

FELICIDADE, BEM-ESTAR E SATISFAÇÃO PROFISSIONAL

Maria João Fernandes Seabra do Amaral

Dissertação submetida como requisito parcial para obtenção do grau de Mestre em
Gestão

Orientador:

Prof. Doutor José Crespo de Carvalho, Prof. Catedrático, Escola de Gestão, Departamento de
Marketing, Operações e Gestão Geral

Coorientadora:

Prof^ª. Doutora Madalena Ramos, Prof^ª Auxiliar, Escola de Sociologia e Políticas Públicas,
Departamento de Métodos de Pesquisa Social

Setembro 2015

Sumário

Cada vez mais a vertente psicológica positiva na vida dos indivíduos é uma constante preocupação. Isso deve-se aos crescentes desenvolvimentos teóricos e empíricos no campo do comportamento organizacional positivo (*Psycap*), bem-estar subjetivo e bem-estar subjetivo organizacional. Neste âmbito, o objetivo deste trabalho é a compreensão do impacto direto do capital organizacional positivo (autoeficácia, esperança, otimismo e resiliência) no bem-estar subjetivo (satisfação com a vida, estados emocionais positivos e negativos) e no bem-estar subjetivo organizacional (satisfação com o trabalho), assim como o impacto indireto sobre o bem-estar subjetivo organizacional (satisfação com o trabalho) via mediação do bem-estar subjetivo.

Os dados para este trabalho foram recolhidos através de um questionário *online*, no qual participaram 193 indivíduos em situação profissional ativa, com colegas e superiores hierárquicos. Os resultados obtidos mostraram que todas as variáveis se relacionavam positivamente, tendo sido respondidas todas as questões de investigação de forma afirmativa. Demonstrou-se que o comportamento organizacional positivo tem impacto positivo tanto no bem-estar subjetivo como na satisfação dos indivíduos com o seu trabalho. Provou-se, ainda, a existência de um efeito mediador significativo do bem-estar subjetivo no impacto do comportamento organizacional positivo na satisfação dos indivíduos com o seu trabalho. Conclui-se com este trabalho a importância da presença de positividade na vida pessoal e profissional dos indivíduos.

Palavras-chave: Comportamento organizacional positivo, *Psycap*, bem-estar subjetivo e satisfação com o trabalho

JEL Classification System: D23 - Organizational Behavior; I31 - General Welfare, Well-Being

Abstract

Positive psychological aspect in the life of individuals has become a constant concern. The reason for this lies in the increasing empirical and theoretical developments in the field of positive organizational behavior (Psycap), subjective well-being, and organizational subjective well-being. In this context, the aim of this work is to understand the direct impact of positive organizational capital (self-efficacy, hope, optimism and resilience) in both subjective well-being (life satisfaction, positive and negative emotional states) and organizational subjective well-being (job satisfaction), as well as the indirect impact on organizational subjective well-being (job satisfaction) via mediation of subjective well-being.

The data for this work were collected from an online survey, attended by 193 individuals in active employment status with colleagues and superiors. The results showed that all variables were related positively, having answered all the research questions in the affirmative. It was shown that the positive organizational behavior has a positive impact on both the subjective well-being and the labor satisfaction of individuals. It also proved that there is a significant mediating effect of subjective well-being in the positive impact of organizational behavior on individuals' satisfaction with their work. It follows, then, how important it is the presence of positivity in the personal and professional lives of individuals

Key-words: Positive Organizational behavior, Psycap, Subjective well-being and Job Satisfaction

JEL Classification System: D23 - Organizational Behavior; I31 - General Welfare, Well-Being

Navegue, descubra tesouros, mas não os tire do fundo do mar, o lugar deles é lá.
Admire a lua, sonhe com ela, mas não queira trazê-la para a terra.
Curta o sol, se deixe acariciar por ele, mas lembre-se que o seu calor é para todos.
Sonhe com as estrelas, apenas sonhe, elas só podem brilhar no céu.
Não tente deter o vento, ele precisa correr por toda parte, ele tem pressa de chegar sabe-se lá onde.
Não apare a chuva, ela quer cair e molhar muitos rostos, não pode molhar só o seu.
As lágrimas? Não as seque, elas precisam correr na minha, na sua, em todas as faces.
O sorriso! Esse você deve segurar, não deixe-o ir embora, agarre-o!
Quem você ama? Guarde dentro de um porta jóias, tranque, perca a chave!
Quem você ama é a maior jóia que você possui, a mais valiosa.
Não importa se a estação do ano muda, se o século vira e se o milênio é outro, se a idade aumenta;
conserva a vontade de viver, não se chega à parte alguma sem ela.
Abra todas as janelas que encontrar e as portas também.
Persiga um sonho, mas não deixe ele viver sozinho.
Alimente sua alma com amor, cure suas feridas com carinho.
Descubra-se todos os dias, deixe-se levar pelas vontades, mas não enlouqueça por elas.
Procure, sempre procure o fim de uma história, seja ela qual for.
Dê um sorriso para quem esqueceu como se faz isso.
Acelere seus pensamentos, mas não permita que eles te consumam.
Olhe para o lado, alguém precisa de você.
Abasteça seu coração de fé, não a perca nunca.
Mergulhe de cabeça nos seus desejos e satisfaça-os.
Agonize de dor por um amigo, só saia dessa agonia se conseguir tirá-lo também.
Procure os seus caminhos, mas não magoe ninguém nessa procura.
Arrependa-se, volte atrás, peça perdão!
Não se acostume com o que não o faz feliz, revolte-se quando julgar necessário.
Alague seu coração de esperanças, mas não deixe que ele se afogue nelas.
Se achar que precisa voltar, volte!
Se perceber que precisa seguir, siga!
Se estiver tudo errado, comece novamente.
Se estiver tudo certo, continue.
Se sentir saudades, mate-a.
Se perder um amor, não se perca!
Se achá-lo, segure-o!
Circunda-te de rosas, ama, bebe e cala.
O mais é nada.

(Fernando Pessoa)

Fonte: “ <http://www.ime.usp.br/~salles/home/textos/navegue.htm>, ime-usp: instituto de matemática e estatística – Universidade de S. Paulo, Brasi ”

Agradecimentos

Ao Prof. Doutor José Crespo de Carvalho, por fazer parte deste desafio e por ter confiado na sua concretização.

À Prof^a. Doutora Madalena Ramos, pela disponibilidade, acompanhamento e valiosos contributos.

A todos os meus colegas de trabalho, pela compreensão e apoio durante este percurso.

Às minhas colegas de Mestrado, Teresa Casanova e Paula Martins, por todo o incentivo, apoio e amizade.

Às minhas amigas e amigos que sempre me acompanharam ao longo dos anos, em especial à Carolina Rodrigues Gomes, Isabel Sousa Soares e Benedita Marques Pinto, por todo o incentivo, motivação e força que me deram nesta última etapa.

A toda a minha família, por todo o carinho e encorajamento, em particular à Titi pela sua inesgotável dedicação, apoio e motivação.

Aos meus pais, pelo infinito amor e dedicação por mim, por desde sempre acreditarem e ajudarem-me a acreditar que consigo alcançar os meus objetivos e por terem ajudado a construir a pessoa que sou hoje.

Ao Jorge, por ser tão especial, pelo seu amor, amizade e carinho diário, por todo o positivismo, tranquilidade e consistência que trouxe à minha vida, e por acreditar incansavelmente em mim.

À Nasha, pela companhia permanente durante as longas horas de estudo.

Obrigada a todos pelas emoções positivas!

Índice

1.Introdução.....	1
2.Enquadramento teórico	3
2.1 Bem-estar no trabalho – relevância do estudo.....	3
2.2. Psicologia Positiva – uma nova visão.....	5
2.3. Psicologia Organizacional Positiva	7
2.4. Comportamento Organizacional Positivo.....	8
2.4.1. Dimensões do Capital Psicológico Positivo ou <i>Psycap</i>	11
2.4.1.1. Autoeficácia	11
2.4.1.2. Esperança	12
2.4.1.3. Otimismo.....	13
2.4.1.4. Resiliência	14
2.5. Bem-estar Subjetivo	15
2.5.1. Origem e definição de Bem-estar Subjetivo	15
2.5.1.1. Dimensão Cognitiva.....	19
2.5.1.2. Dimensão Afetiva	20
2.6. Bem-estar Subjetivo Organizacional	23
2.7. Questões de Investigação.....	25
3. Metodologia	27
3.1. Instrumento	27
3.1.1. Capital Psicológico Positivo	27
3.1.2. Bem-estar Subjetivo – Satisfação com a Vida	28
3.1.3. Bem-estar Subjetivo Organizacional – Satisfação com o trabalho	28
3.2. Participantes.....	29
3.3. Procedimento	29
4. Resultados	31
4.1.Caracterização da amostra	31
4.2. Capital Psicológico Positivo, Bem-estar Subjetivo e Bem-estar Subjetivo Organizacional (Análise Descritiva).....	33

4.2.1. Capital Psicológico Positivo - <i>Psycap</i>	33
4.2.2. Bem-estar Subjetivo – Satisfação com a Vida	39
4.2.3. Bem-estar Subjetivo Organizacional – Satisfação com o trabalho	42
4.3. Validade dos constructos	43
4.4. Verificação das questões de investigação.....	44
5. Discussão e Conclusão	49
5.1. Principais conclusões.....	49
5.2 Contribuição da Investigação do Ponto de Vista Teórico e Prático	50
5.3. Limitações ao estudo e sugestões para investigações futuras.....	52
Referências Bibliográficas	54
ANEXOS.....	58

Lista de Figuras

Figura 1 – Dimensões do Capital Psicológico Positivo	10
Figura 2 – Representação e Enquadramento do Conceito Bem-estar Subjetivo	18
Figura 3 - Modelo de análise para o efeito de mediação do BES na relação entre o <i>Psycap</i> e a Satisfação com o trabalho	44

Lista de Tabelas

Tabela 1- Mínimos, Máximos, Médias e Desvio-Padrão da subescala Autoeficácia	32
Tabela 2- Mínimos, Máximos, Médias e Desvio-Padrão da subescala Esperança	34
Tabela 3- Mínimos, Máximos, Médias e Desvio-Padrão da subescala Otimismo	35
Tabela 4- Mínimos, Máximos, Médias e Desvio-Padrão da subescala Resiliência	37
Tabela 5-Mínimos, Máximos, Médias e Desvio-Padrão dos indicadores de BES - Satisfação com a Vida (SWLS)	38
Tabela 6 – Mínimos, Máximos, Médias e Desvio-Padrão dos indicadores de BES - Satisfação com a Vida (Dimensão afetiva)	40
Tabela 7 – Mínimos, Máximos, Médias e Desvio-Padrão dos indicadores de BES O - Satisfação com o trabalho	42
Tabela 8- Mínimos, Máximos, Médias, Desvios-Padrão e Alphas de Cronbach	43
Tabela 9- Regressão do BES na variável <i>Psycap</i>	45
Tabela 10 - Regressão da satisfação no trabalho na variável <i>Psycap</i> e na variável BES	46

Lista de Gráficos

Gráfico 1 – Distribuição dos participantes por habilitações literárias	29
--	----

Gráfico 2 – Distribuição dos participantes por antiguidade na organização	30
Gráfico 3 – Distribuição dos participantes por bandas salariais	30
Gráfico 4 - Indicadores de Autoeficácia	32
Gráfico 5 - Indicadores de Esperança	33
Gráfico 6 - Indicadores de Otimismo	35
Gráfico 7 - Indicadores de Resiliência	36
Gráfico 8 – Indicadores de Satisfação com a vida	38
Gráfico 9 – Indicadores de Satisfação com a vida	39
Gráfico 10 - Indicadores de Satisfação com o trabalho	41

Lista de Abreviaturas

PP	Psicologia Positiva
COP	Comportamento Organizacional Positivo
EOP	Estudos Organizacionais Positivos
BES	Bem-estar Subjetivo
BESO	Bem-estar Subjetivo Organizacional
BEP	Bem-estar Psicológico
<i>Psycap</i>	Capital Psicológico Positivo
SV	Satisfação com a vida
SD	Satisfação com domínios específicos da vida
ST	Satisfação com o trabalho
AP	Afeto Positivo
AN	Afeto Negativo
VI	Variável Independente
VD	Variável Dependente
VM	Variável Mediadora

Sumário Executivo

A nova visão desenvolvida pela Psicologia Positiva estuda o indivíduo segundo as suas virtudes, isto é, salienta as motivações, forças e capacidades e não se foca apenas, como era feito até então, no simples alívio do sofrimento. Este novo rumo de desenvolvimento das potencialidades positivas dos indivíduos acabou por ser absorvido e adaptado a várias outras áreas do quotidiano do ser humano. Esta adaptação, em específico, ao mundo organizacional, acontece quando surge a percepção da influência positiva que algumas capacidades humanas têm no desempenho pessoal e profissional se forem bem direcionadas e desenvolvidas. Assim nasce o constructo do Capital Psicológico Positivo (*Psycap*), composto por quatro capacidades positivas humanas - autoeficácia, esperança, otimismo e resiliência. Também na mesma direção de pensamento surge um outro constructo, o Bem-estar Subjetivo, o qual estuda os fatores e processos subjacentes à avaliação que se faz com a própria vida. Indivíduos com níveis altos de bem-estar subjetivo demonstram com maior frequência satisfação com a vida e presença emoções positivas em detrimento de emoções negativas. Com isto se chegou ao reconhecimento da relevância de afeto positivo na vida organizacional, assim como a sua potencial influência num desempenho profissional mais profícuo.

O presente estudo explora a importância da presença da dimensão positiva na vida dos indivíduos, como meio de maior satisfação pessoal e profissional. Foram, para isso estabelecidas três questões de investigação, a que se propõe responder através de um estudo quantitativo. Definiu-se como método de amostragem a amostragem por conveniência e foi construído um questionário onde se avaliava o *Psycap*, o BES, BESO - satisfação com o trabalho e um conjunto de características sociodemográficas. A distribuição foi realizada através da rede de contactos pessoais e pelo *facebook* e o seu preenchimento *online*. Chegou-se a um resultado final 193 respostas válidas, sendo que os inquiridos teriam de estar em situação profissional ativa e ter colegas e superiores hierárquicos. A amostra tem uma representação quase igualitária por sexo, a idade média está nos 35,6 anos e a licenciatura é a habilitação literária com maior expressão. A grande fatia dos inquiridos trabalha em empresas privadas, têm funções de especialistas das profissões intelectuais e científicas e estão na presente organização entre 1 e 5 anos. Por fim, maioria dos indivíduos auferem um salário mensal entre 1501€ e 2500€.

Conclui-se através da análise estatística realizada, que os indivíduos têm níveis relativamente altos de crescimento pessoal e positividade ($M=4,29$), que têm um nível de satisfação com a vida positivo mas baixo ($M= 3,73$) e que não estão satisfeitos com o seu trabalho ($M=3,37$). Mais especificamente no caso do *Psycap*, apesar das quatro dimensões terem níveis médio altos, foi a autoeficácia aquela com maior destaque e a esperança aquela que teve níveis mais baixos. No caso do BES, os indivíduos apresentaram níveis positivos, mas baixos, de satisfação com a vida, sendo mais pronunciada a presença de sentimentos positivos em detrimento dos sentimentos negativos na vida dos indivíduos. Relativamente à satisfação com o trabalho, conclui-se que existe uma insatisfação da parte dos indivíduos com o seu trabalho, sendo a remuneração a dimensão com níveis mais altos de insatisfação e a natureza do trabalho a que mais satisfaz.

Quanto às questões de investigações estabelecidas foram todas respondidas positivamente, concluindo-se que o *Psycap* tem efeito positivo estatisticamente significativo quer no BES ($Beta= 0,554$, $p < 0,001$) e na satisfação com o trabalho ($Beta= 0,509$, $p < 0,001$), assim como o BES tem efeito estatisticamente significativo na satisfação com o trabalho ($Beta= 0,358$, $p < 0,001$). Foi também realizado um modelo de mediação do BES na relação entre o *Psycap* e a satisfação com o trabalho, a partir do qual se inferiu a existência significativa de mediação do BES ($Beta= 0,358$, $p < 0,001$; Sobel $Z=4,31$, $p \approx 0$) na satisfação no trabalho, sendo a sua variação explicada em 19,3% pelo BES. Assim conclui-se que o *Psycap* influencia positivamente o BES e a satisfação no trabalho, assim como o BES também tem um efeito positivo na satisfação no trabalho.

1.Introdução

É em 1988, com Martin Seligman enquanto presidente da associação *American Psychological Association*, que surge uma nova visão sobre a Psicologia e um novo caminho de pensamento faz nascer a psicologia positiva. Esta nova vertente analisa o individuo para além do alívio do sofrimento, estuda o individuo segundo as suas virtudes e faz sobressair suas motivações, forças e capacidades. Este motor de desenvolvimento das potencialidades positivas do ser humano acabou, nos últimos anos, por servir de modelo para outras áreas de extrema importância para o ser humano, como a área organizacional. Este alastramento ao campo profissional acontece quando se torna perceptível a importância de encarar as capacidades humanas com influência no desempenho organizacional como uma área de foco e de desenvolvimento interno nas organizações.

Ora, é com base neste tipo de pensamento que surge o constructo do Capital Psicológico Positivo (*Psycap*). Este é composto por quatro capacidades positivas humanas - autoeficácia, esperança, otimismo e resiliência – que, devidamente direcionadas e desenvolvidas, resultam em benefícios quer a nível de desempenhos pessoais quer profissionais. É também sob o chapéu da Psicologia Positiva que um outro constructo acaba por emergir, o Bem-estar Subjetivo – agora direcionado para dimensões de afeto e de satisfação com a vida. Este constructo tem por base o estudo dos fatores e processos subjacentes à avaliação que o individuo faz da sua vida. No fundo, indivíduos com níveis altos de bem-estar subjetivo experienciam práticas de satisfação com a vida, de emoções positivas e de contentamento em maior frequência do que emoções negativas. A importância destes estados emocionais positivos na vida dos indivíduos levou ao reconhecimento da relevância que o afeto tem na vida organizacional, assim como o seu potencial num desempenho mais eficaz dos trabalhadores.

