction

Anexo L- Análise Factorial- Escala de Auto-Eficácia**KMO and Bartlett's Test**

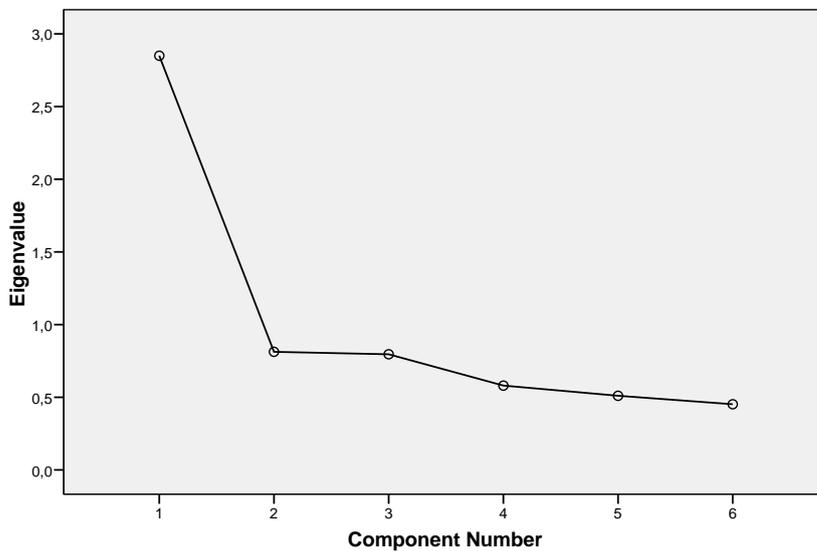
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,818
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	150,141
	df	15
	Sig.	,000

Total Variance Explained

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	2,850	47,498	47,498	2,850	47,498	47,498
2	,812	13,541	61,039			
3	,795	13,258	74,297			
4	,580	9,668	83,964			
5	,510	8,502	92,466			
6	,452	7,534	100,000			

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Scree Plot



Anexo M- Fidelidade - Escala de Auto-Eficácia

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,775	6

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Psyltem_1	24,68	10,185	,449	,758
Psyltem_5	24,64	9,560	,505	,745
Psyltem_9	24,56	8,740	,633	,709
Psyltem_13	24,29	10,716	,440	,760
Psyltem_17	24,46	9,378	,524	,741
Psyltem_21	24,36	10,033	,590	,728

Anexo N- Normalidade – Escala de Auto-Eficácia

Descriptives

		Statistic	Std. Error
Auto-Eficácia	Mean	4,8994	,05804
	95% Confidence Interval for Mean	4,7844	
	Lower Bound		
	Upper Bound	5,0144	
	5% Trimmed Mean	4,9143	
	Median	5,0000	
	Variance	,374	
	Std. Deviation	,61146	
	Minimum	3,50	
	Maximum	6,00	
	Range	2,50	
	Interquartile Range	,83	
	Skewness	-,354	,229
	Kurtosis	-,327	,455

Tests of Normality

	Kolmogorov-Smimov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Auto-Eficácia	,097	111	,013	,972	111	,018

a. Lilliefors Significance Correction

Anexo O– Estatística Descritiva

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Auto-Transcendência	111	1,00	5,20	2,0401	,78244
Auto-Promoção	111	1,25	6,00	3,5000	,90076
Conservação	111	1,33	5,00	3,1862	,71976
Abertura à Mudança	111	1,00	5,33	2,5420	,93998
Auto-Eficácia	111	3,50	6,00	4,8994	,61146
Esperança	111	2,83	6,00	4,6276	,66967
Optimismo	111	2,67	5,67	4,0976	,54748
Resiliência	111	2,67	5,50	4,3393	,52605
Valid N (listwise)	111				

Anexo P– Correlações

Correlations

		Auto-Eficácia	Esperança	Resiliência	Optimismo	Auto-Transcendência	Auto-Promoção	Conservação	Abertura à Mudança
Auto-Eficácia	Pearson Correlation	1	,639**	,572**	,531**	-,051	-,166*	-,006	-,322**
	Sig. (1-tailed)		,000	,000	,000	,299	,041	,473	,000
	N	111	111	111	111	111	111	111	111
Esperança	Pearson Correlation	,639**	1	,511**	,591**	-,162*	-,171*	,033	-,317**
	Sig. (1-tailed)	,000		,000	,000	,045	,036	,367	,000
	N	111	111	111	111	111	111	111	111
Resiliência	Pearson Correlation	,572**	,511**	1	,464**	-,062	-,233**	,056	-,331**
	Sig. (1-tailed)	,000	,000		,000	,260	,007	,281	,000
	N	111	111	111	111	111	111	111	111
Optimismo	Pearson Correlation	,531**	,591**	,464**	1	-,151	-,023	-,030	-,222**
	Sig. (1-tailed)	,000	,000	,000		,056	,405	,377	,010
	N	111	111	111	111	111	111	111	111
Auto-Transcendência	Pearson Correlation	-,051	-,162*	-,062	-,151	1	,084	,385**	,497**
	Sig. (1-tailed)	,299	,045	,260	,056		,191	,000	,000
	N	111	111	111	111	111	111	111	111
Auto-Promoção	Pearson Correlation	-,166*	-,171*	-,233**	-,023	,084	1	,082	,521**
	Sig. (1-tailed)	,041	,036	,007	,405	,191		,197	,000
	N	111	111	111	111	111	111	111	111
Conservação	Pearson Correlation	-,006	,033	,056	-,030	,385**	,082	1	,132
	Sig. (1-tailed)	,473	,367	,281	,377	,000	,197		,083
	N	111	111	111	111	111	111	111	111
Abertura à Mudança	Pearson Correlation	-,322**	-,317**	-,331**	-,222**	,497**	,521**	,132	1
	Sig. (1-tailed)	,000	,000	,000	,010	,000	,000	,083	
	N	111	111	111	111	111	111	111	111

**. Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

*. Correlation is significant at the 0.05 level (1-tailed).