Através do desenvolvimento do presente estudo e da sua conclusão pretende-se verificar quão importante é a presença do positivismo na vida dos indivíduos como meio de promoção de uma maior satisfação pessoal e profissional. Para tal, serão exploradas três questões de investigação. São elas: 1) Qual a relação entre o *Psycap* e o BES; 2) Qual a relação entre o *Psycap* e a Satisfação com o trabalho; 3) Qual a relação entre o BES e a Satisfação com o trabalho.

De seguida, apresentar-se-á a revisão da literatura sobre as temáticas em estudo, sendo depois delineadas as questões de investigação e o método de aplicação do instrumento utilizado para a recolha dos dados. Posteriormente serão apresentados os resultados obtidos pela análise dos dados realizados através do programa *SPSS*, terminando o estudo com a apresentação das principais conclusões alcançadas das contribuições recebidas, assim como das limitações advindas e sugestões propostas.

2. Enquadramento teórico

2.1 Bem-estar no trabalho – relevância do estudo

A realidade do mundo laboral de hoje revela diversos problemas que inquietam todos os que estudam e vivem temas da vida organizacional. O intenso esforço de sobrevivência empreendido pelas organizações e o resultante sacrifício exigido aos trabalhadores trazem consigo consequências dramáticas. As estatísticas de doenças, absentismo, problemas de liderança, excesso de trabalho, fracas oportunidades de desenvolvimento e aprendizagem dentro da organização, assim como o desequilíbrio entre a vida familiar e profissional são dimensões da problemática vivida no seio das organizações que podem ter efeitos depressivos e outros distúrbios na vida dos colaboradores – o que atingirá a sua qualidade de vida como um todo.

Indubitavelmente a componente laboral representa um papel preponderante na vida dos indivíduos, pois é através dela que estes exteriorizam as suas aptidões, potencialidades e competências. Segundo Lévy-Leboyer (1994, in Vasconcelos, 2004: 21), *“É o trabalho que de fato situa o individuo na sociedade, sendo através das experiências da vida ativa que são construídas a identidade e a personalidade de cada um”* ou, como sustenta Trigo (2002), é através do trabalho que o homem pode questionar o seu eu e procurar reconhecimento social no meio onde está inserido. Podemos, mesmo, afirmar que o trabalho é a missão diária do individuo, é o que lhe dá razão e força no seu dia-a-dia. Para ele, a vida laboral representa uma das componentes fundamentais no quadro das experiências humanas, meio por que manifesta o seu carácter social. Por isso, segundo Alberto (2000), torna-se justificável ter-se uma visão daquela muito para além do alcance económico. Impõe-se, portanto, transpor o horizonte económico uma vez que estados de satisfação, felicidade, bem-estar, e qualidade de vida são influenciados pela exposição do individuo a determinados acontecimentos (Kendler & Karkowski-Shuman, 1997), para o que contribui, consideravelmente, a exposição diária dos indivíduos no seu local trabalho. Daqui se infere que seria desejável vislumbrar as organizações como lugares saudáveis, aprazíveis e com qualidade de vida. Aí poderia realizar-se plenamente e usufruir-se do melhor da capacidade produtiva humana.

Desta forma, são consideradas inteligentes as organizações que já reconhecem os seus funcionários como principal ativo, os tratam com condescendência e reconhecem a importância da promoção da felicidade, obtendo desta forma o seu envolvimento, participação e comprometimento. Segundo Matos, uma empresa feliz é aquela que oferece condições motivacionais, isto é, climas estimuladores de criatividade, canais abertos de comunicação, delegação de tarefas, desenvolvimento de capacidades de liderança, trabalho em equipa e, ainda, aquela que reconhece o esforço de cada funcionário na obtenção de resultados (Matos, 1996 *in* Conte, 2003). Tais circunstâncias levarão, muito provavelmente, a melhores resultados das organizações – essenciais nos dias de hoje –, como consequência de funcionários mais motivados e autoconfiantes, mais apoiados e capazes, mais bem remunerados, com desempenhos acima da média e mais atentos ao cliente. Assim sendo, torna-se essencial que as organizações alcancem a importância da promoção da felicidade dos seus funcionários, do equilíbrio entre os sentimentos humanos e a racionalidade de produção, pois, conforme conclui Lykken (1999 *in* Amorim, 2002), a felicidade como estado comportamental traduz-se numa elevada produtividade dos indivíduos. Por seu lado, Alberto (2000) considera que esta busca de felicidade se firma pela conquista da realização, do prazer, da alegria e da satisfação dos indivíduos, sendo estas metas igualmente viáveis na relação do homem com o trabalho (Alberto, 2000). Ainda, de acordo com Argyle, a felicidade na vida está presa à satisfação de um número de aspetos ou com a intensidade e frequência de emoções positivas, devendo ser o processo relativamente à felicidade no trabalho (Argyle 2013). Esta afinidade levar-nos a concluir que os indivíduos só atingirão a estabilidade plena se a componente profissional também contribuir positivamente – o que reforça a necessidade de atenção para estes temas por parte das organizações.

Neste estudo pretende-se aprofundar a importância deste tema percebendo o que influencia os trabalhadores a sentirem-se em estabilidade emocional, pois só explorando o que de melhor e mais forte existe em si próprios se consegue potenciar o que de mais positivo existe no ser humano (Seligman, 2002) e, desta forma, alcançar os melhores desempenhos. Estamos, assim, a falar numa harmonização da relação entre o indivíduo e a organização e numa incrementação das emoções positivas dos indivíduos, por forma a alcançar os resultados mais positivos e benéficos para toda a comunidade empresarial.

No campo de estudo da psicologia surgem já novas visões como a Psicologia Positiva (PP) (Seligman, 1999), a qual está mais atenta às capacidades, potências e motivações do ser humano (Sheldon & King, 2001), tendo o seu estudo já sido alargado para a Psicologia Positiva Organizacional devido à sua importância neste tipo de contexto. Este conceito realça o papel fundamental que as organizações têm na promoção de comportamentos positivos como meio de potenciar a *performance* e eficácia dos indivíduos.

Relativamente ao bem-estar, também as investigações sobre o tema se têm desenvolvido cada vez mais, tendo ultimamente o Bem-Estar Subjetivo (BES) recebido especial atenção após o surgimento da PP. Este BES pretende compreender a avaliação que cada pessoa faz da sua vida (Diener, Suh, Oishi, & Street, 1997) – e consequentemente do seu trabalho –, quer ao nível da satisfação, quer ao nível do estado emocional. Pretende-se, também, fazer uma abordagem do BES numa vertente organizacional, pois, conforme anteriormente referido, o reconhecimento da importância do afeto na vida organizacional e do consequente desempenho positivo e eficaz dos trabalhadores mostra-nos uma relevante influência no mundo organizacional.

2.2. Psicologia Positiva – uma nova visão

A PP surgiu em 1998, pela iniciativa de Martin Seligman enquanto presidente da associação *American Psychological Association* (APA)¹. No seu discurso de tomada de posse da presidência daquela associação, opinou sobre a exploração e prática que a psicologia levava: a sua orientação estava incompleta. Foi por iniciativa de Seligman que, juntamente com cientistas de renome, como Mihaly Csikszentmihalyi e Ed Diener, se iniciaram pesquisas em direções diferentes daquelas até aí exploradas, construindo-se modificações àquilo que fora até então explorado, as patologias. Tal iniciativa originou um comité de gestão dos assuntos relacionados com a PP que, mais tarde, resultaria na criação do *Positive Psychology Center* na Universidade da Pensilvânia.

¹ APA é a maior organização científica e profissional sediada nos Estados Unidos da América.

É de realçar que esta nova vertente está para lá do alívio de sofrimento e da prevenção de doenças; define-se como o estudo das condições e dos processos que contribuem para o florescimento humano. Segundo Csikszentmihalyi & Csikszentmihalyi (2006, *in* Martins, 2013), a PP estuda a felicidade ou o que faz a vida valer a pena ser vivida. Por sua vez, Sheldon e King definem a PP como o estudo das virtudes próprias do(s) indivíduo(s), dando, desta forma, maior atenção às capacidades, motivações e potencialidades do ser humano (Sheldon & King, 2001).

Ora, este novo âmbito da psicologia traz uma outra visão e traça como objetivo a promoção da felicidade humana – e as emoções, sentimentos e comportamentos positivos passam a ser o seu foco de estudo. Com efeito, em 2005, Wallis, então presidente, afirma: “A Saúde Mental deveria ser mais do que a ausência de perturbação mental, deveria ser algo próximo de um estado vibrante de tonicidade muscular da mente e do espírito humano” (Wallis, 2005 *in* I.C. Galinha & J.L. Pais Ribeiro, 2005: 209). Entretanto, Seligman e Csikszentmihalyi (2000) declaram que a PP se estuda ao nível das experiências subjetivas tais como: (passado) bem-estar, contentamento e satisfação; (futuro) otimismo e esperança e (presente) felicidade e *flow*. Segundo os mesmos autores, ao nível do campo individual são estudados traços positivos, como vocação, amor, talentos, coragem, capacidade para amar, perdão, sabedoria, entre outros; já ao nível grupal, estudam-se virtudes cívicas e instituições que movem os indivíduos na correta direção para uma melhor cidadania. Neste último caso analisam-se traços como responsabilidade, altruísmo, civismo, moderação e ética no trabalho.

Esta possibilidade de explorar as forças humanas permite ir muito além do simples alívio do sofrimento, pois a concentração na prevenção das doenças, na otimização e potencialização das capacidades e virtudes dos indivíduos leva ao desenvolvimento destas, conseguindo-se, assim, absorver o que de melhor existe no ser humano. É de realçar que, nos últimos anos, os estudos que fundamentam a PP têm vindo a crescer em termos de metodologias, conceptualizações e qualidade. Do mesmo modo, as suas ligações com outras áreas do conhecimento – como sociologia, saúde, economia, área organizacional e educacional – têm vindo a intensificar-se, abrindo novas perspetivas e enriquecendo ambos os lados.

2.3. Psicologia Organizacional Positiva

Pesquisas relacionadas com a prevenção de doenças demonstram que forças humanas, tais como o otimismo, a aptidão interpessoal, a fé, a coragem, a ética no trabalho, a honestidade, a perseverança e a esperança funcionam como amortecedores para doenças mentais. Todos os indivíduos tem aptidões que devem ser expandidas e encaradas como um desafio. Para Seligman & Csikszentmihalyi (2000), não só é necessário alterar o foco da preocupação como também construir e promover as qualidades positivas do ser humano. Esta condição é viável para esta ciência como para muitas outras, como a sociologia, a economia e áreas científicas, pois a necessidade de reconhecer que a excelência e o bom existem, e que estes são avaliáveis e reais, merece a atenção de todas as ciências.

Os primeiros estudos relacionados com a psicologia organizacional positiva surgiram com Maslow, o qual se dedicou à compreensão da natureza humana e à criação de condições para que o carácter positivo do ser humano possa expressar-se.

Com Likert (1961) explorou-se o tema da liderança, isto é, como podem os líderes despertar as melhores qualidades dos indivíduos a nível individual e grupal.

Mais tarde, com Herzberg (1996), reconhece-se a importância que o trabalho tem para o indivíduo, defendendo que a existência de indivíduos mais ricos psicologicamente depende do enriquecimento do seu trabalho.

Todos estes estudos, em conjunto com o desenvolvimento da PP ao longo do tempo, fizeram com que a própria matéria se aprofundasse, assim como o seu campo de desenvolvimento e respetivos estudos se estendessem a outras áreas, tais como o estudo do comportamento humano nas organizações, salientando a importância do papel das instituições positivas na promoção de comportamentos positivos (Seligman, 2003 *in* Martins, 2013).

Para as organizações, o exercício de medição e desenvolvimento das forças humanas é de inteira relevância, uma vez que a correta observação e o correto desenvolvimento das emoções, sentimentos e forças do indivíduo trará resultados benéficos para a empresa: melhores

performances, colaboradores mais satisfeitos e promoção de bem-estar organizacional. Para Cunha, Rego e Cunha (2007) as organizações devem promover o desenvolvimento das competências, em contexto organizacional, dos seus gestores e colaboradores, através de programas de formação e *coaching*. Da aplicação da PP em contexto organizacional à gestão de recursos humanos, surgem dois grandes estudos resultantes essencialmente do reconhecimento do comportamento e teoria organizacional: o Comportamento Organizacional Positivo (COP) e os Estudos Organizacionais Positivos (EOP) (Luthans, Youssef, e Avolio, 2007 *in* Martins, 2013). O primeiro, COP, tem origem em pesquisas realizadas por Luthans, que defende a realização de estudos acerca das capacidades psicológicas positivas dentro das organizações, no sentido da melhoria do desempenho organizacional (Luthans, 2002). O segundo, EOP, tem como objetivo a compreensão dos processos e estados positivos no contexto organizacional, assim como os resultados a si inerentes (Luthans, Youssef e Avolio, 2007). Estes autores consideram que, embora os estudos se complementem, a grande distinção entre eles prende-se com o facto de o COP se focar em questões ao nível individual e o EOP em questões ao nível organizacional; por outras palavras, o primeiro tem uma abordagem ao nível micro e o segundo tem uma abordagem organizacional ao nível macro.

No trabalho em apreço, será somente abordado e desenvolvido o primeiro estudo, COP.

2.4. Comportamento Organizacional Positivo

Os estudos e pesquisas baseadas na PP focam-se em fatores positivos e no comportamento humano alusivo a pontos fortes (Seligman, M. E. P. Csikszentmihalyi, 2000). É a partir destes que surgem, por contributo de Luthans, os primeiros estudos relacionados com o comportamento organizacional positivo, os quais se centram nas capacidades humanas que têm influência no desempenho organizacional e que promovem o crescimento e o desenvolvimento pessoal do ser humano (Luthans, 2002). Este autor afirma que, sobretudo em períodos de incerteza económica, de grandes avanços tecnológicos e de uma competitividade cada vez mais renhida, é importante e vantajoso para as organizações encarar o comportamento organizacional como uma área de foco e de desenvolvimento interno. A adoção pela sociedade de uma abordagem positiva para enfrentar tais realidades, por vezes controversas, é também considerada por aquele autor como um ponto favorável. Assim, poder-se-á definir COP como “*o estudo e a aplicação das forças de recursos*

humanos e capacidades psicológicas, orientadas positivamente, que possam ser medidas, desenvolvidas e efetivamente geridas para a melhoria do desempenho no local de trabalho.” (Luthans, 2002 *in* Luthans, 2002a:698). Em síntese, o principal objetivo desta investigação incide no fortalecimento dos recursos psicológicos dos indivíduos e no aumento do seu desempenho. (Luthans, Avey e Patera, 2008 *in* Costa, 2010).

Para Cunha et al. (2007) os indivíduos tem forças e capacidades psicológicas que podem ser geridas e desenvolvidas de forma profícua para a organização e para a realização pessoal dos seus membros (Cunha, Rego e Cunha, 2007). Foi tendo como pilares a PP e o COP que surgiu o constructo do Capital Psicológico Positivo ou *Psycap*, o qual, segundo Luthans e Youssef (2004), se fundamenta em variáveis de estado. Isto traduz numa distinção clara das abordagens relacionadas com traços de personalidade como o capital social e o capital humano. Enquanto capital social se refere a “quem se conhece” e o capital humano “aquilo que se sabe”, o capital psicológico diz respeito ao “quem se é” e “em quem nos tornámos”. Sucintamente, o capital psicológico foca-se nos níveis de positividade e de crescimento pessoal que resultam do desenvolvimento das capacidades psicológicas dos indivíduos (Lopes e Cunha, 2005 *in* Costa, 2010).

De acordo com Luthans et al. (2007 *in* Oliveira, 2013), o capital psicológico organizacional pode ser definido como um estado de desenvolvimento positivo caracterizado por quatro capacidades psicológicas: autoeficácia, esperança, otimismo e resiliência. Estas foram as quatro capacidades identificadas como as que melhor correspondiam aos critérios definidos pelo comportamento organizacional positivo: 1) ser único; 2) ser positivo; 3) ser mensurável; 4) ter uma base teórica e empírica; 5) passível de ser desenvolvido e 6) ter impacto no desempenho. Ainda segundo os mesmos autores, estas capacidades são reconhecidas em indivíduos com determinadas características, como: 1) possuir elevada confiança para executar uma tarefa bem sucedida, com todos os esforços necessários e objetivos (autoeficácia); 2) ser perseverante nos objetivos e, quando necessário, repensar os meios para os atingir (esperança); 3) conceber atribuições positivas relativamente a acontecimentos atuais e futuros (otimismo); 4) perante adversidades e problemas, mostrar capacidade de resistência à pressão, rápida superação e alcance do objetivo proposto (resiliência).

O desenvolvimento destas quatro capacidades em pessoas que as possuem poderá trazer-lhes maior engenho em enfrentar situações difíceis e complicadas na vida, pois têm maior tendência de procurar soluções para os seus problemas por serem mais otimistas, esperançosas, perseverantes e com um grau de resiliência elevado (Luthans e Youssef, 2004). Benéfico será, também, que estas capacidades não funcionem aditivamente mas, sim, sinergeticamente, pois a combinação das mesmas num único construto resultará em desempenhos mais eficazes e consistentes do que funcionando individualmente (Luthans et al, 2008 *in* Martins, 2013). Isto significa que, globalmente, o *Psycap* pode ser maior do que a soma das partes. Por isso, aqueles autores acreditam que se as organizações fizeram o correto investimento e desenvolvimento destas capacidades, obterão melhores desempenhos dos seus colaboradores e crescimentos mais sustentados. Esta relação positiva entre as quatro capacidades e o desenvolvimento das pessoas e das organizações tem sido provada em várias pesquisas (Avey, Wernsing e Luthans, 2008) como, por exemplo, num estudo realizado a vendedores, onde se concluí que os indivíduos mais otimistas tendem a vender mais do que os menos otimistas (Seligman, 2011).

Num outro estudo realizado por Avey, Reichard, Luthans e Mhatre (2011 *in* Martins, 2013) sobre o impacto do comportamento positivo psicológico, também se confirma a importância que as capacidades positivas têm na previsão de comportamentos, atitudes e performances dos indivíduos numa organização. Aí se demonstra que estas capacidades estão positivamente relacionadas com atitudes desejáveis em ambiente de trabalho, como comprometimento organizacional e Bem-estar Psicológico (BEP), e negativamente relacionadas com atitudes indesejáveis, como ansiedade e *stress*.

Por fim, os autores da teoria *Psycap* equacionam a possibilidade de incluírem novas dimensões do capital psicológico positivo. Luthans et al. (2007) propõem a análise de capacidades positivas com particular importância nos dias de hoje e que revelem potencial para serem consideradas. Estas capacidades dividem-se em quatro categorias: afetiva, social, cognitiva e de ordem superior. A primeira, afetiva, respeita a capacidades como humor e entusiasmo; na segunda categoria, social, consideram-se capacidades com potencial de inclusão, gratidão e perdão; quanto à terceira, cognitiva, estão em causa os processos cognitivos positivos, a criatividade e a sabedoria; por fim,

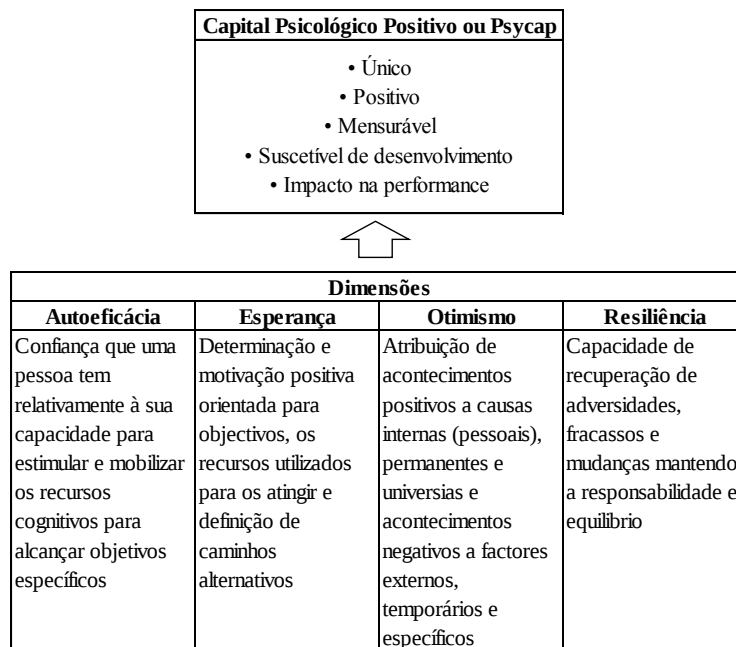
na categoria de ordem superior, os autores sugerem a possível inclusão da espiritualidade e da coragem.

2.4.1. Dimensões do Capital Psicológico Positivo ou *Psycap*

O capital psicológico positivo ou *Psycap* refere-se ao nível de crescimento pessoal e de positividade do indivíduo e abrange quatro componentes: autoeficácia, esperança, otimismo e resiliência.

Poderá ver-se abaixo, na figura 1, as quatro componentes do *Psycap*, assim como uma breve descrição das mesmas.

Figura 1 – Dimensões do Capital Psicológico Positivo



Obs.: Adaptado de Page e Donohue (2004).

2.4.1.1. Autoeficácia

No âmbito do capital psicológico é de referir a indiferenciação dos termos “autoconfiança” e “autoeficácia” (Luthans, Youssef e Avolio, 2007). Este conceito, estudado e desenvolvido por Albert Bandura, refere-se às expectativas dos indivíduos quanto à sua capacidade para realizar

determinada tarefa, podendo esta capacidade variar de tarefa para tarefa conforme o grau de conhecimento que a pessoa detém. A autoeficácia é uma das quatro componentes do capital psicológico positivo e a que é reconhecida como possuidora de maior fundamentação teórica e prática. Segundo Bandura (1997), autoeficácia é a crença que o indivíduo tem nas suas capacidades para organizar e executar o curso de ação necessária para conseguir produzir algo. Os indivíduos com grau de autoeficácia superior tendem a despende um maior grau de esforço numa tarefa do que os que tenham baixa autoeficácia – isto porque acreditam na sua capacidade para realizarem tal tarefa e alcançarem o que pretendem. Com efeito, em contexto organizacional, consideram-se eficazes indivíduos que estabelecem objetivos desafiantes e se auto-selecionam para missões desafiadoras, com esforço e motivação para o sucesso (Luthans, Youssef e Avolio, 2007). Tais pessoas são otimistas e acreditam que as situações mais prováveis de acontecer são as circunstâncias benéficas com resultados positivos. Quando confrontadas com situações difíceis, mostram-se presentes e procuram sempre soluções e alternativas para que o objetivo seja cumprido, acabando por sair mais fortalecidos da situação. Para Bandura (1997) esta componente – autoeficácia – pode ser reforçada e desenvolvida ao nível organizacional de quatro formas: 1) quando o colaborador experiencia o sucesso, isto é, domina a tarefa; 2) quando o colaborador aprende a fazer algo (aprendizagem vicariante) observando (modelagem) os elementos do seu grupo de comparação a serem recompensados pela realização de uma determinada tarefa; 3) por persuasão ou *feedback* positivo vindo dos outros que respeitamos; 4) por estimulação e bem-estar físico e psicológico.

Desta forma, poderá dizer-se que, regra geral, a autoeficácia traduz pensamentos positivos, perseverança, resiliência, esforço e motivação.

2.4.1.2. Esperança

A componente esperança é um conceito visto frequentemente como algo abstrato e é estudado teórica e empiricamente por vários autores, particularmente por Snyder e colegas, que a definem como um estado motivacional positivo resultante da interação entre a energia orientada e o planeamento para chegar ao objetivo definido (Snyder, Rand, Sigmon, 2002). Neste pensamento orientado a objetivos, o indivíduo baseia-se em caminhos (capacidade de encontrar formas de os

alcançar) e em agência (as motivações e forças necessárias para usar essas formas) (Snyder e Lopez, 2009 *in* Oliveira, 2013). Apesar de se considerar que os indivíduos são naturalmente orientados para os objetivos, a forma como estes são alcançados depende, em parte, da força de vontade e da existência de diferentes planos de cada pessoa em particular.

Segundo Lopez, Snyder e Pedrotti (2003 *in* Couceiro, 2013), indivíduos com elevados níveis de esperança mostram-se com mais positividade, confiança e entusiasmo, enquanto pessoas com menos esperança são mais negativas e com falta de entusiasmo. Também se tem vindo a evidenciar, segundo estes autores, que indivíduos com maior nível de esperança se mostram mais assertivos e desafiantes pelos seus objetivos, valorizando-os e acompanhando o seu progresso. Gostam de interagir com os outros e adaptam-se com facilidade a novas relações e a novas colaborações. Têm maior facilidade de adaptação a novos ambientes e a mudanças e são menos ansiosos em situações de avaliação e de *stress* (Peterson e Luthans, 2002 *in* Couceiro, 2013).

Concluindo, poderá definir-se a esperança, como uma capacidade psicológica positiva, que consiste na determinação do indivíduo em alcançar objetivos e na crença de que conseguirá construir um plano para os atingir (Luthans e Jensen, 2002). É possível, ainda, reconhecer a esperança como uma condição importante no alcance da felicidade e do bem-estar que resultará num melhor desempenho do indivíduo.

2.4.1.3. Otimismo

Uma das diferenças entre um indivíduo otimista e um pessimista é o facto de o primeiro esperar eventos positivos e desejáveis no futuro, enquanto o segundo constantemente ter pensamentos negativos e a convicção de que o futuro trará acontecimentos indesejáveis (Luthans, Youssef e Avolio, 2007). Conforme afirmam estes autores, a diferença entre um indivíduo positivo e um pessimista no âmbito do capital psicológico vai muito além das expectativas que ambos têm sobre acontecimentos futuros. Tal diferença reside nas razões e atribuições que cada um faz para explicar o porquê de determinados eventos, independentemente de eles serem presentes, futuros, positivos ou negativos. Esta é uma das duas abordagens relativas ao otimismo com maior destaque na literatura proposta por Martin Seligman em 1998. Tem por base a PP e a teoria da atribuição e descreve o otimismo como um estilo explanatório passível de ser desenvolvido, que permite

explicar acontecimentos positivos por causas internas (capacidades pessoais), globais (prováveis noutros contextos) e estáveis (prováveis no mesmo contexto). Contrariamente aos acontecimentos positivos, os negativos, são explicados por causas externas, temporárias e instáveis. Quanto à segunda abordagem, com grande relevância para este conceito, desenvolvida por Carver e Scheier em 2005, aponta o otimismo como dependente da predisposição estável do indivíduo para acreditar que no futuro acontecerão mais coisas positivas que negativas.

No âmbito do comportamento psicológico positivo, Luthans (2002) define otimismo como uma capacidade cognitiva e emocional responsável pela estimulação de dois tipos de expectativas: 1) expectativa de futuro (atribuições positivas) e 2) expectativa de sucesso (atribuições a causas positivas). Este autor afirma que o otimismo, como componente do *Psycap*, deve ser utilizado de forma realista e flexível, isto é, exige capacidade de discernimento para o uso oportuno do estilo explanatório positivo ou negativo, assim como capacidade de adaptação do estilo realista a cada situação (Luthans, Youssef e Avolio, 2007).

2.4.1.4. Resiliência

O conceito resiliência é normalmente associado à física: representa a capacidade do material acumular energia quando submetido a *stress*, ficar elasticamente deformado e, assim, resistente ao choque. Em contexto psicológico, define-se pela capacidade de o indivíduo enfrentar os problemas, superando os obstáculos ou resistindo à pressão de situações adversas sem entrar em défice psicológico.

Para Masten e Reed (2002 *in* Nunes, 2010), a resiliência traduz a adaptação do indivíduo a contextos adversos ou de risco e é composto por três componentes teóricos: 1) ativos (características que apontam para resultados positivos); 2) fatores de risco (características que apontam para resultados negativos) e 3) processos (dinâmicas de adaptação).

Este conceito existe e tem enorme importância pela ligação que faz ao contexto organizacional dos dias de hoje, que se define por um aumento constante da competitividade e pela ocorrência permanente de mudanças (Luthans, Youssef e Avolio, 2007).

Segundo Luthans (2002), a resiliência aplicada ao COP traduz-se na capacidade que o indivíduo tem para recuperar dos conflitos, adversidades, falhas, mudanças e progresso e manter sempre o seu equilíbrio e responsabilidade. Entre alguns exemplos de fatores de risco no contexto organizacional contam-se: *stress*, liderança ineficaz, conflitos e papéis ineficazes. No entanto, segundo Luthans et al. (2007), este conceito não pode confinar-se unicamente à capacidade de recuperar perante uma adversidade; deve, também, remeter para momentos positivos e estimulantes e vontade de ir além do ponto de equilíbrio. Isto porque, uma vez ativada a resiliência do indivíduo, este irá conseguir não só reagir como desenvolver-se para além do seu ponto de equilíbrio (Luthans, Avey e Clapp-Smith, 2008 *in* Costa, 2010). Desta forma, pode-se caracterizar a resiliência como um sistema adaptativo que nos permite reagir perante adversidades e insucessos (Avey, Patera e West, 2006).

Estão, assim, clarificadas as quatro dimensões do capital psicológico positivo: autoeficácia, esperança, otimismo e resiliência. Importa realçar que estas dimensões são importantes enquanto “forças” psicológicas, uma vez que os indivíduos as possuem e, ao longo das várias etapas da vida, as desenvolvem com influência de experiências positivas e negativas que vão vivenciando. Destaque-se, ainda, que estas quatro dimensões são fundamentais para um desempenho de alto nível e que o capital psicológico deve considerar-se um constructo a ser desenvolvido como um todo e não pelas partes.

2.5. Bem-estar Subjetivo

2.5.1. Origem e definição de Bem-estar Subjetivo

O Bem-estar enquanto temática associada à qualidade de vida e à felicidade define-se como um constructo complexo associado à experiência e ao funcionamento positivo. A sua origem remonta à Grécia antiga, onde filósofos, como Aristóteles e Sócrates, se debruçaram sobre o tema e determinaram os elementos fundamentais para a promoção da felicidade e do prazer (Fernandes, 2007 *in* Oliveira, 2013).

No âmbito da psicologia, os estudos e divulgações sobre o tema Bem-estar têm vindo a crescer exponencialmente nas últimas décadas, impulsionados essencialmente pelo movimento da PP. A

identificação de variáveis psicológicas que facilitem o desenvolvimento humano positivo e que potenciem o bem-estar do indivíduo são temas constantes das investigações no campo da PP, existindo vários estudos a referir o impacto de variáveis positivas no bem-estar. Este conceito é, no entanto, bastante abrangente pelo que, ao longo do tempo, vários têm sido os movimentos sócio históricos que contribuíram para a formação e diferenciação de várias vertentes do bem-estar, por exemplo, o Bem-estar Material versus o Bem-estar Global e o Bem-estar Psicológico versus o BES (Galinha e Pais-Ribeiro, 2005).

São de ressaltar dois momentos críticos na história.

Inicialmente, o conceito bem-estar estava ligado à economia, uma vez que a sua avaliação individual dependia da sua relação com o poder de compra e rendimento. Nesta altura estar-se-ia a falar do Bem-estar Material; no entanto, com a evolução da sociedade e com a emergência e desenvolvimento dos estudos em torno do conceito bem-estar, tornou-se necessário considerar neste âmbito outros elementos essenciais para além dos materiais, como qualidade de vida, saúde, liberdade política, trabalho e relações. Assim, surge a necessidade de distinguir operacional e terminologicamente Bem-estar Material de Bem-estar Global, passando este segundo a abranger outras dimensões da vida dos indivíduos (Van e Frijters, 1999 *in* Galinha e Pais-Ribeiro, 2005). É desta forma, e através do desenvolvimento do conceito realizado por Wilson, que, por volta da década de 60, o bem-estar terá transcendido a dimensão do Bem-estar Material, considerando e valorizando mais dimensões da vida dos indivíduos (Galinha, 2008). Os primeiros estudos que tentavam compreender a relação entre as variáveis sociodemográficas e o BES levaram Wilson a perceber que, entre muitas características, um indivíduo feliz é saudável, jovem, otimista, casado, tem elevada escolaridade, está satisfeito com o seu trabalho e é extrovertido. No entanto, estudos já mais recentes indicam que idade e género não reúnem consenso, que quem vive em conjugalidade é mais feliz e que a relação positiva entre escolaridade e felicidade tem vindo a reduzir-se.

Num segundo momento, por volta dos anos 80, devido à investigação maciça acerca do conceito bem-estar, criou-se a necessidade de redefinir dois conceitos: Bem-estar Psicológico e Bem-estar Subjetivo (Galinha, 2008). Esta distinção advém da falta de consenso na sua definição, que era e é

uma tarefa difícil de solucionar. A importância do conceito de bem-estar foi-se tornando cada vez maior, evidenciada pela multiplicidade de concepções e modelos de investigação; entre os principais modelos, ressaltam-se duas correntes de pensamentos relativamente diferentes mas relacionadas com o bem-estar: o *eudaimonismo* e o *hedonismo* (Ryan e Deci, 2001 in Oliveira, 2013). O primeiro, *eudaimonismo*, surge nos anos 80, por Ryff, e compreende o bem-estar sob a perspectiva do funcionamento psicológico, daí surgindo o conceito de BEP. Este centra-se no desenvolvimento do adulto e da saúde mental e integra conceitos como a autoaceitação, autonomia, relações positivas, desenvolvimento pessoal e controlo sobre o meio (Galinha e Pais-Ribeiro, 2005). O segundo, *hedonismo* ou felicidade, está relacionado com elementos da esfera psicossocial, isto é, integra dimensões de afeto e satisfação com a vida (Oliveira, 2013). Esta nova área, proposta por Diener, Kahneman e Schwarz, em 1999, tem como intuito compreender o que torna a vida agradável ou desagradável. O seu foco principal são as emoções prazerosas, satisfação com a vida e uma relativa ausência de emoções negativas (Giacomoni, 2004 in Woyciekoski, Stenert e Hutz, 2012).

Em suma, o bem-estar tem várias componentes que podem ser agrupadas em duas abordagens principais: 1) o BEP, que destaca características pessoais necessárias para se atingir o bem-estar e 2) o BES, que estuda os fatores e processos subjacentes à avaliação que o indivíduo faz da sua vida. Estas abordagens dedicam-se à saúde e saúde mental e podem ser aprofundadas em paralelo; no entanto, o principal foco de estudo no presente trabalho é o constructo do BES.