Correlations

		Tipos Psicológicos_ Extroversão	Optimismo	Resiliência	Esperança	Auto-Eficácia
Tipos Psicológicos_ Extroversão	Pearson Correlation	1	,220*	,239**	,168*	,302**
	Sig. (1-tailed)		,010	,006	,039	,001
	N	111	111	111	111	111
Optimismo	Pearson Correlation	,220*	1	,464**	,591**	,531**
	Sig. (1-tailed)	,010		,000	,000	,000
	N	111	111	111	111	111
Resiliência	Pearson Correlation	,239**	,464**	1	,511**	,572**
	Sig. (1-tailed)	,006	,000		,000	,000
	N	111	111	111	111	111
Esperança	Pearson Correlation	,168*	,591**	,511**	1	,639**
	Sig. (1-tailed)	,039	,000	,000		,000
	N	111	111	111	111	111
Auto-Eficácia	Pearson Correlation	,302**	,531**	,572**	,639**	1
	Sig. (1-tailed)	,001	,000	,000	,000	
	N	111	111	111	111	111

*. Correlation is significant at the 0.05 level (1-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

Anexo Q – Regressões - Valores e Auto-eficácia

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,348 ^a	,121	,088	,58399	2,129

a. Predictors: (Constant), Abertura à Mudança, Conservação, Auto-Promoção, Auto-Transcendência

b. Dependent Variable: Auto-Eficácia

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4,976	4	1,244	3,647	,008 ^a
	Residual	36,151	106	,341		
	Total	41,127	110			

a. Predictors: (Constant), Abertura à Mudança, Conservação, Auto-Promoção, Auto-Transcendência

b. Dependent Variable: Auto-Eficácia

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics		
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF	
1	(Constant)	5,284	,323		16,347	,000						
	Auto-Transcendência	,127	,091	,162	1,385	,169	-,051	,133	,126	,605	1,652	
	Auto-Promoção	,028	,075	,042	,380	,705	-,166	,037	,035	,679	1,472	
	Conservação	-,014	,085	-,016	-,164	,870	-,006	-,016	-,015	,836	1,196	
	Abertura à Mudança	-,275	,083	-,422	-3,324	,001	-,322	-,307	-,303	,514	1,946	

a. Dependent Variable: Auto-Eficácia

Collinearity Diagnostics

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions				
				(Constant)	Auto-Transcendência	Auto-Promoção	Conservação	Abertura à Mudança
1	1	4,775	1,000	,00	,00	,00	,00	,00
	2	,095	7,088	,03	,48	,10	,01	,03
	3	,084	7,551	,02	,04	,05	,14	,37
	4	,026	13,425	,01	,46	,48	,44	,56
	5	,019	15,703	,94	,01	,37	,41	,04

a. Dependent Variable: Auto-Eficácia

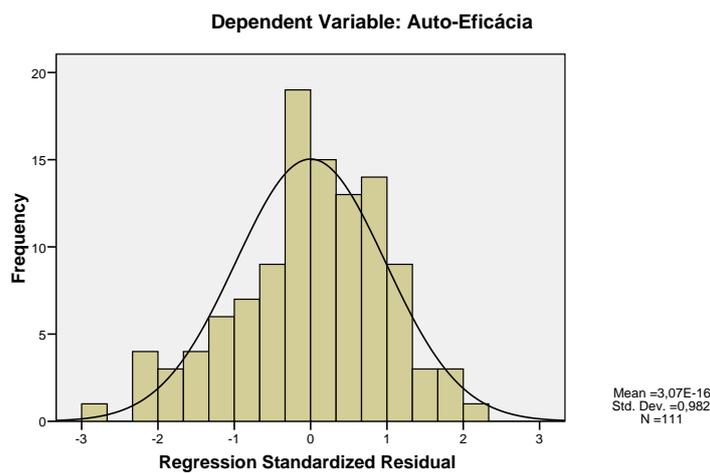
Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	4,4784	5,3542	4,8994	,21268	111
Residual	-1,59452	1,18103	,00000	,57328	111
Std. Predicted Value	-1,980	2,138	,000	1,000	111
Std. Residual	-2,730	2,022	,000	,982	111

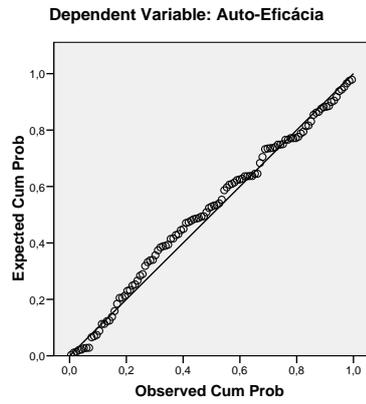
a. Dependent Variable: Auto-Eficácia

Charts

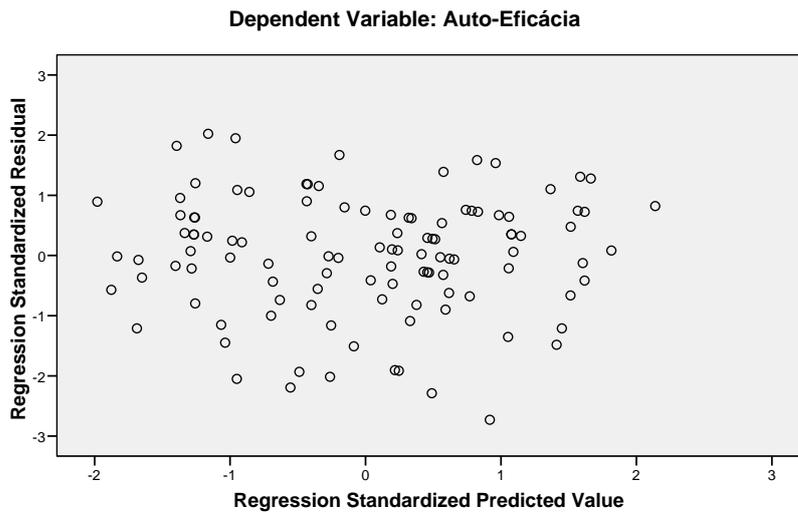
Histogram



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Scatterplot



Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov(a)			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Standardized Residual	,067	111	,200(*)	,980	111	,100

* This is a lower bound of the true significance.
 a. Lilliefors Significance Correction