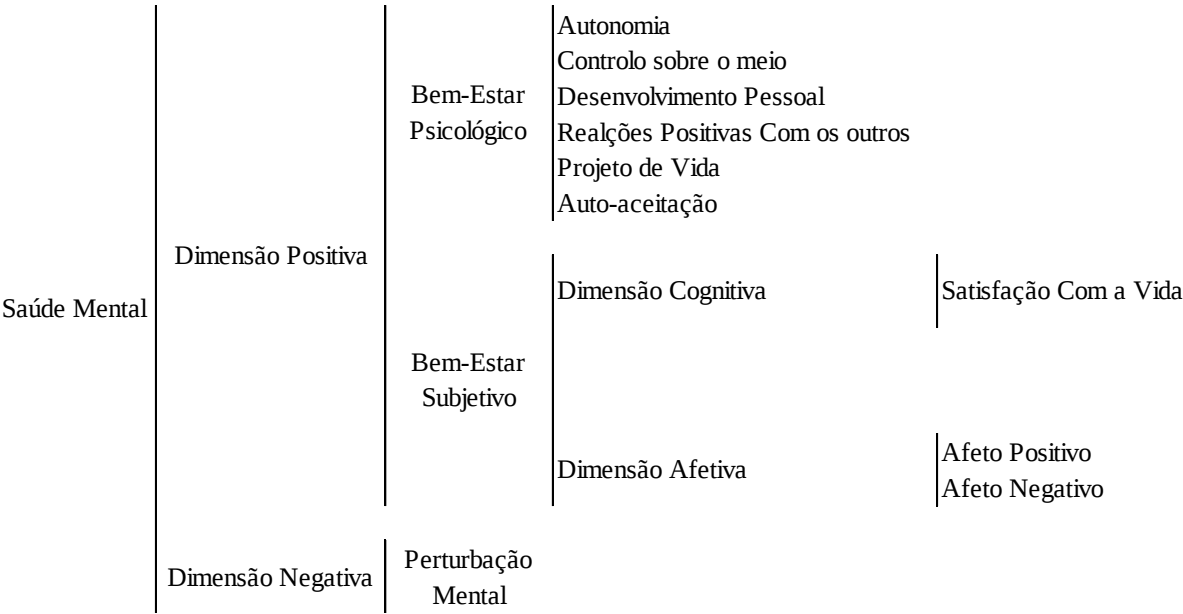
Ora, o BES tem vindo a solidificar o seu terreno considerando-se um campo de estudo em expansão. As investigações sistemáticas sobre este conceito têm-lhe trazido validade e fidelidade e existe já consenso entre investigadores quanto à existência de uma dimensão afetiva e de uma dimensão cognitiva no conceito do BES (Diener, Suh, Lucas e Smith, 1999). Na dimensão cognitiva, existe um juízo avaliativo normalmente exposto em termos de satisfação com a vida, globais ou específicos e na dimensão afetiva, positiva ou negativa, a expressão em termos globais, Felicidade, ou em termos específicos através de emoções (Galinha e Pais-Ribeiro, 2005). Estas duas dimensões, apesar de separadas, têm correlação substancial (Diener et al., 1999).

Isto significa que um indivíduo com altos níveis de BES, experiência vários momentos de satisfação com a vida, assim como tem constantemente emoções de alegria e contentamento e muito raramente vive emoções como raiva e tristeza (Diener et al., 1999).

Inicialmente Diener (1984) defendeu que o BES seria composto por três componentes distintas: 1) Satisfação com a vida (SV); 2) Afeto positivo (AP); 3) Afeto Negativo (AN). Mais tarde, a primeira componente, SV, terá sido alargada a outros campos específicos da vida (SD), como a satisfação com o trabalho (Diener et al., 1999), sendo ambas pertencentes à dimensão cognitiva por refletirem crenças avaliativas. Quanto ao AP e AN, ambos representam a dimensão afetiva, pois transmitem a quantidade de sentimentos experienciados ao longo da vida (Schimmack, 2008 *in* Nunes, 2010).

Na figura seguinte é possível exemplificar e clarificar as componentes acima explicadas.

Figura 2 – Representação e Enquadramento do Conceito Bem-estar Subjetivo
(Adaptado de Galinha, 2008)



2.5.1.1. Dimensão Cognitiva

Como já foi referido anteriormente, a dimensão cognitiva do BES retrata o juízo que as pessoas fazem da sua própria vida no que respeita aos aspetos racionais e intelectuais. Esta dimensão pode ser representada por uma visão mais ampla, isto é pela SV, como por uma visão mais focalizada, através da SD. Mais especificamente, a SV poderá ser vista como uma avaliação global que resulta da comparação entre o padrão individual e as circunstâncias atuais do indivíduo (Diener, 1984 *in* Nunes, 2010), enquanto a SD traduz uma avaliação mais específica, sendo o julgamento influenciado pela hierarquia e importância que esse domínio tem para a vida do indivíduo (Galinha, 2008).

Visto estarmos a falar de dimensões de foro individual, tal significa que os níveis de SV variam de pessoa para pessoa porque cada um expressará a sua satisfação com a vida de forma diferente. Exemplo disso são indivíduos que acentuem sobretudo aspetos positivos das suas vidas, ao contrário de outros que se focalizam precisamente no contrário, isto é, nas tarefas mais complicadas e negativas – o que resultará em níveis completamente diferentes de SV. Situação análoga é a que constata Diener e Biswar-Diener (2002 *in* Oliveira 2013), quando explica que pessoas consideradas mais felizes dão globalmente mais enfoque à SV, isto é, dão mais atenção aos aspetos positivos, otimistas e bem resolvidos da sua vida. Ao contrário, indivíduos considerados menos felizes avaliam a SV com uma visão mais específica incidindo mais nos domínios problemáticos das suas vidas.

É possível, no entanto, afirmar, segundo Schimmack (2008), que a relação entre SV e SD é relativamente estável e forte. Exemplo disso são duas abordagens distintas relativas ao BES, identificadas por Diener na década de 80, que estudam, compreendem e trabalham os fatores e processos inerentes à avaliação que as pessoas fazem das suas vidas. São elas a abordagem *bottom-up* e a *top-down*. Na primeira e de acordo com Carochinho (2009), o BES resulta do efeito cumulativo de experiências positivas em vários domínios da existência humana. Tal abordagem assume a existência de uma influência casual entre a SV e a SD, ou seja, que a SD irá influenciar a SV. Refira-se, ainda, neste âmbito que o BES está ligado a indivíduos que, em consequência das

circunstâncias da vida, experienciam muitos momentos de felicidade (Diener, 1984 *in* Couceiro, 2013).

A segunda teoria, *top-down*, indica que o sucesso ou insucesso em termos do BES é consequência de um conjunto de determinações individuais, ou seja, o BES depende da forma como o indivíduo interpreta e experiencia a realidade concreta (Diener, 1984 *in* Couceiro, 2013). Nesta teoria o efeito de causalidade entre SV e SD é exatamente o oposto do verificado na teoria *bottom-up*: será a SV a ter impacto na SD do indivíduo.

Numa perspetiva aplicada ao domínio laboral, há autores que defendem que a SV é uma determinante da satisfação com o trabalho (ST), enquanto outros defendem exatamente a relação inversa (Rode, 2004). Ambas as teorias têm evidências empíricas pois, por um lado, o estatuto profissional e rendimentos influenciam o BES (Galinha, 2008); por outro, elevados níveis de BES têm impacto direto e significativo na adaptação ao trabalho e conduzem a um maior sucesso económico e profissional (Diener e Ryan, 2009 *in* Nunes, 2010).

2.5.1.2. Dimensão Afetiva

Segundo Diener e Lucas (2000) as experiências afetivas fazem parte da vida de todas as pessoas – quer como forma de apoio à sobrevivência e reprodução humana quer como orientação e auxílio na adaptação ao mundo em que vivem. Segundo Galinha (2008), existem duas perspetivas relacionadas com a estrutura da componente afeto: 1) a específica, representada por respostas fisiológicas emocionais próprias, e 2) a perspetiva dimensional, representada por uma dimensão positiva e outra negativa, onde os estados afetivos são semelhantes e relacionados entre eles. É consensual entre autores considerar afeto como componente emocional do BES (Diener et al., 1999), a qual neste campo de estudo se representa pela perspetiva dimensional.

A este respeito, Novo (2003 *in* Carochinho, 2010) refere que “*a possibilidade de diferenciação dos afetos positivos e negativos foi sugerida a partir dos estudos de Bradburn efetuados em 1969 que, surpreendentemente, apontava para uma interdependência dos mesmos (...). Estudos realizados com diferentes amostras e por diversos autores (Andrews e Robinson, 1991) vieram a encontrar resultados semelhantes*”.

Para além desta combinação e interdependência entre as dimensões positiva e negativa, o afeto pode também ser avaliado pela sua intensidade e frequência. Segundo afirma Diener (2000 *in* Oliveira, 2013), de acordo com os resultados de alguns estudos, a soma de emoções positivas e agradáveis a maior parte do tempo e emoções desagradáveis com menor regularidade é o bastante para se manifestarem níveis consideravelmente altos de BES. Esta afirmação corrobora a ideia de Lyubomirsky, King e Diener (2005) de que a quantidade de tempo de AP experienciado pelo indivíduo é mais importante para a Felicidade do que a sua intensidade. Tal significa que o melhor preditor de BES é a frequência de emoções positivas em comparação com estados negativos ao longo da vida (Larsen, Diener e Emmons, 1985).

Considerando o AP individualmente, este representa as experiências de emoções e humores positivos (Diener, 2000 *in* Nunes, 2000) e indica o quanto uma pessoa se sente alerta, ativa e motivada e expressa emoções específicas como alegria, esperança e gratidão (Watson, Clark e Tellegen, 1988 *in* Oliveira, 2013).

Vários são os estudos que nos indicam que a vivência de emoções positivas está relacionada com características comportamentais muito benéficas, como altruísmo, criatividade, sociabilidade e autoconfiança, resultando muito provavelmente num reforço e fortalecimento do sistema cardiovascular e imunitário do indivíduo. Para além deste resultado, também é possível concluir que indivíduos normalmente mais felizes apresentam estas características continuamente, conseguindo desta forma conquistar situações de maior êxito num maior número de dimensões da sua vida, por exemplo, ter propensão para fazer amigos, mais possibilidade de promoção profissional ou provavelmente vida mais longa (Diener e Biswar-Diener, 2002, *in* Oliveira 2013).

Lyubomirsky *et al.* (2005) também identificaram uma relação recíproca entre a felicidade (medida através do AP) e o sucesso e referem que o AP reflete características como autoeficácia, esperança, otimismo e resiliência, isto é, que reflete as quatro componentes do *Psycap*, abordadas anteriormente.

Quanto à dimensão AN este está diretamente relacionado com emoções e humores adversos, como ansiedade, raiva, medo, tristeza e culpa (Diener, 2000 *in* Oliveira, 2013). Segundo Watson (2002), o principal objetivo do AN é manter o indivíduo afastado de problemas e ameaças, através da

inibição de comportamentos que possam levar a situações indesejáveis de dor ou de castigo. Numa outra visão do AN, Martin (2005 *in* Oliveira, 2013) defende que as emoções negativas, em termos biológicos, são muito mais relevantes do que as emoções positivas, uma vez que ajudam na manutenção da vida dos indivíduos. Esta visão é corroborada por outros autores em relação à importância, conveniência e funcionalidade que o AN pode ter num determinado momento da vida (Oishi, Diener e Lucas, 2007). Exemplo disso é a tristeza experienciada num determinado momento da vida de um indivíduo, que poderá trazer consigo uma nova visão e possibilidades de renovação e de fortalecimento, a partir da qual o indivíduo irá em busca de novos planos de ação.

2.6. Bem-estar Subjetivo Organizacional

A atividade profissional representa uma parte significativa na vida das pessoas, pois é nas organizações que elas passam a maior parcela do seu tempo. Como tal, é importante que todos se sintam bem no seu local de trabalho. Para isso é necessário tentar promover o bem-estar laboral pela relevância que adquire na vida das pessoas e na forma como elas vivem o seu dia-a-dia. Esta promoção pretenderá não só prevenir doenças profissionais mas também, pela melhoria do bem-estar do trabalhador, aumentar a produtividade e rendimentos da organização.

Esta área do comportamento organizacional tem preocupado muitos investigadores, que buscam a adequação dos procedimentos organizacionais e os tornam mais assertivos e sintonizados com sistemas de gestão mais produtivos. No entanto, o estudo das emoções, em contexto organizacional, tem sofrido alguns atrasados. Dentre as possíveis razões está o facto de a felicidade ser tipicamente vista como satisfação com o trabalho, geralmente considerada uma atitude – logo a avaliação era feita através de uma base cognitiva e não afetiva (Wright e Cropanzano, 2004 *in* Soares, 2010). Isto revelou, na verdade, uma incapacidade de associar resultados organizacionais importantes ao desempenho dos seus colaboradores, criando alguma frustração entre investigadores por a relação entre felicidade e desempenho ter sido sempre vista numa perspetiva irrefutável da psicologia organizacional (Wright, Bonett, Cropanzano, 2007).

Contudo, a renovação das expectativas dos teóricos surgiu pela emergência de um novo paradigma na psicologia positiva, denominada revolução afetiva por Barsade, Brief, Spataro e Greenberg (2003). Esta nova visão tem por base o reconhecimento da importância do afeto na vida organizacional e aponta para o potencial que o mesmo tem no desempenho mais eficaz dos trabalhadores. Assim a hipótese “um trabalhador feliz é um trabalhador produtivo” – defensora de que trabalhadores felizes atingem níveis de desempenho superiores a trabalhadores infelizes – tem sido desenvolvida e suportada empiricamente. Segundo Csikszentmihalyi (2004), o trabalho pode desempenhar um dos aspetos mais importantes e compensadores da vida de um indivíduo (Csikszentmihalyi, 2004 *in* Garcia, 2009), tal como Keyes, Hyson e Lupo (2000) defendem que aqueles que demonstram satisfação com a vida e com o trabalho são mais pontuais, assíduos e cooperantes do que os que revelam insatisfação com o trabalho (Keyes, Hysom e Lupo, 2000 *in*

Garcia, 2009). Num estudo realizado por Kaplan, Bradley, Luchman e Haynes (2009), também se demonstrou que colaboradores que experienciem estados emocionais positivos alcançam melhores desempenhos em comparação com os que predominantemente têm emoções negativas (Kaplan, Bradley, Luchman e Haynes, 2009). Tal leva-nos a concluir que colaboradores com elevados níveis de bem-estar no trabalho se comportam notoriamente de forma bem diversa dos seus colegas com níveis reduzidos, o que nos indica o real impacto desta componente no desempenho dos trabalhadores.

Com base em referências teóricas, Siqueira e Padovam (2008) descrevem o bem-estar no trabalho como um modelo constituído e integrado por três componentes: 1) *satisfação no trabalho*, 2) *envolvimento com o trabalho* e 3) *comprometimento organizacional afetivo*. Estes autores sugerem que o bem-estar no trabalho seja entendido como um constructo multidimensional que envolva o estabelecimento de vínculos afetivos positivos com o trabalho (satisfação e envolvimento) e com a organização (comprometimento afetivo).

Estes três conceitos com denominação positiva envolvem a estrutura proposta para o conceito do bem-estar no trabalho, uma vez terem ligações prazerosas no contexto de trabalho conforme explicado de seguida. A *satisfação no trabalho* para Locke é um estado emocional positivo ou de prazer, resultante de um trabalho ou de experiências de trabalho (Locke, 1976 *in* Siqueira e Padovam, 2008). Por seu lado, Siqueira (1995) define satisfação com o trabalho como uma componente multidimensional, uma vez implicar positivamente o vínculo com a satisfação de cinco domínios específicos: relacionamento com as chefias, com os colegas, com o salário, com oportunidades de promoção e, ainda, com as tarefas realizadas (Siqueira, 1995 *in* Garcia, 2009). Logo, a satisfação com o trabalho resulta da avaliação que o individuo faz do seu trabalho e da vida em geral, definindo-se através do grau de bem-estar vivido no trabalho ou na situação de trabalho (Garcia, 2009). Quanto ao envolvimento com o trabalho, este define-se pelo “[...] grau em que o desempenho de uma pessoa no trabalho afeta sua autoestima” (Lodahl & Kejner, 1965 *in* Siqueira e Padovam, 2008).

Mais tarde, foi possível com Csikszentmihalyi compreender este conceito de forma mais hodierna, definindo-o como um estado de fluxo (Csikszentmihalyi, 1999 *in* Siqueira e Padovam, 2008). Para

este autor, estado de fluxo ocorre quando se harmoniza o que o indivíduo sente, pensa e deseja; por outras palavras, quando as atividades atribuídas ao colaborar são desafiantes, exigem capacidades especiais e as metas estabelecidas e o *feedback* são claros e imediatos. Nestas situações, o indivíduo desencadeia um maior envolvimento e transforma a atividade numa experiência positiva.

Por último, o comprometimento organizacional afetivo entende-se como sendo “[...] *um estado no qual um indivíduo se identifica com uma organização particular e com seus objetivos, desejando manter-se afiliado a ela com vista a realizar tais objetivos*” (Mowday, Steers & Porter, 1979, in Siqueira e Padovam, 2008). Sensações de orgulho, confiança, apego, dedicação e entusiasmo são sentimentos positivos resultantes de experiências emocionais positivas impulsionadas pela ligação afetiva a uma organização (Siqueira, 1995 in Siqueira e Padovam, 2008). Esta afetividade comprometida traduz uma relação firmada pelo colaborador e a organização que propicia vivências positivas e prazerosas.

2.7. Questões de Investigação

Na revisão da literatura realizada, foi demonstrado a importância e o papel preponderante que a componente laboral tem na vida dos indivíduos, pois é através da mesma que são exteriorizadas as habilidades, potencialidades e competências dos mesmos. É, por isso, necessária uma ampliação à inerente visão económica que esta componente acarreta, pois estados de felicidade, bem-estar, satisfação e qualidade de vida são influenciados pela exposição do indivíduo em contexto laboral. Esta perceção da importância da promoção da felicidade dos funcionários e do equilíbrio entre sentimentos humanos e racionalidade de produção é fundamental por parte da comunidade empresarial, pois só assim se atingirá elevados níveis de produtividade.

Neste sentido, pretende-se com esta investigação responder às seguintes questões

- 1) Qual a relação entre o *Psycap* e o BES;
- 2) Qual a relação entre o *Psycap* e a Satisfação com o trabalho;
- 3) Qual a relação entre o BES e a Satisfação com o trabalho.

Dito de outra forma, procurar-se-á, através de um modelo de mediação, perceber qual o efeito direto e indireto (mediado pelo BES) do *Psycap* sobre a Satisfação com o trabalho.

Seguidamente será apresentado o estudo empírico que permitiu responder às questões apresentadas.

3. Metodologia

Neste capítulo são apresentados os participantes (amostra) e explicados quais os procedimentos utilizados na recolha, análise e tratamento dos dados. São ainda indicados quais os instrumentos utilizados na medição das variáveis em estudo, Capital Psicológico Positivo, Bem-estar Subjetivo, Bem-estar Subjetivo Organizacional.

3.1. Instrumento

O questionário foi o instrumento escolhido para recolha de dados no presente trabalho. O mesmo estava dividido em dois grupos. Um primeiro grupo com três blocos de perguntas, cada um destinado a medir cada uma das variáveis em estudo - Capital Psicológico Positivo, Bem-estar Subjetivo e Bem-estar Subjetivo Organizacional - e um segundo grupo composto por perguntas de caracterização sociodemográfica.

3.1.1. Capital Psicológico Positivo

Como forma de avaliar o Capital Psicológico Positivo foi utilizado o *Psychological Capital Questionnaire* (PCQ), desenvolvido e validado por Luthans, Youssef & Avolio (2007). O PCQ consiste em seis itens adaptados destinados a medir cada uma das escalas: autoeficácia, esperança, otimismo e resiliência, totalizando 24 itens a serem respondidos. São exemplos de três das subescalas “Neste momento, estou a alcançar os objetivos profissionais que defini para mim” (esperança), “Se algo puder correr bem no meu trabalho, sei que irá acontecer” (otimismo) ” e “Perante um contratempo no trabalho, tenho facilidade em recuperar e seguir em frente” (resiliência)². As respostas foram dadas através de uma escala tipo *Likert* de seis pontos, com respostas que oscilam entre 1 (Discordo Totalmente) até 6 (Concordo Totalmente). Dado que três das questões deste questionário são formuladas na negativa, procedeu-se à sua inversão para uma formulação positiva, de forma a facilitar a análise. Quanto às propriedades psicométricas, o PCQ

² Por solicitação do autor, que autorizou a utilização deste instrumento, apenas são divulgados neste trabalho 3 itens do questionário PCQ. Na apresentação e discussão da tese o júri teve acesso ao questionário na íntegra.

revelou valores aceitáveis de consistência interna ($\alpha=0,83$; $\alpha=0,76$, $\alpha=0,72$, $\alpha=0,71$, respetivamente para cada uma das escalas).

3.1.2. Bem-estar Subjetivo – Satisfação com a Vida

O BES foi medido através da *Satisfaction With Life Scale* (SWLS), criado por Diener, Emmons, Larsen e Griffin (1985) e pela *Scale of Positive and Negative Experience* (SPANE) desenvolvida por Diener et al. (2010).

A SWLS é constituída por 5 itens, que permitem avaliar a componente cognitiva do BES, mais especificamente os julgamentos de satisfação global com a vida. Os itens são cotados numa escala tipo *Likert* que oscila entre 1 (Discordo Totalmente) até 6 (Concordo Totalmente) e exemplo dos itens que a compõem são: “Estou satisfeito(a) com a minha vida” e “ Até agora tenho conseguido as coisas importantes que quero na vida”. A SWLS apresenta uma consistência interna forte, com um valor de $\alpha = 0,86$.

Quanto ao segundo questionário, SPANE, este avalia a dimensão afetiva do BES e é constituído por 6 itens com valência positiva e seis com valência negativa. Cada item é cotado por uma escala tipo *Likert* de 1 (Muito raramente ou nunca) até 5 (Muito frequentemente ou sempre). Para ambos os conjuntos de itens, positivos e negativos, três deles são gerais (bem) e três são mais específicos (triste). A consistência global da escala é boa ($\alpha = 0,88$), sendo o valor de 0,88 para a subescala positiva e de 0,80 para a subescala negativa.

3.1.3. Bem-estar Subjetivo Organizacional – Satisfação com o trabalho

O Bem-estar Subjetivo Organizacional é medido através do questionário *Job Satisfaction Survey* (JSS), desenvolvido por Spector (1985) e utilizado para medir a satisfação com o trabalho. Este está dividido numa escala de nove dimensões: natureza do trabalho, os procedimentos de operacionalização, os benefícios, o salário, as oportunidades de promoção, a supervisão, os colegas e trabalho, as recompensas contingentes e a comunicação. Para além deste questionário medir a satisfação no trabalho em cada uma destas dimensões, mede também a satisfação global no trabalho, através do cálculo somatório de cada dimensão. Cada uma das nove dimensões da

satisfação no trabalho é medida por quatro itens, fazendo um total de 36 itens a serem respondidos. Cada item é cotado por uma escala de *Likert* de 1 (Discordo Totalmente) até 6 (Concordo Totalmente). Neste estudo específico, fez-se uma adaptação do questionário, encurtando-o para metade das perguntas originais. Desta forma cada uma das nove dimensões é medida através de dois itens, totalizando 18 perguntas a terem de ser respondidas. Foi também realizada a reversão de 9 questões que estavam formuladas na negativa e foram revertidas para uma formulação positiva, pois só desta forma seria fiável a análises destas variáveis. Quanto às propriedades psicométricas, o JSS revelou valores aceitáveis de consistência interna ($\alpha=0,81$).

3.2. Participantes

Tendo em conta os objetivos do estudo em questão e as variáveis a estudar, a população-alvo foi definida como os indivíduos em estado laboral ativo e com colegas e superiores hierárquicos.

A recolha dos dados foi feita com base num processo de amostragem não aleatória e por conveniência, tendo a seleção dos participantes sido realizada com base na disponibilidade e acessibilidade dos mesmos. Não existiram restrições de idade, género ou profissão, procurando-se diversificar as características individuais de forma a ter na amostra representados os atributos da população em geral.

3.3. Procedimento

No que diz respeito ao procedimento de recolha de dados, este foi feito através da construção de um questionário, com recurso ao Google docs. Este tipo de plataforma permite o preenchimento do questionário *online*, facilitando a distribuição e aglomeração das respostas do mesmo. Foi através da rede de contactos pessoais que o questionário foi distribuído, tendo como meio de comunicação o correio eletrónico e o *facebook*. Foi também pedido diretamente a cerca de 30 inquiridos que reencaminhassem o *link* do questionário para conhecidos seus, contribuindo desta forma para o crescimento da amostra final. A mensagem de apresentação do questionário explicava o tema do estudo em questão, a duração média e os contactos do autor.

Estabeleceu-se como tempo limite de recolha dos dados cerca de três semanas, estando o questionário disponível *online* de 4 de Agosto de 2015 até 29 de Agosto de 2015. O número final de respostas foi de 193 inquiridos.

Quanto ao tratamento estatístico dos dados, este foi realizado com recurso ao programa IBM *SPSS Statistics*.

Para a análise estatística dos dados, para além das ferramentas descritivas (gráficos, tabelas e indicadores numéricos) foi também feito uso da análise de regressão linear que permitiu testar um modelo de mediação segundo o procedimento proposto por Baron e Kenny (1986), de forma a responder às questões de investigação.

A apresentação dos resultados é feita no capítulo seguinte.

4. Resultados

Este capítulo dedica-se à análise de resultados, que irá ser apresentado em duas partes. Numa primeira fase irá fazer-se a análise descritiva dos dados e numa segunda fase apresentar-se-á o modelo de mediação construído com o objetivo de responder às questões de investigação.

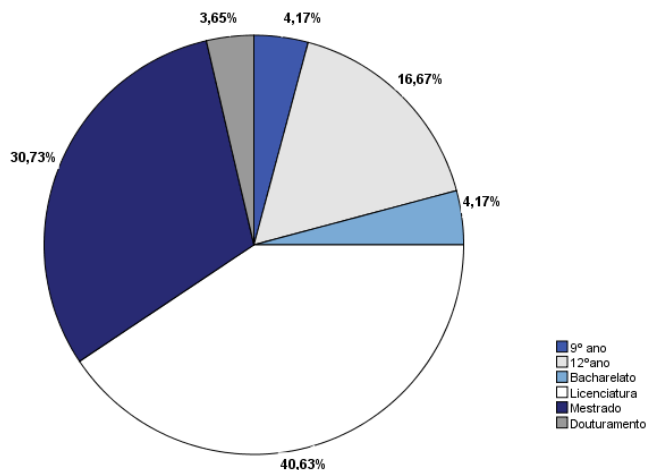
4.1.Caracterização da amostra

Neste ponto far-se-á a caracterização sociodemográfica da amostra, composta por 193 indivíduos. A distribuição por ambos os sexos é equilibrada, sendo 105 do sexo feminino (54,4%) e 88 do sexo masculino (45,6%).

Relativamente à idade dos indivíduos inquiridos, variam entre os 21 e os 66 anos, sendo que aproximadamente metade (50,8%) têm no máximo 32 anos e quase $\frac{3}{4}$ (74,1%) têm menos de 40 anos. A idade média é de 35,6 anos (DP=10,5 anos).

Quanto às habilitações literárias, o mais frequente é a posse de licenciatura (40,6%), seguindo-se os que têm mestrado (30,7%) e aqueles que completaram o 12º ano (16,7%). As restantes categorias representam cada uma um peso abaixo dos 5%.

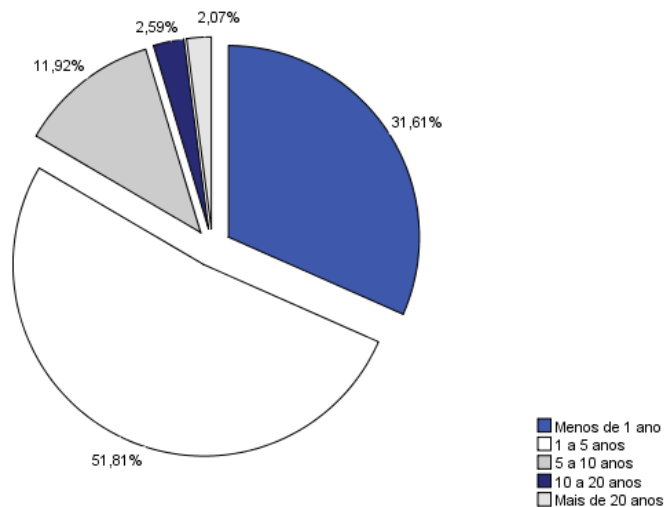
Gráfico 1 – Distribuição dos participantes por habilitações literárias



Em termos profissionais, dos 193 participantes, a grande maioria trabalha em empresas privadas (78,2%). Neste momento estão 63,7% com contratos sem termo/a termo incerto e 88,6% trabalham em regime Full-Time. Quanto à categoria profissional, 39,4% dos participantes são especialistas das profissões intelectuais e científicas, seguido de 24,4% dos participantes na categoria de técnico/profissional de nível intermédio e por fim com 11,9% estão os participantes em posições de direção. As restantes categorias representam um percentual abaixo dos 10%.

Em termos de antiguidade na organização, foram criados 5 escalões, para a realização de uma melhor análise. Dos 193 participantes, 51,8%, estão na presente organização entre 1 a 5 anos, sendo o escalão de menos de um ano de antiguidade o escalão que se segue com maior percentual (31,6%). Com 11,9% está o escalão dos participantes entre os 5 e os 10 anos de antiguidade na organização onde trabalham, restando com percentuais abaixo dos 3% os que trabalham há mais de 10 anos na organização onde estão no presente.

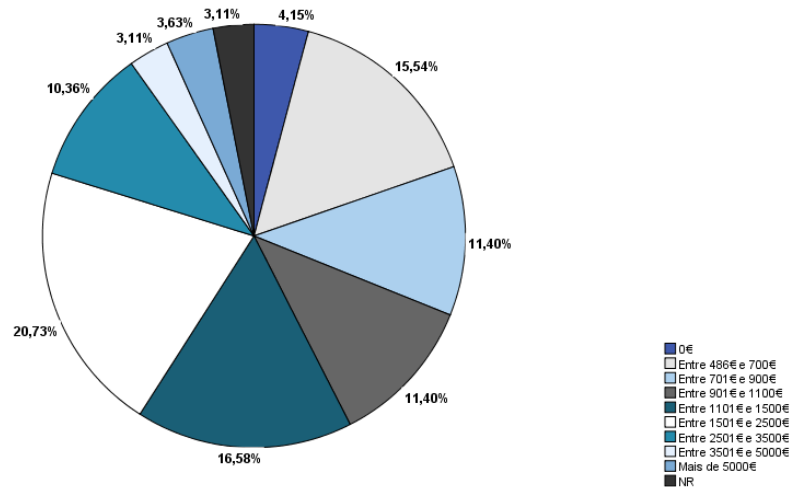
Gráfico 2 – Distribuição dos participantes por antiguidade na organização



No que diz respeito à banda salarial, temos 20,7% dos participantes que recebem entre 1501€ e 2500€, 16,6% entre 1101€ e 1500€ e 15,5% entre 486€ e 700€. Seguem-se, com igual importância (11,4%) os participantes que recebem entre 701€ e 900€ e os que recebem entre 901€ e 1100€.

Com 10,4% está o escalão dos participantes que auferem entre 2501€ e 3500€, ficando os restantes escalões com um percentual abaixo dos 10%.

Gráfico 3 – Distribuição dos participantes por bandas salariais



4.2. Capital Psicológico Positivo, Bem-estar Subjetivo e Bem-estar Subjetivo Organizacional (Análise Descritiva)

Sendo o Capital Psicológico Positivo (*Psycap*), o Bem-estar Subjetivo (Satisfação com a Vida) e o Bem-estar Subjetivo Organizacional (Satisfação com o trabalho) as variáveis em estudo procedeu-se, num primeiro momento, à análise descritiva das mesmas, sendo essa informação apresentada nos pontos que se seguem.

4.2.1. Capital Psicológico Positivo - *Psycap*

Relativamente ao Capital Psicológico Positivo, com o intuito de facilitar a leitura, as questões foram organizadas em quatro subescalas, (Autoeficácia, Esperança, Otimismo, Resiliência) cujos resultados apresentamos em seguida. Na generalidade das subescalas, as respostas variaram entre um mínimo de 1 (discordo totalmente) e um máximo de 6 (concordo totalmente). No que diz respeito aos desvios padrões, estes apresentaram todos com valores baixos, o que significa que a

dispersão dos valores de resposta em relação à média é baixa, podendo esta ser considerada um bom indicador síntese da totalidade das respostas.

Relativamente aos resultados da primeira subescala – Autoeficácia –, é possível observar pelo gráfico 4 e tabela 1 que os valores médios de resposta estão todos situados entre os valores 4,5 e 4,8. Estes resultados estão claramente acima do ponto central da escala (3,5), muito próximos de 5, indicando que os indivíduos têm altos níveis de autoeficácia.

Gráfico 4 - Indicadores de Autoeficácia

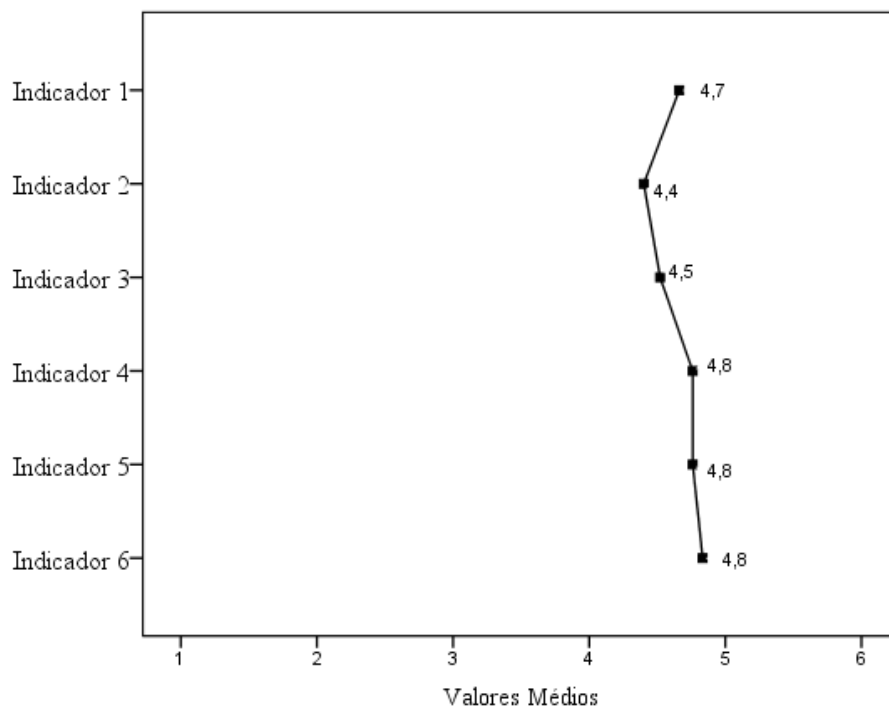


Tabela 1- Mínimos, Máximos, Médias e Desvio -Padrão da subescala Autoeficácia

Autoeficácia						
Variáveis/Estatísticas	Válido	Média	Mediana	Desvio Padrão	Mínimo	Máximo
Indicador 1	193	4,7	5,0	1,3	1	6
Indicador 2	193	4,4	5,0	1,4	1	6
Indicador 3	193	4,5	5,0	1,3	1	6
Indicador 4	193	4,8	5,0	1,2	1	6
Indicador 5	192	4,8	5,0	1,2	1	6
Indicador 6	193	4,8	5,0	1,1	2	6

Quanto à segunda subescala –, Esperança –, é possível observar no gráfico 5 e tabela 2 que os valores médios de resposta estão entre 3,8 e 5,1, o que significa que as respostas, estando acima do ponto central (3,5), remetem para níveis de concordância. No entanto, neste caso, existe aqui alguma diversidade, tendo algumas questões do grupo uma média de respostas perto do valor central (“Neste momento, estou a alcançar os objetivos profissionais que defini para mim”), o que nos leva a concluir que questões relacionadas com trabalho no momento presente revelam níveis de esperança mais baixos e perto do limite de discordância.