Anexo R – Regressões – Valores e Esperança**Model Summary^a**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,328 ^a	,108	,074	,64445	2,046

a. Predictors: (Constant), Abertura à Mudança, Conservação, Auto-Promoção, Auto-Transcendência

b. Dependent Variable: Esperança

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5,307	4	1,327	3,194	,016 ^a
	Residual	44,024	106	,415		
	Total	49,331	110			

a. Predictors: (Constant), Abertura à Mudança, Conservação, Auto-Promoção, Auto-Transcendência

b. Dependent Variable: Esperança

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics		
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF	
1	(Constant)	5,030	,357		14,101	,000						
	Auto-Transcendência	-,043	,101	-,051	-,431	,668	-,162	-,042	-,040	,605	1,652	
	Auto-Promoção	-,017	,083	-,023	-,205	,838	-,171	-,020	-,019	,679	1,472	
	Conservação	,086	,093	,093	,923	,358	,033	,089	,085	,836	1,196	
	Abertura à Mudança	-,208	,091	-,292	-2,280	,025	-,317	-,216	-,209	,514	1,946	

a. Dependent Variable: Esperança

Collinearity Diagnostics^b

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions				
				(Constant)	Auto-Transcendência	Auto-Promoção	Conservação	Abertura à Mudança
1	1	4,775	1,000	,00	,00	,00	,00	,00
	2	,095	7,088	,03	,48	,10	,01	,03
	3	,084	7,551	,02	,04	,05	,14	,37
	4	,026	13,425	,01	,46	,48	,44	,56
	5	,019	15,703	,94	,01	,37	,41	,04

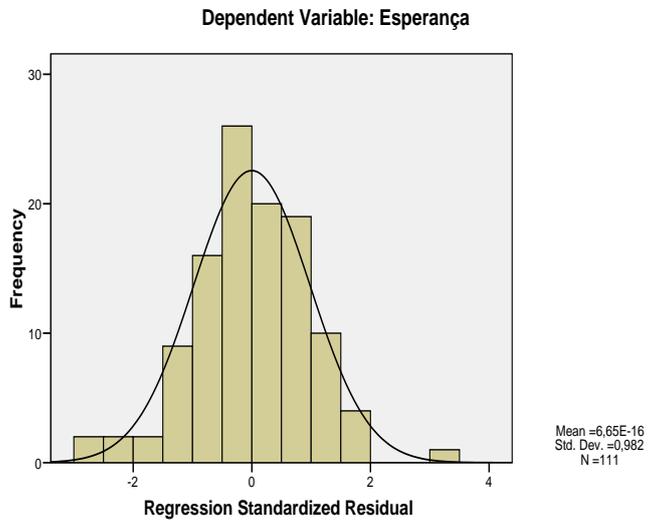
a. Dependent Variable: Esperança

Residuals Statistics^a

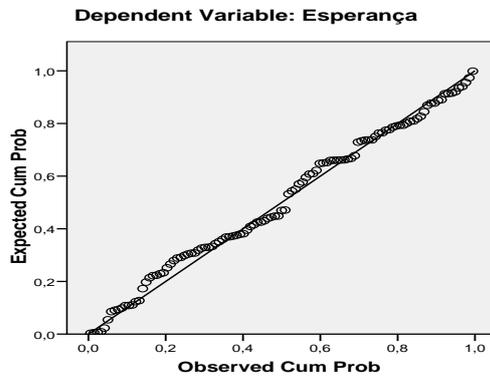
	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	4,0349	5,0666	4,6276	,21964	111
Residual	-1,76150	1,94989	,00000	,63263	111
Std. Predicted Value	-2,699	1,999	,000	1,000	111
Std. Residual	-2,733	3,026	,000	,982	111

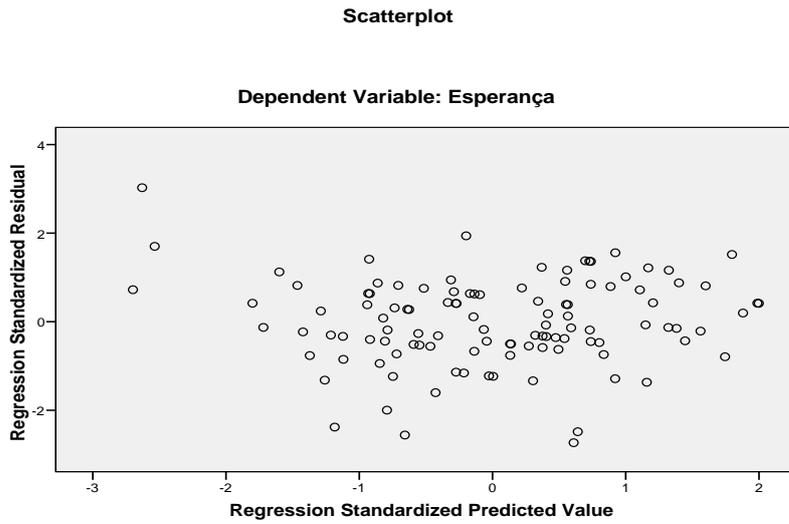
a. Dependent Variable: Esperança

Histogram



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual





Tests of Normality

	Kolmogorov-Smimov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Standardized Residual	,060	111	,200*	,982	111	,134

*. This is a lower bound of the true significance.

a. Lilliefors Significance Correction

Anexo S – Regressões – Valores e Optimismo

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,248 ^a	,061	,026	,78425	2,260

a. Predictors: (Constant), Abertura à Mudança, Conservação, Auto-Promoção, Auto-Transcendência

b. Dependent Variable: Optimismo

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4,269	4	1,067	1,735	,148 ^a
	Residual	65,195	106	,615		
	Total	69,464	110			

a. Predictors: (Constant), Abertura à Mudança, Conservação, Auto-Promoção, Auto-Transcendência

b. Dependent Variable: Optimismo

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics		
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF	
1	(Constant)	4,813	,434		11,087	,000						
	Auto-Transcendência	-,031	,123	-,030	-,248	,804	-,151	-,024	-,023	,605	1,652	
	Auto-Promoção	,105	,101	,120	1,047	,298	-,023	,101	,098	,679	1,472	
	Conservação	,008	,114	,007	,073	,942	-,030	,007	,007	,836	1,196	
	Abertura à Mudança	-,228	,111	-,270	-2,057	,042	-,222	-,196	-,194	,514	1,946	

a. Dependent Variable: Optimismo

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions				
				(Constant)	Auto-Transcendência	Auto-Promoção	Conservação	Abertura à Mudança
1	1	4,775	1,000	,00	,00	,00	,00	,00
	2	,095	7,088	,03	,48	,10	,01	,03
	3	,084	7,551	,02	,04	,05	,14	,37
	4	,026	13,425	,01	,46	,48	,44	,56
	5	,019	15,703	,94	,01	,37	,41	,04