Gráfico 5 - Indicadores de Esperança

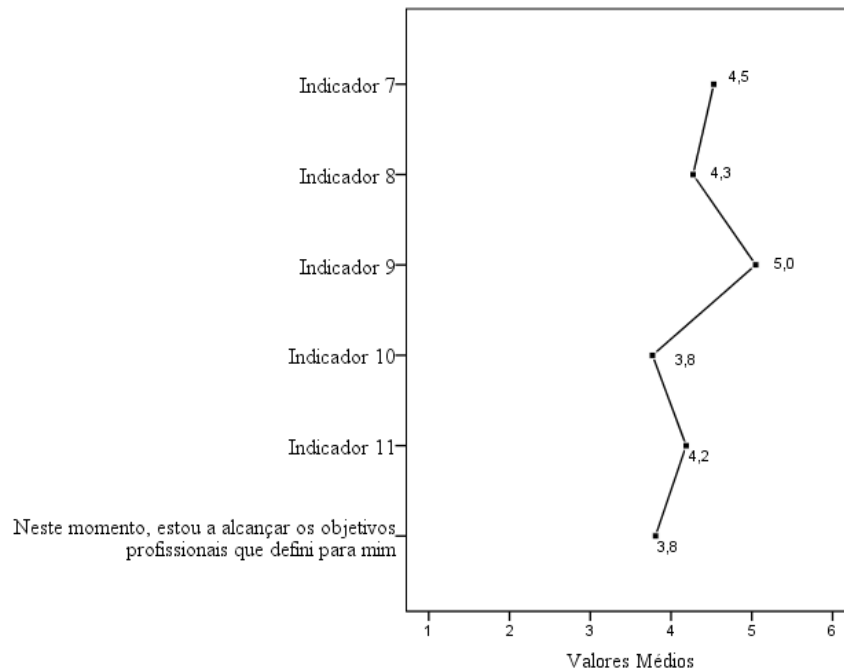


Tabela 2 - Mínimos, Máximos, Médias e Desvio-Padrão da subescala Esperança

Esperança						
Variáveis/Estatísticas	Válido	Média	Mediana	Desvio Padrão	Mínimo	Máximo
Indicador 7	193	4,5	5,0	1,2	1	6
Indicador 8	192	4,3	5,0	1,4	1	6
Indicador 9	192	5,0	5,0	1,1	2	6
Indicador 10	191	3,8	3,0	1,3	1	6
Indicador 11	192	4,2	5,0	1,3	1	6
Neste momento, estou a alcançar os objetivos profissionais que defini para mim	192	3,8	3,0	1,4	1	6

Relativamente à subescala Otimismo, os valores apresentados no gráfico 6 e tabela 3 demonstram que o valor médio de resposta está em torno 4, à exceção da questão “Se algo puder correr bem no meu trabalho, sei que irá acontecer “ que apresenta um valor médio abaixo da média. Tal significa que não existe otimismo relativamente à possibilidade de algo de positivo puder acontecer no trabalho. No que diz respeito às restantes questões as mesmas têm valores médios iguais ou acima do ponto central de 3,5, logo existe um nível médio alto de Otimismo nos indivíduos inquiridos.

Gráfico 6 – Indicadores de Otimismo

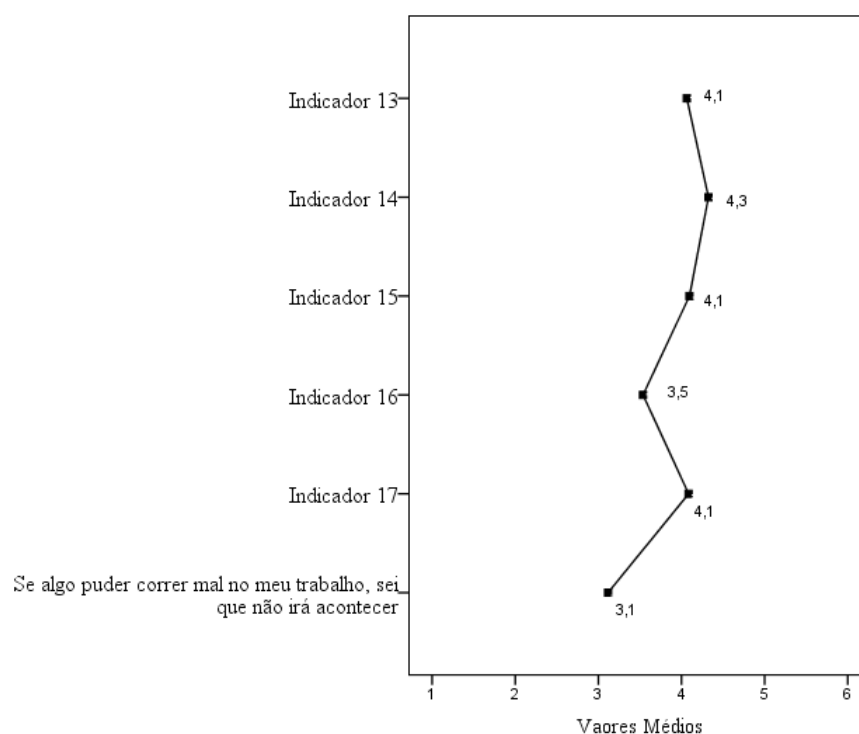


Tabela 3- Mínimos, Máximos, Médias e Desvio-Padrão da subescala Otimismo

Otimismo						
Variáveis/Estatísticas	Válido	Média	Mediana	Desvio Padrão	Mínimo	Máximo
Indicador 13	193	4,1	5,0	1,3	1	6
Indicador 14	192	4,3	5,0	1,3	1	6
Indicador 15	193	4,1	5,0	1,4	1	6
Indicador 16	193	3,5	4,0	0,9	1	5
Indicador 17	191	4,1	5,0	1,4	1	6
Se algo puder correr mal no meu trabalho, sei que irá acontecer	191	3,1	3,0	1,0	1	5

Por fim, os resultados referentes à última subescala – Resiliência –, expostos no gráfico 7 e tabela 4, exibem valores médios de resposta entre os 3,6 e 4,8. Estes valores representam níveis de resiliência médio altos, uma vez que estão acima do ponto central (3,5) e quase todos entre o 4 e o 5. Existe, no entanto, também nesta subescala uma questão com um nível médio de resposta perto

da média (“Perante um contratempo no trabalho, tenho facilidade em recuperar e seguir em frente”), o que nos remete para alguma dificuldade em recuperar de contratempos profissionais.

Gráfico 7 - Indicadores de Resiliência

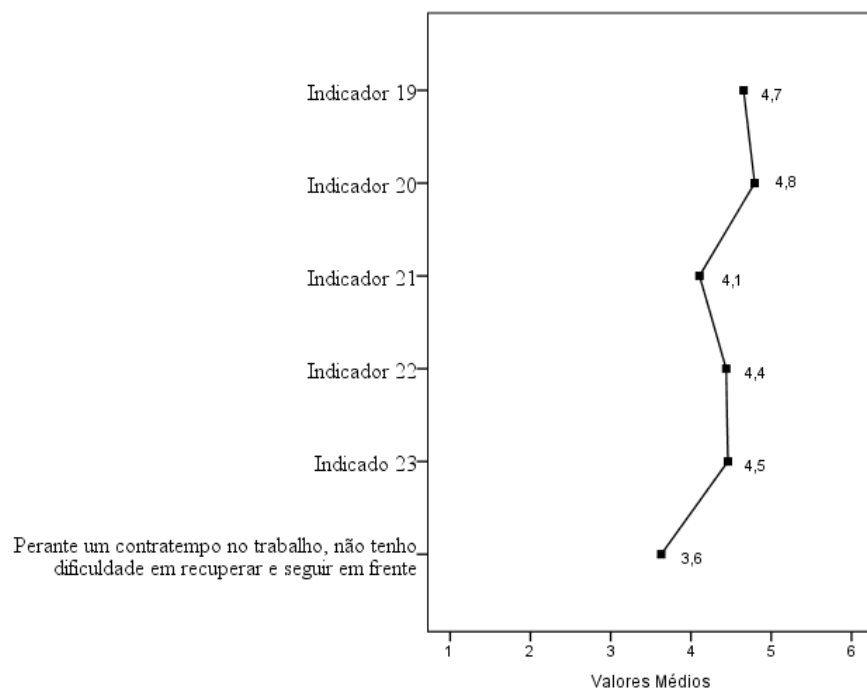


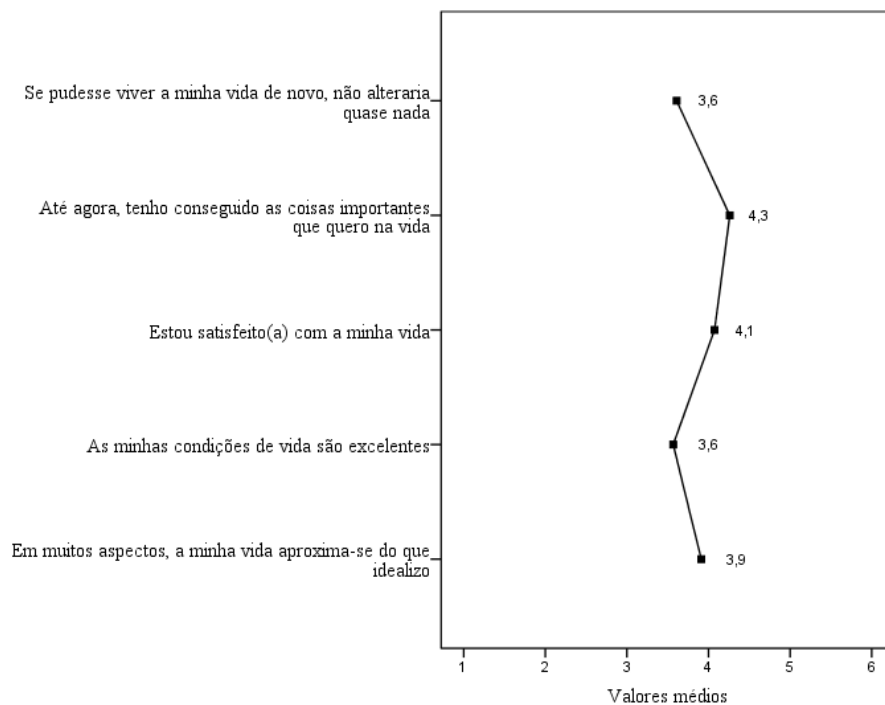
Tabela 4- Mínimos, Máximos, Médias e Desvio-Padrão da subescala Resiliência

Resiliência						
Variáveis/Estatísticas	N	Média	Mediana	Desvio Padrão	Mínimo	Máximo
Indicador 19	192	4,7	4,0	1,1	2	6
Indicador 20	193	4,8	5,0	1,2	1	6
Indicador 21	191	4,1	5,0	1,3	1	6
Indicador 22	193	4,4	5,0	1,2	1	6
Indicador 23	193	4,5	5,0	1,3	1	6
Perante um contratempo no trabalho, não tenho dificuldade em recuperar e seguir em frente	192	3,6	5,0	0,9	1	5

4.2.2. Bem-estar Subjetivo – Satisfação com a Vida

No que respeita ao Bem-estar Subjetivo (BES), o mesmo foi medido através da *Satisfaction With Life Scale* (SWLS), e pela *Scale of Positive and Negative Experience* (SPANE).

Gráfico 8 – Indicadores de Satisfação com a Vida



Em relação ao primeiro questionário, SWLS, seguem-se abaixo os valores mínimos, máximos e médios de resposta para as várias questões que o constituem (gráfico 8 e tabela 5)

Tabela 5 – Mínimos, Máximos, Médias e Desvio-Padrão dos indicadores de BES - Satisfação com a Vida (SWLS)

Satisfação com a Vida						
Variáveis/Estatísticas	N	Média	Mediana	Desvio Padrão	Mínimo	Máximo
Se pudesse viver a minha vida de novo, não alteraria quase nada	192	3,6	3,0	1,4	1	6
Até agora, tenho conseguido as coisas importantes que quero na vida	192	4,3	5,0	1,4	1	6
Estou satisfeito(a) com a minha vida	190	4,1	5,0	1,3	1	6
As minhas condições de vida são excelentes	192	3,6	3,0	1,3	1	6
Em muitos aspectos, a minha vida aproxima-se do que idealizo	192	3,9	3,0	1,3	1	6

Como se pode observar, os valores médios de resposta estão situados entre os 3,6 e os 4,3, logo acima do ponto central 3,5, o que significa que os indivíduos tem um nível médio de satisfação com a sua vida, sendo na questão “Até agora, tenho conseguido as coisas importantes que quero na vida “ onde se registou o valor mais elevado. Os valores baixos dos desvios padrões indicam uma baixa variabilidade dos valores de resposta em relação à média.

Quanto ao segundo questionário, SPANE, os valores mínimos, máximos e médios de resposta deste segundo questionário estão presentes no gráfico 9 e tabela 6. Nesta segunda parte de avaliação da satisfação com a vida os valores médios de resposta obtidos apresentam uma maior variabilidade situando-se entre o 1,9 e o 4. É perceptível pelas respostas dadas que variáveis relacionadas com sentimentos negativos estão abaixo ou perto do ponto central (neste caso 2,5) e que variáveis relacionadas com sentimentos positivos estão acima deste valor, o que significa que os sentimentos positivos, em média, estão mais presentes na vida dos indivíduos. Os desvios padrões todos com valores abaixo de 1, revelam uma variabilidade moderada em relação à média.

Gráfico 9 – Indicadores de Satisfação com a Vida

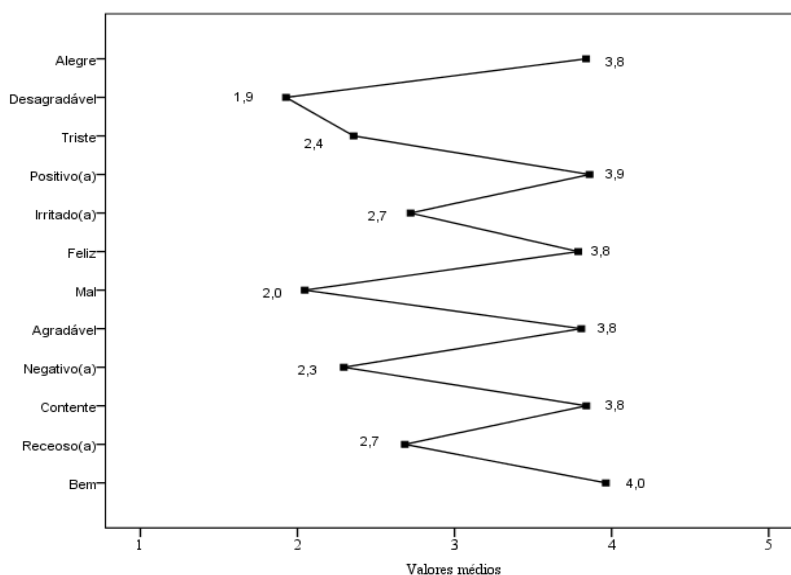


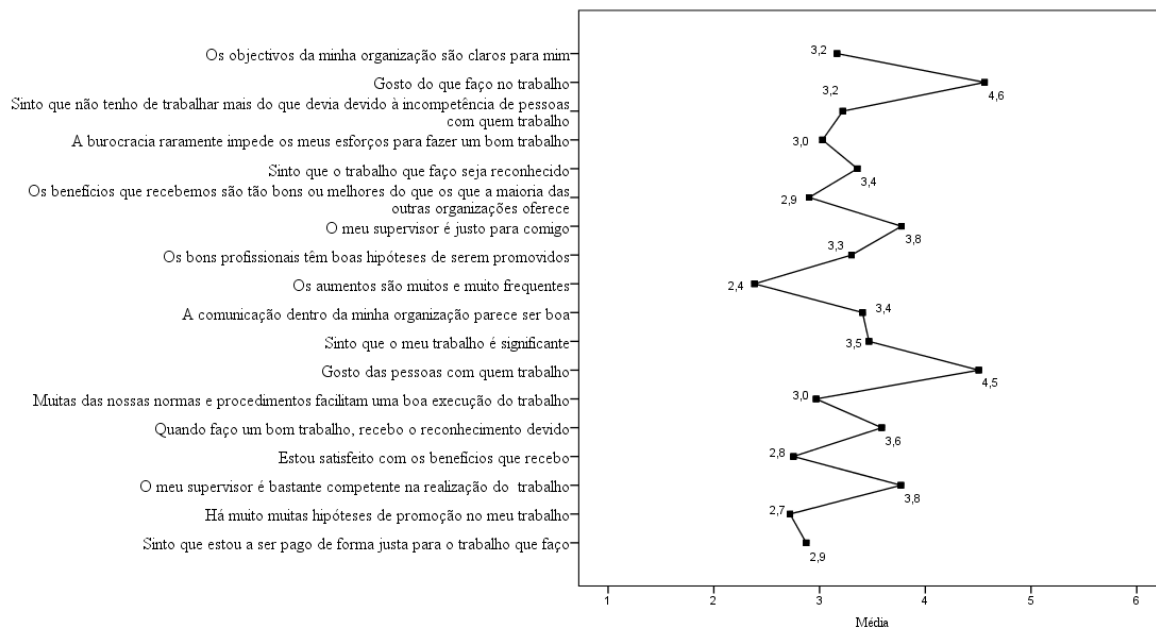
Tabela 6 – Mínimos, Máximos, Médias e Desvio-Padrão dos indicadores de BES - Satisfação com a Vida (Dimensão afetiva)

Satisfação com a Vida						
Variáveis/Estatísticas	N	Média	Mediana	Desvio Padrão	Mínimo	Máximo
Bem	192	4,0	4,0	,7	2	5
Receoso(a)	193	2,7	3,0	,9	1	5
Contente	193	3,8	4,0	,7	2	5
Negativo(a)	193	2,3	2,0	,9	1	5
Agradável	192	3,8	4,0	,7	1	5
Mal	193	2,0	2,0	,9	1	5
Feliz	193	3,8	4,0	,8	1	5
Irritado(a)	193	2,7	3,0	,9	1	5
Positivo(a)	192	3,9	4,0	,8	2	5
Triste	193	2,4	2,0	,9	1	5
Desagradável	192	1,9	2,0	,8	1	4
Alegre	191	3,8	4,0	,8	2	5

4.2.3. Bem-estar Subjetivo Organizacional – Satisfação com o trabalho

O Bem-estar Subjetivo Organizacional, medido através do questionário *Job Satisfaction Survey* (JSS) tem como mínimos, máximos e médios de resposta os valores apresentados no gráfico 10 e na tabela 4.