a. Dependent Variable: Optimismo

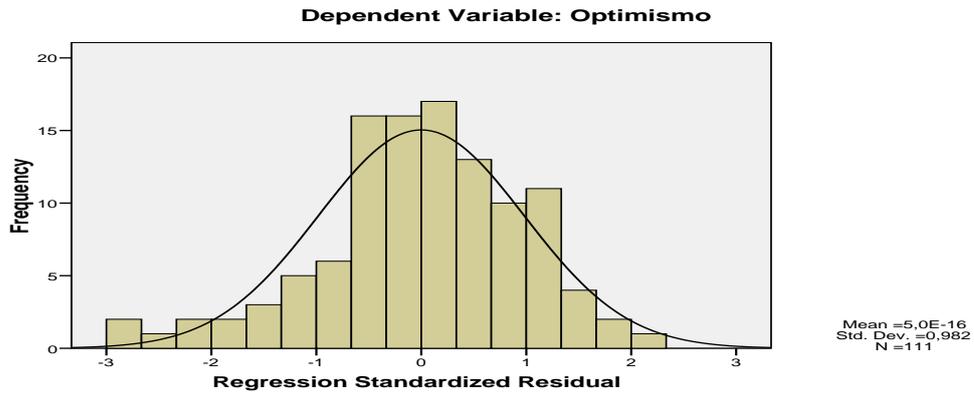
Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	3,9131	4,9583	4,5653	,19701	111
Residual	-2,29972	1,63680	,00000	,76986	111
Std. Predicted Value	-3,311	1,995	,000	1,000	111
Std. Residual	-2,932	2,087	,000	,982	111

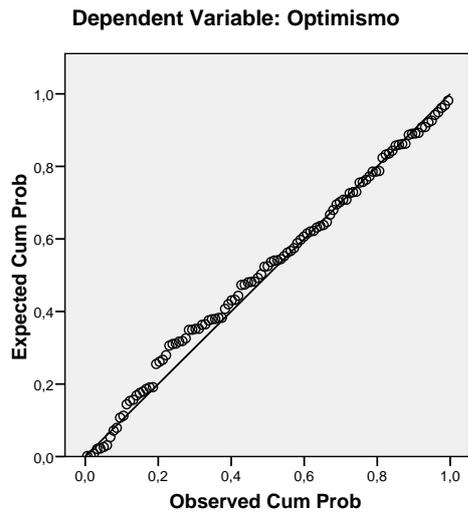
a. Dependent Variable: Optimismo

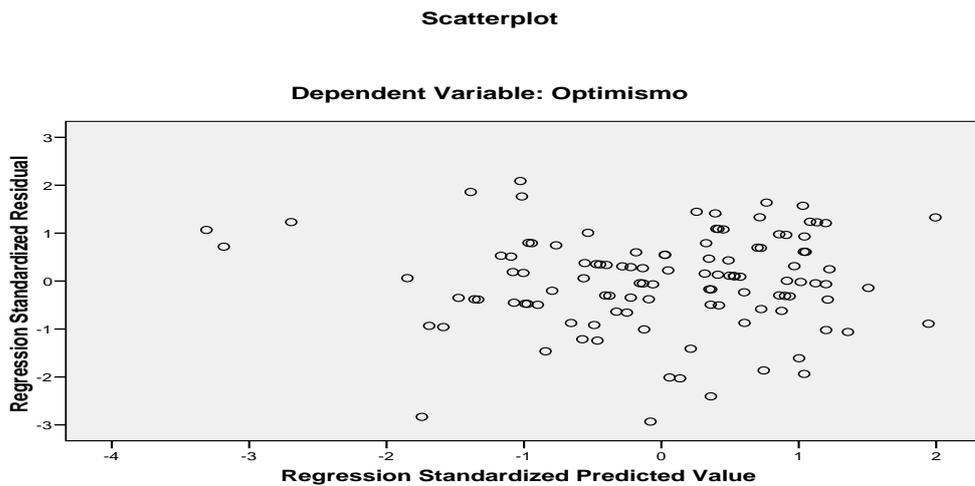
Charts

Histogram



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual





Tests of Normality

	Kolmogorov-Smimov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Standardized Residual	,077	111	,099	,978	111	,067

a. Lilliefors Significance Correction

Anexo T- Regressões – Valores e Resiliência

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,361 ^a	,130	,097	,49978	1,869

a. Predictors: (Constant), Abertura à Mudança, Conservação, Auto-Promoção, Auto-Transcendência

b. Dependent Variable: Resiliência

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3,964	4	,991	3,967	,005 ^a
	Residual	26,477	106	,250		
	Total	30,440	110			

a. Predictors: (Constant), Abertura à Mudança, Conservação, Auto-Promoção, Auto-Transcendência

b. Dependent Variable: Resiliência

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics		
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF	
1	(Constant)	4,675	,277		16,902	,000						
	Auto-Transcendência	,062	,078	,092	,788	,432	-,062	,076	,071	,605	1,652	
	Auto-Promoção	-,036	,064	-,062	-,560	,576	-,233	-,054	-,051	,679	1,472	
	Conservação	,053	,072	,072	,730	,467	,056	,071	,066	,836	1,196	
	Abertura à Mudança	-,198	,071	-,355	-2,806	,006	-,331	-,263	-,254	,514	1,946	

a. Dependent Variable: Resiliência

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions				
				(Constant)	Auto-Transcendência	Auto-Promoção	Conservação	Abertura à Mudança
1	1	4,775	1,000	,00	,00	,00	,00	,00
	2	,095	7,088	,03	,48	,10	,01	,03
	3	,084	7,551	,02	,04	,05	,14	,37
	4	,026	13,425	,01	,46	,48	,44	,56
	5	,019	15,703	,94	,01	,37	,41	,04

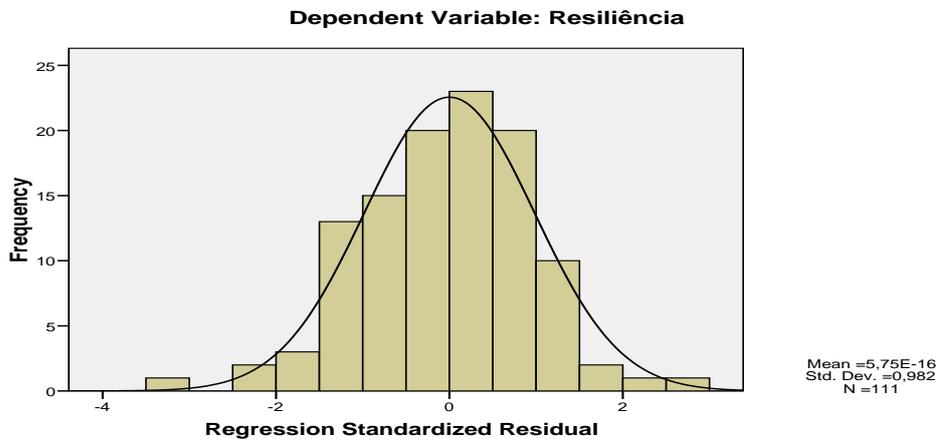
a. Dependent Variable: Resiliência

Residuals Statistics^a

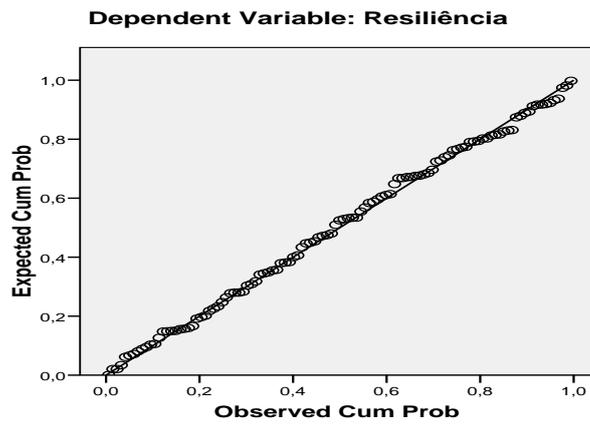
	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	4,0056	4,7602	4,3393	,18983	111
Residual	-1,59085	1,42746	,00000	,49061	111
Std. Predicted Value	-1,758	2,217	,000	1,000	111
Std. Residual	-3,183	2,856	,000	,982	111

a. Dependent Variable: Resiliência

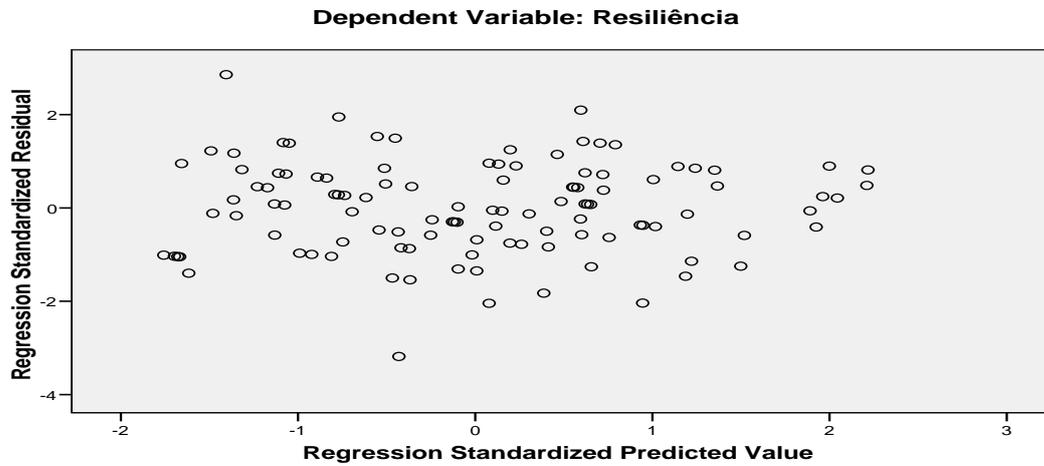
Histogram



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Scatterplot



Tests of Normality

	Kolmogorov-Smimov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Standardized Residual	,049	111	,200*	,993	111	,875

*. This is a lower bound of the true significance.

a. Lilliefors Significance Correction

Anexo U – Regressão dos Tipos Psicológicos de Extroversão na Auto-Eficácia

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,302 ^a	,091	,083	,58549	2,183

a. Predictors: (Constant), Tipos Psicológicos_Extroversão

b. Dependent Variable: Auto-Eficácia

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3,762	1	3,762	10,974	,001 ^a
	Residual	37,365	109	,343		
	Total	41,127	110			

a. Predictors: (Constant), Tipos Psicológicos_Extroversão

b. Dependent Variable: Auto-Eficácia

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics		
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF	
1	(Constant)	4,616	,102		45,309	,000						
	Tipos Psicológicos_Extroversão	3,215	,970	,302	3,313	,001	,302	,302	,302	1,000	1,000	

a. Dependent Variable: Auto-Eficácia

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions	
				(Constant)	Tipos Psicológicos_Extroversão
1	1	1,838	1,000	,08	,08
	2	,162	3,370	,92	,92