Gráfico 10 - Indicadores de Satisfação com o trabalho



Como é possível observar, os valores médios de resposta estão todos maioritariamente em torno do valor 3, sendo a questão “Os aumentos são muitos e muito frequentes” a que apresenta valores médios mais baixos (2,4), o que nos indica uma insatisfação com este item. A questão “Gosto do que faço no trabalho” tem o valor médio de resposta mais elevado de 4,6, o que leva a concluir que os inquiridos estão satisfeitos com o tipo de trabalho que tem. As restantes questão como referido estão todas acima do ponto central, logo remetem-nos para níveis de satisfação com o trabalho muito baixos ou de insatisfação. Relativamente ao desvio padrão, este apresenta valores em volta de 1, sendo a sua variabilidade em relação ao valor médio de respostas moderado.

Tabela 7-Mínimos, Máximos, Médias e Desvio-Padrão dos indicadores de BESO - Satisfação com o trabalho

Satisfação com o trabalho						
Variáveis/Estatísticas	N	Média	Mediana	Desvio Padrão	Mínimo	Máximo
Os objetivos da minha organização são claros para mim	192	3,2	3,0	1,2	1	5
Gosto do que faço no trabalho	192	4,6	5,0	1,4	1	6
Sinto que não tenho de trabalhar mais do que devia devido à incompetência de pessoas com quem trabalho	192	3,2	3,0	1,1	1	5
A burocracia raramente impede os meus esforços para fazer um bom trabalho	192	3,1	3,0	1,4	1	6
Sinto que o trabalho que faço seja reconhecido	192	3,3	3,0	1,1	1	5
Os benefícios que recebemos são tão bons ou melhores do que os que a maioria das outras organizações oferece	190	2,9	3,0	1,4	1	6
O meu supervisor é justo para comigo	190	3,8	4,0	0,9	1	5
Os bons profissionais têm boas hipóteses de serem promovidos	190	3,3	3,0	1,5	1	6
Os aumentos são muitos e muito frequentes	188	2,4	2,0	1,1	1	5
A comunicação dentro da minha organização parece ser boa	190	3,4	3,0	1,4	1	6
Sinto que o meu trabalho é significativo	192	3,5	3,0	1,1	1	5
Gosto das pessoas com quem trabalho	192	4,5	5,0	1,2	2	6
Muitas das nossas normas e procedimentos facilitam uma boa execução do trabalho	192	3,0	3,0	1,0	1	5
Quando faço um bom trabalho, recebo o reconhecimento devido	190	3,6	3,0	1,4	1	6
Estou satisfeito com os benefícios que recebo	192	2,8	3,0	1,1	1	5
O meu supervisor é bastante competente na realização do trabalho	190	3,8	3,0	1,5	1	6
Há muito muitas hipóteses de promoção no meu trabalho	192	2,8	3,0	1,1	1	5
Sinto que estou a ser pago de forma justa para o trabalho que faço	192	2,9	3,0	1,5	1	6

4.3. Validade dos constructos

Com base nos indicadores anteriormente apresentados e descritos, e após a análise da sua consistência interna com base no alfa de Cronbach, cujos resultados se apresentam todos acima de

0,8, construíram-se novas variáveis compósitas calculadas a partir da média aritmética dos respectivos indicadores, destinadas a medir cada um dos constructos (Capital Psicológico Positivo, Bem-estar Subjetivo e Bem-estar Subjetivo Organizacional).

Segue-se abaixo a tabela com os respectivos valores mínimos, máximos e médios de resposta.

Tabela 8- Mínimos, Máximos, Médias, Desvios-Padrão e Alphas de Cronbach

Constructos	N	Média	Mediana	Desvio padrão	Mínimo	Máximo	Alpha de Cronbach
Capital Psicológico Positivo	193	4,29	4,43	0,73	2,09	5,75	0,91
Bem-estar Subjetivo	193	3,74	3,43	0,64	1,94	5,22	0,90
Bem-estar Subjetivo Organizacional	192	3,37	3,33	0,53	1,94	4,83	0,81

Como é visível na tabela 5, onde estão apresentadas as medidas síntese descritivas das novas variáveis em estudo (construídas a partir da média aritmética dos indicadores respectivos e após verificação da sua consistência interna) estamos perante um valor médio de Capital Psicológico Positivo de $M = 4,29$ o que nos indica que os indivíduos têm níveis relativamente altos de crescimento pessoal e de positividade. Quanto ao Bem-estar Subjetivo, com um valor médio de 3,73, ou seja, pouco acima do ponto central da escala (3,5) indica estarmos perante um nível de satisfação dos indivíduos com a sua vida em geral que, sendo positivo, é bastante baixo. Por fim a variável Bem-estar Subjetivo Organizacional tem um valor médio de $M = 3,37$ (abaixo do ponto central da escala), o que nos leva a concluir que os indivíduos não estão satisfeitos, mas neste caso com o seu trabalho. Todas as variáveis têm valores de desvio padrão baixos, sendo a variabilidade das respostas em relação à média baixa.

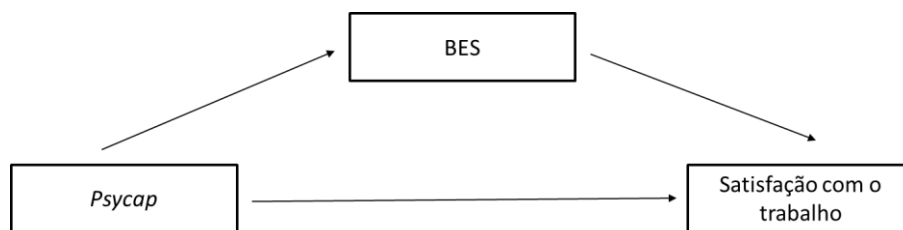
4.4. Verificação das questões de investigação

Neste ponto serão apresentados os resultados relativos às análises estatísticas efetuadas com o objetivo de responder às questões de investigação apresentadas e validar o modelo de mediação proposto.

Tal como Baron e Kenny (1986) referem “*In general terms, a given variable may be said to function as a mediator to the extent that it accounts for the relation between the predictor and the criterion. Mediators explain how external physical events take on internal psychological significance.*”

É, portanto, necessário estabelecer uma sequência causal entre a variável independente, a variável mediadora e a variável dependente, que no estudo em causa são, respetivamente, a variável *Psycap* (independente), o Bem-estar subjetivo (mediadora) e a satisfação com o trabalho (dependente). Representado graficamente este será o esquema que se pretende validar.

Figura 3 - Modelo de análise para o efeito de mediação do BES na relação entre o *Psycap* e a Satisfação com o trabalho



Para verificar a causalidade entre as variáveis é proposto por Baron e Kenny (1986) a realização do seguinte procedimento 1) Determinar a existência de uma relação significativa entre a variável independente e a variável dependente. Ou seja, antes de procurar as variáveis que medeiam um efeito, há que assegurar que esse efeito existe; 2) Determinar a existência de uma relação entre a variável independente e a variável mediadora; 3) Determinar a existência de uma relação entre a variável mediadora e a variável dependente; 4) Mostrar que a intensidade da relação entre a variável independente e a variável dependente se reduz significativamente quando a variável mediadora é incluída no modelo.

Tendo em conta o procedimento apresentado, a primeira fase de análise passa pela realização da regressão da variável mediadora (BES) na variável independente (*Psycap*), tendo de ser estatisticamente significativos os coeficientes de regressão. Na segunda fase, a variável dependente (Satisfação no trabalho) é regredida na variável independente (*Psycap*). Nesta segunda fase os

coeficientes de regressão deverão também ser estatisticamente significativos. Por fim, a terceira fase, passa por fazer a regressão da variável dependente (Satisfação no trabalho) na variável independente (*Psycap*) e na mediadora (BES). Caso a variável independente (*Psycap*) deixe de ser significativa, então existe uma mediação total. Isto significa que esta variável apenas tem um efeito indireto (via mediadora). Por outro lado, caso a variável independente (*Psycap*) continue a ser significativa mas o coeficiente de regressão diminua, então estamos perante uma mediação parcial, isto é existe um efeito direto e um efeito indireto.

Desta forma, na primeira fase do processo realizou-se uma regressão linear simples onde a variável independente (*Psycap*) entrou como explicativa da variável mediadora (BES), que assume, neste caso, o papel de variável dependente. Os resultados são os apresentados na tabela, representada abaixo.

Tabela 9- Regressão do BES na variável *Psycap*

Variável Independente	Beta	F	Sig.	Df
Capital Psicológico Positivo (<i>Psycap</i>)	,554		,000	
R ² adj.	0,304	84,688		192

Como é visível pela análise da tabela 6, é possível concluir que o *Psycap* tem efeito estatisticamente significativo no BES, e que esse efeito é positivo (Beta= 0,554, $p < 0,001$).

Assim se responde à primeira questão, concluindo que o *Psycap* não só influencia positivamente o BES dos indivíduos, como 30,4% do BES é explicado pelo *Psycap* (autoeficácia, esperança, otimismo, resiliência) dos indivíduos ($R^2_{adj}=0,304$).

Na tabela 7 podemos observar os resultados das etapas seguintes do processo. Numa parte superior da tabela encontram-se os resultados da regressão para analisar o efeito da variável independente (*Psycap*) na variável dependente (Satisfação com o trabalho) na ausência da variável mediadora (BES). Na parte inferior da tabela são apresentados os resultados da regressão através da qual se

pretende provar que a variável mediadora (BES) tem efeito na variável dependente (Satisfação com o trabalho).

Tabela 10 - Regressão da satisfação no trabalho na variável *Psycap* e na variável BES

Variáveis	Beta	F	Sig.	Df
Capital Psicológico Positivo (<i>Psycap</i>)	0,509		0,000	
R ² adj	0,255	66,471		191
Capital Psicológico Positivo (<i>Psycap</i>)	0,310		0,000	
Bem-estar Subjetivo (BES)	0,358		0,000	
R ²	0,341	50,419		191

Estes resultados mostram que o *Psycap* tem efeito estatisticamente significativo na Satisfação no trabalho, e que esse efeito é positivo (Beta= 0,509, $p < 0,001$). Responde-se, desta forma à segunda questão, concluindo-se que o *Psycap* influencia positivamente a Satisfação dos indivíduos no trabalho e que neste estudo em específico 25,5% desta satisfação profissional é explicado pelo *Psycap* (autoeficácia, esperança, otimismo, resiliência) dos indivíduos na ausência da mediadora.

Pela leitura da segunda parte da tabela prova-se que o BES tem efeito estatisticamente significativo na satisfação com o trabalho (Beta= 0,358, $p < 0,001$) e que explica 8,6% ($R^2_{\text{change}}=0,086$) da satisfação com o trabalho. Assim responde-se afirmativamente à questão 3.

Prova-se também que existe uma mediação parcial da variável BES sobre a satisfação com o trabalho, uma vez que, apesar do *Psycap* passar a ter um efeito menor (Beta passa de 0,509 para 0,310) a sua influência sobre a satisfação no trabalho continua a ser significativa ($p < 0,001$). Verificou-se também, através do teste de Sobel, que o efeito indireto do bem-estar subjetivo (BES) sobre a satisfação com o trabalho é significativo (Sobel $Z=4,31$, $p \approx 0$). Acrescente-se ainda que o

efeito indireto é o mais importante, explicando 19,3% da variação da satisfação com o trabalho (Effect size $a*b = 0,193$), enquanto o efeito direto do *Psychap* é de apenas 6,7% ($R^2_{part} = 0,066$).

5. Discussão e Conclusão

Neste último capítulo, o objetivo é refletir sobre os resultados alcançados no trabalho em apreço, tendo em conta a teoria já existente sobre o tema e as questões de investigação a responder. Depois, serão apresentados os resultados e sua contribuição para a investigação a nível teórico e prático, assim como a análise das suas limitações e sugestões para investigações futuras.

5.1. Principais conclusões

O presente estudo propunha-se explorar a relação existente entre o comportamento psicológico positivo (*Psycap*) e o bem-estar subjetivo, entre o *Psycap* e o bem-estar profissional dos indivíduos e, ainda, entre o bem-estar subjetivo e a satisfação no trabalho. Pretendia também analisar o impacto direto e indireto do *Psycap* na satisfação no trabalho quando mediado pelo Bem-estar Subjetivo.

Para a realização desta investigação foi necessário o estudo independente das quatro dimensões do *Psycap* – autoeficácia, esperança, otimismo, resiliência –, (e) das (duas) dimensões cognitiva e afetiva e satisfação com a vida do Bem-estar Subjetivo. No que respeita ao Bem-estar Subjetivo Organizacional, isto é, à satisfação no trabalho, a análise fez-se através de um conjunto de 8 dimensões, sendo que cada uma analisa uma vertente diferente do trabalho.

O estudo destas relações surgiu da necessidade de explorar a influência que o comportamento psicológico positivo dos indivíduos tem não só no BES – isto é, na satisfação dos indivíduos com a sua própria vida –, como na sua vida profissional. Consequentemente, tornou-se clara a inevitável necessidade de também estudar a influência que o BES, tem na satisfação profissional dos mesmos.

Como meio de estudo das variáveis acima descritas e das relações que se pretendem analisar, foram recolhidos, analisados e interpretados quantitativamente os dados reunidos através de um inquérito com distribuição *online*, do qual resultaram 193 respostas válidas. A amostra é representada quase (que) igualmente por sexo (feminino 54,4%; masculino 45,6%) e a idade média está nos 35,6 anos. Quanto às habilitações literárias, os inquiridos possuem na sua maioria licenciatura e a maior fatia exerce as suas funções em empresas privadas. No que diz respeito ao tipo de profissão, a maior

parte dos inquiridos tem funções de especialistas das profissões intelectuais e científicas e já trabalham na presente organização de 1 e 5 anos. Por fim, relativamente à banda salarial, a maioria dos indivíduos recebem mensalmente entre 1501€ e 2500€.

No que respeita especificamente à investigação, os seus resultados demonstraram que os indivíduos têm níveis relativamente altos de crescimento pessoal e positividade, que têm um nível baixo, embora positivo, de satisfação com a vida e, por fim, que estão insatisfeitos com o seu trabalho. Explicando em maior pormenor cada uma das variáveis verificou-se que, no caso do *Psycap*, apesar de os indivíduos exprimirem níveis médios altos nas quatro dimensões, foi a autoeficácia a que mais se destacou e a próximos da média de concordância. Isto traduz-se, por parte dos indivíduos inquiridos, numa capacidade de resolução e de procura de alternativas quando confrontados com situações difíceis, e de níveis de esperança positivos, mas baixos. No que concerne ao BES, os indivíduos revelaram níveis positivos, embora baixos, de satisfação com a vida, sendo aí evidente a presença mais pronunciada de sentimentos positivos em detrimento dos negativos. A última variável a ser analisada – a satisfação com o trabalho – revelou resultados com níveis de insatisfação, sendo a dimensão remuneração aquela que mais insatisfaz e a natureza do trabalho a que apresenta níveis mais satisfatórios.

Para responder às questões de investigação que se estabeleceram, isto é, perceber se o *Psycap* influencia diretamente a satisfação com o trabalho e indiretamente através do BES, assim como se o BES per si também influencia a satisfação no trabalho, foram construídas variáveis compósitas destinadas a medir cada um destes constructos (calculadas a partir da média aritmética dos respetivos indicadores), todas elas revelando altos níveis de consistência interna. Após a referida construção, e ainda com o mesmo objetivo, efetuaram-se regressões lineares pelas quais se concluiu que o *Psycap* tem efeito positivo estatisticamente significativo quer no BES, quer na satisfação com o trabalho e, ainda, que o BES tem efeito estatisticamente significativo na satisfação com o trabalho. O modelo de mediação permitiu ainda concluir a existência de uma mediação significativa do BES na relação entre o *Psycap* e a satisfação com o trabalho, sendo a sua variação explicada em 19,3% pelo efeito indireto do *Psycap* mediado pelo BES. Através dos resultados apresentados, conseguiu-se responder de forma positiva a todas as questões de investigação propostas, concluindo-se que o *Psycap* influencia positivamente o BES e a satisfação no trabalho e que o BES,

por sua vez, para além de ter também um efeito positivo na satisfação no trabalho medeia a relação entre o *Psycap* e a satisfação com o trabalho.

5.2 Contribuição da Investigação do Ponto de Vista Teórico e Prático

No presente estudo, e sob o ponto de vista teórico, podemos apontar toda a investigação desenvolvida e os resultados apresentados como uma continuidade e complementaridade da investigação já realizada neste campo da psicologia positiva e do bem-estar subjetivo. Será, assim, um convite ao alargamento e aprofundamento das definições, teorizações e investigações neste domínio. Em particular, o seu contributo será mais direcionado para uma população em estado profissional ativo com colegas e superiores hierárquicos.

Do ponto de vista prático, os resultados a que se chegou mostram a importância que estes temas têm na vida pessoal e profissional dos indivíduos, acreditando que é desejável ter altos níveis de *Psycap* e de BES, para se atingir uma maior satisfação profissional. Ter trabalhadores com altos níveis de autoeficácia, esperança, otimismo e resiliência favorece a forma como cada um deles encara e sente a situação e motivação profissional, daí advindo ferramentas psicológicas que favorecem a estabilidade emocional individual e lhes proporcionam melhores performances individuais e desempenhos organizacionais. Poderá, por isso, ser interessante começar a avaliar o capital psicológico positivo dos trabalhadores e incluí-lo em planos de formação e desenvolvimento, assim como ter esta variável em conta aquando de recrutamentos e de planos de formação e desenvolvimento de competências.