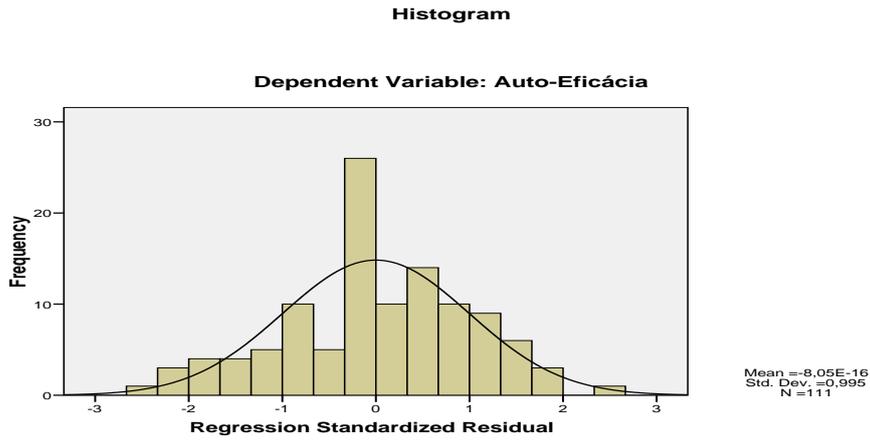
a. Dependent Variable: Auto-Eficácia

Residuals Statistics^a

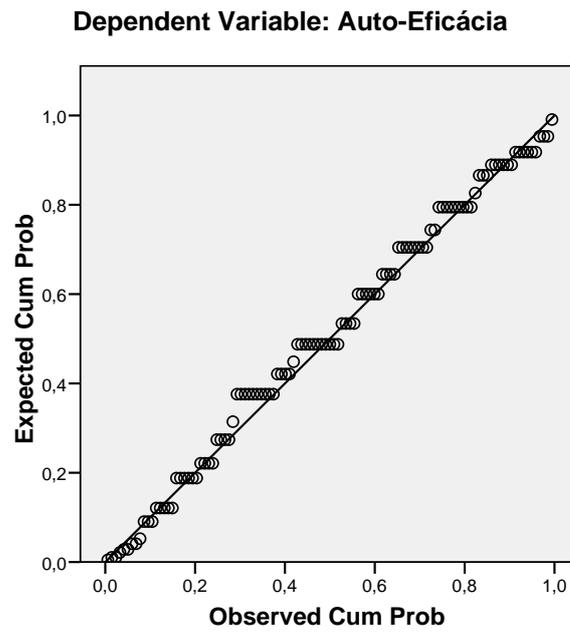
	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	4,6165	5,0758	4,8994	,18493	111
Residual	-1,51836	1,38351	,00000	,58282	111
Std. Predicted Value	-1,530	,954	,000	1,000	111
Std. Residual	-2,593	2,363	,000	,995	111

a. Dependent Variable: Auto-Eficácia

Charts

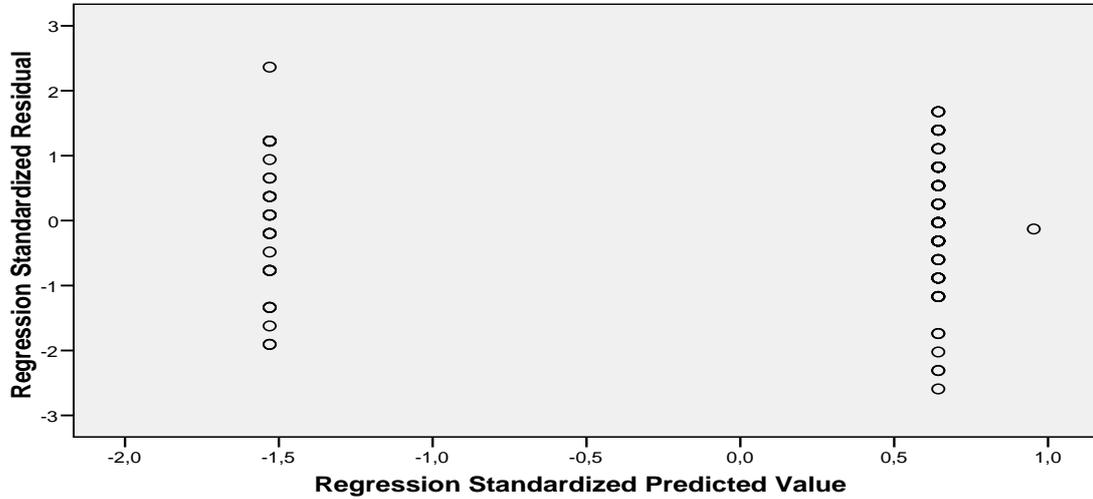


Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Scatterplot

Dependent Variable: Auto-Eficácia



Tests of Normality

	Kolmogorov-Smimov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Standardized Residual	,087	111	,037	,984	111	,195

a. Lilliefors Significance Correction

Anexo V - Regressão dos Tipos Psicológicos de Extroversão na Esperança

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,168 ^a	,028	,019	,66318	2,141

a. Predictors: (Constant), Tipos Psicológicos_Extroversão

b. Dependent Variable: Esperança

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1,392	1	1,392	3,164	,078 ^a
	Residual	47,939	109	,440		
	Total	49,331	110			

a. Predictors: (Constant), Tipos Psicológicos_Extroversão

b. Dependent Variable: Esperança

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics		
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF	
1	(Constant)	4,456	,115		38,606	,000						
	Tipos Psicológicos_Extroversão	1,955	1,099	,168	1,779	,078	,168	,168	,168	1,000	1,000	

a. Dependent Variable: Esperança

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions	
				(Constant)	Tipos Psicológicos_Extroversão
1	1	1,838	1,000	,08	,08
	2	,162	3,370	,92	,92

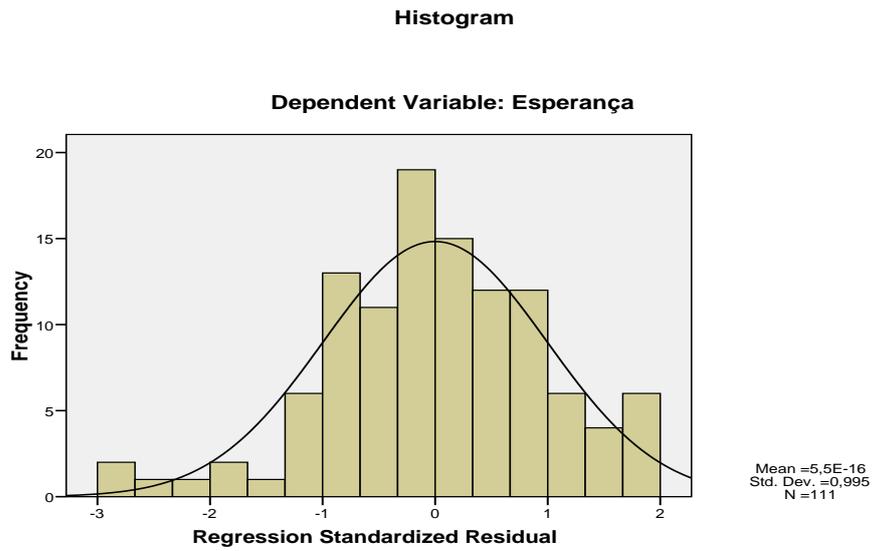
a. Dependent Variable: Esperança

Residuals Statistics^a

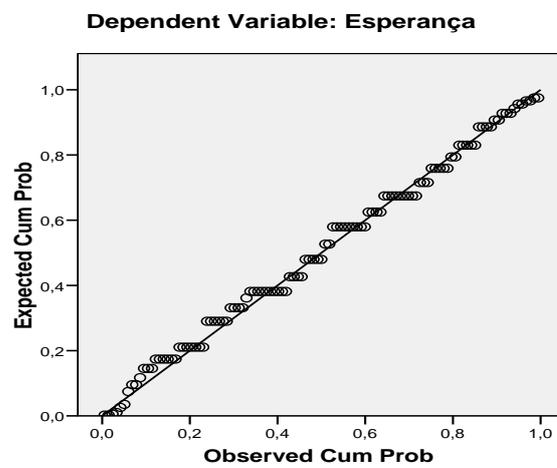
	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	4,4556	4,7349	4,6276	,11248	111
Residual	-1,86664	1,30002	,00000	,66016	111
Std. Predicted Value	-1,530	,954	,000	1,000	111
Std. Residual	-2,815	1,960	,000	,995	111

a. Dependent Variable: Esperança

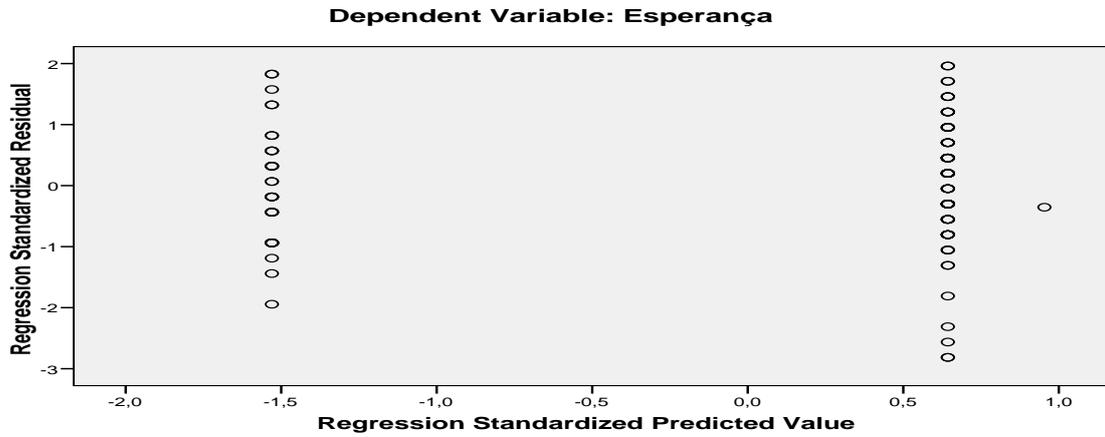
Charts



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Scatterplot



Tests of Normality

	Kolmogorov-Smimov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Standardized Residual	,058	111	,200*	,978	111	,065

*. This is a lower bound of the true significance.

a. Lilliefors Significance Correction

Anexo W- Regressão dos Tipos Psicológicos de Extroversão no Optimismo

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,220 ^a	,049	,040	,77869	2,203

a. Predictors: (Constant), Tipos Psicológicos_Extroversão

b. Dependent Variable: Optimismo

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3,370	1	3,370	5,558	,020 ^a
	Residual	66,094	109	,606		
	Total	69,464	110			

a. Predictors: (Constant), Tipos Psicológicos_Extroversão

b. Dependent Variable: Optimismo

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics		
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF	
1	(Constant)	4,298	,136		31,713	,000						
	Tipos Psicológicos_ Extroversão	3,043	1,291	,220	2,358	,020	,220	,220	,220	1,000	1,000	

a. Dependent Variable: Optimismo

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions	
				(Constant)	Tipos Psicológicos_ Extroversão
1	1	1,838	1,000	,08	,08
	2	,162	3,370	,92	,92

a. Dependent Variable: Optimismo

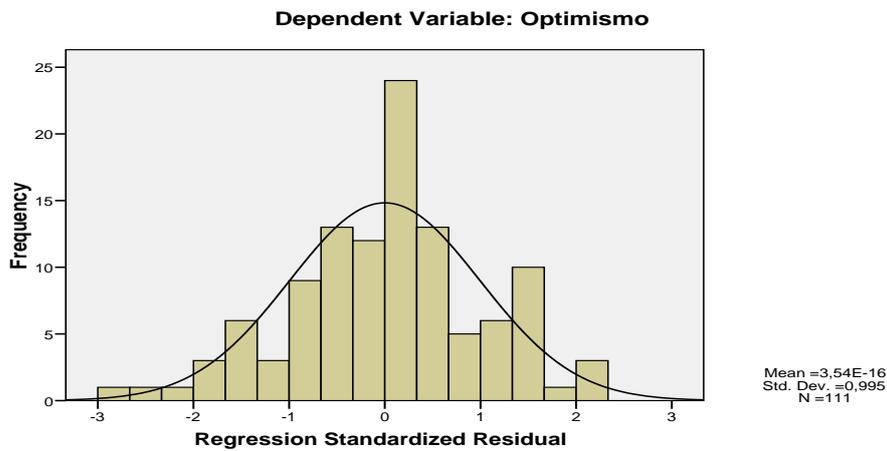
Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	4,2975	4,7322	4,5653	,17504	111
Residual	-2,29754	1,70246	,00000	,77515	111
Std. Predicted Value	-1,530	,954	,000	1,000	111
Std. Residual	-2,951	2,186	,000	,995	111

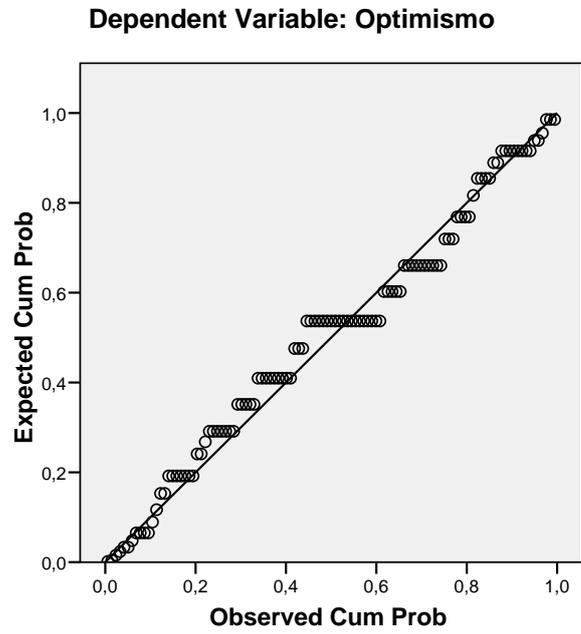
a. Dependent Variable: Optimismo

Charts

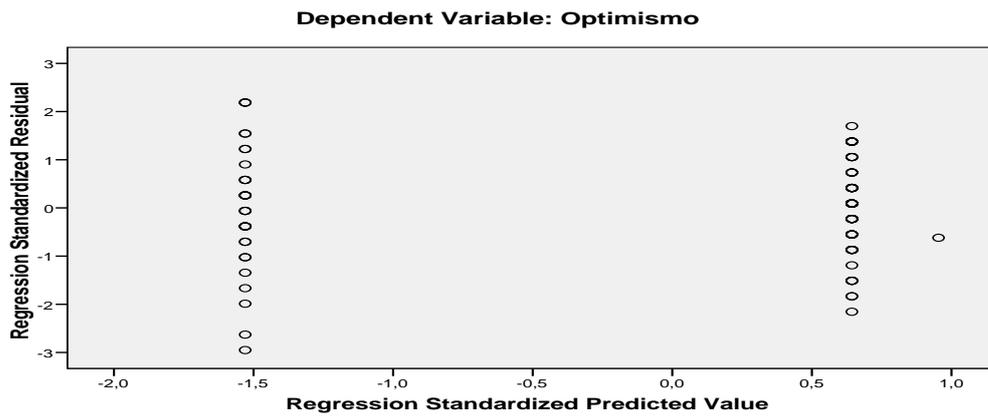
Histogram



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Scatterplot



Tests of Normality

	Kolmogorov-Smimov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Standardized Residual	,096	111	,014	,980	111	,104

a. Lilliefors Significance Correction

Anexo X– Regressões dos Regressão dos Tipos Psicológicos de Extroversão na Resiliência

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,239 ^a	,057	,048	,51315	1,899

a. Predictors: (Constant), Tipos Psicológicos_Extroversão

b. Dependent Variable: Resiliência

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1,739	1	1,739	6,603	,012 ^a
	Residual	28,702	109	,263		
	Total	30,440	110			

a. Predictors: (Constant), Tipos Psicológicos_Extroversão

b. Dependent Variable: Resiliência

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics		
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF	
1	(Constant)	4,147	,089		46,439	,000						
	Tipos Psicológicos_Extroversão	2,186	,851	,239	2,570	,012	,239	,239	,239	1,000	1,000	

a. Dependent Variable: Resiliência

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions	
				(Constant)	Tipos Psicológicos_Extroversão
1	1	1,838	1,000	,08	,08
	2	,162	3,370	,92	,92

a. Dependent Variable: Resiliência

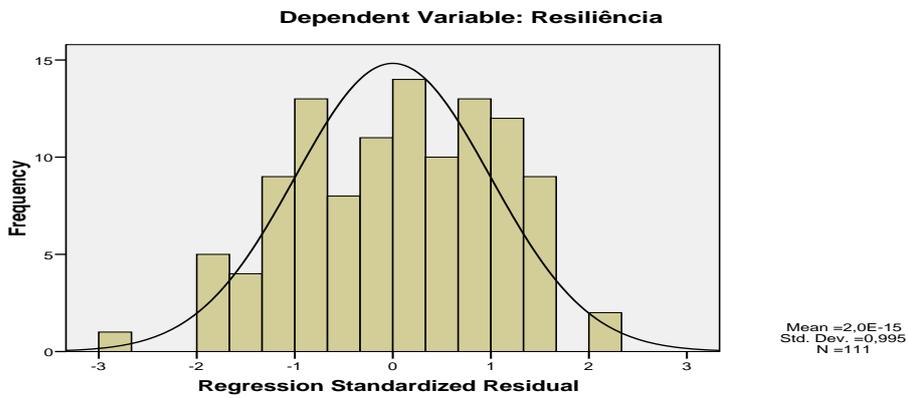
Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	4,1470	4,4592	4,3393	,12572	111
Residual	-1,48034	1,07979	,00000	,51081	111
Std. Predicted Value	-1,530	,954	,000	1,000	111
Std. Residual	-2,885	2,104	,000	,995	111

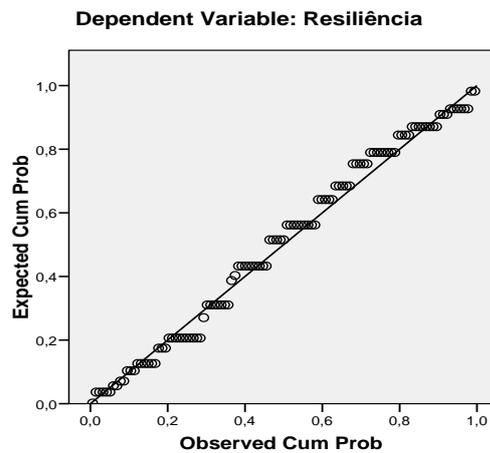
a. Dependent Variable: Resiliência

Charts

Histogram

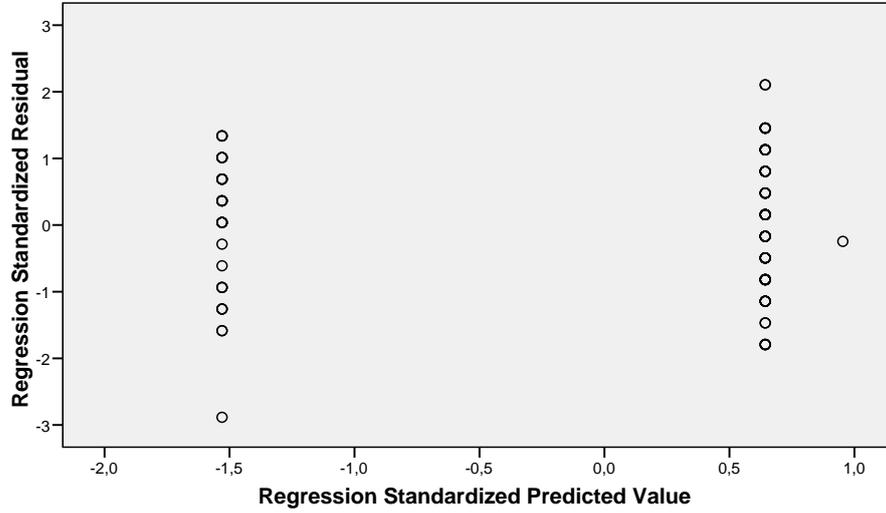


Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Scatterplot

Dependent Variable: Resiliência



Tests of Normality

	Kolmogorov-Smimov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Standardized Residual	,083	111	,058	,979	111	,082

a. Lilliefors Significance Correction