O capital psicológico positivo não deverá ser visto como um plano de recuperação caso a estratégia de uma organização falhe, mas, sim, como forma de garantir estabilidade e satisfação laboral. Veja-se, neste sentido, a opinião de Avey, Luthans & Youssef (2010): o papel do *Psycap* no reforço da capacidade dos colaboradores em assumirem diferentes perspetivas e avaliarem situações e circunstâncias de forma positiva, oportuna e adaptativa promove a satisfação com a vida e com o trabalho.

Também o BES se revelou um elemento a ter em conta em ambiente organizacional pois o estado emocional do colaborador influenciará o seu desempenho profissional. Estudos como o de Owen,

Videras & Willemsen (2008) comprovam a relação significativa e positiva da relação entre a satisfação no trabalho e a satisfação com a Vida. Uma das principais razões desta relação é o facto de os indivíduos passarem a maior parte do seu tempo e da sua vida no trabalho, levando a que este represente uma parte muito significativa na vida das pessoas. Ora, visto que estados emocionais positivos resultam no alcance de melhores e mais satisfatórios desempenhos profissionais, é notório, avisado e pertinente desenvolver-se nas organizações a promoção de emoções e pensamento positivos. Assim, explorar e compreender o âmbito positivo dos indivíduos, das relações e das organizações poderá fazer toda a diferença em contexto organizacional.

Foi exatamente com o intuito de desenvolver e promover a importância destes temas dentro das organizações que este estudo foi desenvolvido, concluindo-se que o correto encaminhamento dos colaboradores trará uma estabilidade e fortalecimento emocional que, por sua vez, desencadeará uma melhoria nas performances e desempenhos organizacionais.

5.3. Limitações ao estudo e sugestões para investigações futuras

Após apresentação das conclusões e contribuições do estudo efetuado, apresentam-se agora algumas limitações que sustenta e sugestões que se apontam para investigações futuras. Como primeira limitação temos a construção da amostra, uma vez que a mesma resultou de um processo de amostragem não probabilística. Isto significa que é impossível fazer-se a generalização dos resultados ao universo de pessoas em situação profissional ativa, com colegas e superiores hierárquicos. Da mesma forma, a escolha de um método de amostragem por conveniência leva que seja impossível saber se todas as pessoas incluídas na amostra são representativas da população, o que impede a feitura duma declaração definitiva dos resultados obtidos.

Um outro elemento limitador residiu na recolha de dados, que implicava o preenchimento do questionário obrigatoriamente *online*. Esta condição exigia, por sua vez, a existência de um computador e acesso à *internet* para que fosse possível participar no estudo.

Assim, num estudo futuro sugere-se que o mesmo seja replicado numa amostra maior e com amostragem probabilística, excluindo-se, deste forma, o risco da não possibilidade de generalização dos resultados obtendo-se, de forma objetiva, a constituição da amostra em estudo.

Como segunda alternativa, poderá também aplicar-se os questionários em organizações específicas, sendo, então, a amostra mais direcionada para uma cultura organizacional e logrando-se resultados igualmente interessantes e diferenciados.

Referências Bibliográficas

- ALBERTO, L. C. F. R. **Os determinantes da felicidade no trabalho: um estudo sobre a diversidade nas trajetórias profissionais de engenheiros**. Dissertação de mestrado. Instituto de Psicologia da Universidade de São Paulo. 2000.
- Amorim, M. V., & Campos, A. C. C. F. 2002. *A felicidade no trabalho: estudo sobre sua revelação e articulação com a produtividade*. XXII Encontro Nacional de Engenharia de Produção. Curitiba. ENEGEP.
- Argyle, M. 2013. *The psychology of happiness*. Hove, New York: Routledge.
- Avey, J. B., Luthans, F., & Youssef, C. M. (2010). **The additive value of positive psychological capital in predicting work attitudes and behaviors**. *Journal of Management*, 36(2), 430-452.
- Avey, J. B., Reichard, R. J., Luthans, F., e Mhatre, K. H. 2011. Meta-analysis of the Impact of Positive Psychological Capital on Employee Attitudes, Behaviors and Performance. *Human Resource Development Quarterly*, 22, (2): 127-152.
- Bandura, A. 1997. *Self-efficacy: The exercise of control*. Worth Publishers. New York: Freeman.
- Baron, R. M., & Kenny, D. A. (1986). **The moderator–mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations**. *Journal of personality and social psychology*, 51(6), 1173.
- Barsade, S., Brief, A. P., Spataro, S. E., & Greenberg, J. 2003. The affective revolution in organizational behavior: The emergence of a paradigm. *Organizational behavior: A management challenge*, 3-50.
- Carochinho, J. A. B. (2010). *Trabalho e novas formas de organização do trabalho: para além do hedonismo e da "eudaimonia"*.
- Conte, A. L. 2003. Qualidade de vida no trabalho. *Revista FAE Business*, 7: 32-34.
- Costa, V. R. L. 2010. **A influência dos valores e da personalidade no capital psicológico**. Dissertação de mestrado. ISCTE, Lisboa.
- Couceiro, M. I. R. C. 2013. **Bem-estar subjetivo em jovens institucionalizados e não institucionalizados: a influência do capital psicológico positivo, da autoestima e do suporte social**. Dissertação de mestrado. Lisboa: ISCTE-IUL.
- Csikszentmihalyi, M. 1999. *A descoberta do fluxo: a psicologia do envolvimento com a vida cotidiana*. Rio de Janeiro: Rocco.
- Csikszentmihalyi, M. 2004. **Gestão qualificada: a conexão entre felicidade e negócio**. Porto Alegre: Bookmam.
- Csikszentmihalyi, M., & Csikszentmihalyi, I. S. (Eds.). 2006. *A Life Worth Living: Contributions to Positive Psychology (Series in positive psychology)*. New York: OUP. (p. ix, 253 p.).
- Cunha, M. P., Rego, A., & Cunha, R. C. 2007. *Organizações positivas*. Lisboa: Dom Quixote.
- Castelhano, L. M. 2005. O medo do desemprego e a(s) nova(s) organizações de trabalho. *Psicologia & Sociedade*, 17 (1): 14-20.

- Diener, E. 2000. Subjective well-being: the science of happiness and a proposal for a national index. *American Psychologist*, 55 (1): 34-43.
- Diener, E., & Lucas, R. E. 2000. Explaining differences in societal levels of happiness: Relative standards, need fulfillment, culture, and evaluation theory. *Journal of Happiness Studies*, 1 (1): 41-78.
- Diener, E., & Biswas-Diener, R. 2003. *Findings on subjective well-being and their implications for empowerment*. Paper presented at the workshop on “Measuring Empowerment: Cross-Disciplinary Perspectives”, held at the World Bank, Washington DC.
- Diener, E. 1984. Subjective well-being. *Psychological Bulletin*, 95 (3): 542-575.
- Diener, E., Suh, E., Oishi, S., & Street, E. D. 1997. Recent findings on subjective well-being. *Indian Journal of Clinical Psychology*: 1-24
- De Vries, M. F. R. K. (2001). Creating authentic organizations: Well-functioning individuals in vibrant companies. *Human Relations*. doi:10.1177/0018726701541013
- Diener, E., Suh, E., Oishi, S., & Street, E. D. 1997. Recent Findings on Subjective Well-Being. *Indian Journal of Clinical Psychology*, 24 (1): 25-41.
- Diener, E., Suh, E. M., Lucas, R. E., & Smith, H. L. 1999. Subjective well-being: Three decades of progress. *Psychological Bulletin*, 125 (2): 276-302.
- Fernandes, H. M. G. 2007. *O bem-estar psicológico em adolescentes: Uma abordagem centrada no florescimento humano*. Tese de doutoramento, UTAD, Vila Real.
- Fromm, E. (1970). *Análise do homem*. Tradução de Octávio Alves Velho (7ª ed.), Rio de Janeiro: J. Zahar.
- Gable, S. L., & Haidt, J. 2005. What (and why) is positive psychology? *Review of General Psychology*, 9 (2): 103-110.
- Galinha, I., & Ribeiro, J. P. 2005. História e evolução do conceito de bem-estar subjetivo. *Psicologia, Saúde & Doenças*, 6 (2): 203-214.
- Galinha, I. C. 2008. *Bem-estar subjetivo: Factores cognitivos, afectivos e contextuais*. Coimbra: Quarteto.
- Garcia, A. F. J. 2010. *Emoções no Trabalho e Satisfação com a Vida: O papel moderador da Identificação Organizacional*. Tese de mestrado. ISCTE, Lisboa.
- Giacomoni, C. H. (2004). *Bem-estar subjetivo: Em busca da qualidade de vida*. *Temas em Psicologia da SBP*, 12(1), 43-50.
- Herzberg, F. I. 1966. *Work and the nature of man*. Cleveland, Ohio: World Publishing Co.
- Galinha, I. C. & J. L. Pais Ribeiro. 2005. História e evolução do conceito de Bem-Estar Subjetivo. *Psicologia, Saúde & Doenças*, 6 (2): 203-214.
- Matos, M. G., & Carvalhosa, S. F. 2001. A saúde dos adolescentes: Ambiente escolar e bem-estar. *Psicologia, Saúde & Doenças*, 2 (2), 43-53.
- Kendler, K. S., & Karkowski-Shuman, L. 1997. **Stressful life events and genetic liability to major depression: genetic control of exposure to the environment?** *Psychological Medicine/ Volume 27 / Issue 03 / May 1997*, pp 539-547
- MARTINS, Anabela Tavares de Carvalho Sachombe - *Psicologia organizacional positiva: estudo de caso e proposta de intervenção*. Lisboa: ISCTE-IUL, 2013. Dissertação de mestrado.
- Matos, F. G. de (1996). *Empresa Feliz*. São Paulo: Makon Books.
- Nunes, I. D. 2010. *O papel moderador do capital psicológico na relação entre o clima psicológico e o bem-estar subjetivo*. Dissertação de mestrado. ISCTE, Lisboa.

Oliveira, C. D. 2013. ***A influência do suporte social, autoestima e capital psicológico positivo no bem-estar subjectivo de adolescentes brasileiros***. Dissertação de mestrado. ISCTE-UL, Lisboa.

Oishi, S., Diener, E., & Lucas, R. E. 2007. The optimum level of well-being: Can people be too happy? ***Perspectives on Psychological Science***, 2 (4): 346-360.

Owen, A. L., Videras, J., & Willemsen, C. (2008). Democracy, Participation, and Life Satisfaction*. *Social Science Quarterly*, 89(4), 987-1005.

Page, L. F., & Donohue, R. 2004. ***Positive psychological capital: A preliminary exploration of the construct***. Working paper nº 51-04, Monash University Business and Economics.

Peterson, S. J., & Luthans, F. 2002. Does the manager's level of hope matter? Preliminary research evidence of a positive impact. ***Proceedings of the 47th Annual Conference of the Midwest Academy of Management***. Indianapolis, IN.

Vasconcelos, A. F. 2004. Felicidade no ambiente de trabalho: Exame e proposição de algumas variáveis críticas. ***Revista Eletrônica de Administração***, Edição 37, 10 (1): 1-18.

TRIGO, R. Y. L. (2002). Sofrimento no trabalho. In: L. Trevisan & M. C. Castro (Orgs.) ***Transformações no trabalho***. São Paulo: Olho D'Água.

Rode, J. C. 2004. Job satisfaction and life satisfaction revisited: A longitudinal test of an integrated model. ***Human Relations***, 57 (9): 1205-1230.

Ryan, R. M., & Deci, E. L. 2001. On happiness and human potentials: A review of research on hedonic and eudaimonic well-being. ***Annual Review of Psychology***, 52 (1): 141-166.

Sagiv, L., & Schwartz, S. H. 2000. Value priorities and subjective well-being: Direct relations and congruity effects. ***European Journal of Social Psychology***, 30 (2): 177-198.

Seligman, M. E. P. (1998). ***Learned optimism***. New York: Pocket Books

Seligman, M. E. P. 2006. ***Learned optimism. How to change your mind and your life***. New York: Vintage Books.

Seligman, M. E. P. 1999. The president's address. ***American Psychologist***, 54: 559-562.

Seligman, M. E., & Csikszentmihalyi, M. 2000. Positive psychology: An introduction. ***American Psychological Association***. Vol. 55 (1): 5-15.

Seligman, M. E. P. 2002. ***Authentic happiness: Using the new positive psychology to realize your potential for lasting fulfillment***. New York: Free Press.

Seligman, M. E. P. 2002. Foreword: The past and future of positive psychology. 2002. 1^a Ed. 2002 In Keyes, C. L.M., & Haidt, Jonathan (Eds.). ***Flourishing: Positive psychology and the life well-lived***. Washington D. C.: The American Psychologist, 15-36.

Sheldon, K. M., & King, L. 2001. Why positive psychology is necessary. ***American Psychologist***, 56: 216-217.

Siqueira, M. M., & Padovam, V. A. R. 2008. Bases teóricas de bem-estar subjetivo, bem-estar psicológico e bem-estar no trabalho. ***Psicologia: Teoria e Pesquisa***, 24 (2): 201-209.

Siqueira, M. M. M. (1995). *Antecedentes e consequentes do comportamento de cidadania organizacional: a análise de um modelo pós-cognitivo*. Tese de doutorado, Universidade de Brasília, Brasília, DF, Brasil.

Snyder, C. R., Rand, K. L., & Sigmon, D. R. 2002. In Snyder, C. R. & Lopez S. J. (Eds), Hope theory. *Handbook of positive psychology*, 257-276, New York: Oxford University Press.

Snyder, C. R., & Lopez, S. J. 2009. *Psicologia positiva: Uma abordagem científica e prática das qualidades humanas*. S. Paulo: Artmed.

Soares, A. R. D. C. 2010. *Uma equipa feliz é uma equipa produtiva? O bem-estar nas equipas de trabalho e a sua relação com o desempenho*. Dissertação de mestrado, ISCTE, Lisboa.

Schimmack, U. 2008. The structure of subjective well-being. In Eid, M. & Larsen, R. J. (Eds.), *The science of subjective well-being*, 97-123, New York: Guilford Press.

Woyciekoski, C., Stenert, F., & Hutz, C. S. 2012. Determinantes do bem-estar subjetivo. *Psico*, 43 (3): 280-288.

Van Praag, B. M., & Frijters, P. 1999. 21 The Measurement of Welfare and Well-Being: The Leyden Approach. In Kahneman, D, Diener, E, & Schwarz, N. (Eds.) *Well-Being: Foundations of Hedonic Psychology*, 413-433. New York: Russell Sage Foundation.

Watson, D. 2002. Positive affectivity. *Handbook of positive psychology*, 106-119. Watson, D. (2002), Positive affectivity. In Snyder, R & Lopez, S. J. (Eds.). *Handbook of positive psychology*, 106-119. Oxford: Oxford University Press.

Watson, D., Clark, L. A., & Tellegen, A. 1988. Development and validation of brief measures of positive and negative affect: The PANAS scales. *Journal of Personality and Social Psychology*, 54 (6): 1063-1070.

Wright, T. A., & Cropanzano, R. 2004. The role of psychological well-being in job performance: a fresh look at an age-old quest. *Organizational Dynamics*, 33 (4): 338-351.

Wright, T.A., Bonett, D.G., & Cropanzano, R. 2007. The moderating role of employee positive well being on the relation between job satisfaction and job performance. *Journal of Occupational Health Psychology*, 12 (2): 93–104.

ANEXOS

Anexo A - Questionário



Caro(a) participante,

Este é um questionário relativo a um estudo sobre Bem-estar organizacional, satisfação e felicidade no trabalho.

Neste sentido, convido-o a participar neste estudo, solicitando para o efeito que nos disponibilize 15 minutos do seu tempo para responder a este questionário (clique no link abaixo).

<http://goo.gl/forms/62mzTbEfkq>

Agradeço a sua colaboração e que responda até ao dia 23 de Agosto!

Estarei disponível para qualquer questão.

Atenciosamente,

Maria João Amaral

Questionário

Responda, por favor, às perguntas pensando nos seus sentimentos e ações relativamente ao seu TRABALHO e a sua ORGANIZAÇÃO (caso tenha mais de do que um trabalho, pense naquele que lhe ocupa mais tempo)

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

Marcar apenas uma oval por linha.

	Discordo Totalmente	Discordo	Discordo Parcialmente	Concordo Parcialmente	Concordo	Concordo Totalmente
Indicador 1	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Indicador 7	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Indicador 13	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Perante um contratempo no trabalho, tenho dificuldade em recuperar e seguir em frente	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Indicador 2	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Indicador 8	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Se algo puder correr mal no meu trabalho, sei que irá acontecer	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Indicador 19	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Indicador 3	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Indicador 9	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Indicador 14	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Indicador 20	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Indicador 4	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Indicador 10	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Indicador 15	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Indicador 21	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Indicador 5	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Indicador 11	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Indicador 16	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Indicador 22	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Indicador 6	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Neste momento, estou a alcançar os objectivos profissionais que defini para mim	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Indicador 23	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Indicador 17	☐	☐	☐	☐	☐	☐

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

Mark only one oval per row.

	Discordo Totalmente	Discordo	Discordo Parcialmente	Concordo Parcialmente	Concordo	Concordo Totalmente
Em muitos aspectos, a minha vida aproxima-se do que idealizo	☐	☐	☐	☐	☐	☐
As minhas condições de vida são excelentes	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Estou satisfeito(a) com a minha vida	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Até agora, tenho conseguido as coisas importantes que quero na vida	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Se pudesse viver a minha vida de novo, não alteraria quase nada	☐	☐	☐	☐	☐	☐

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

Mark only one oval per row.

	Muito raramente ou nunca	Raramente	Algumas vezes	Frequentemente	Muito frequentemente ou sempre
Bem	☐	☐	☐	☐	☐
Receoso(a)	☐	☐	☐	☐	☐
Contente	☐	☐	☐	☐	☐
Negativo(a)	☐	☐	☐	☐	☐
Agradável	☐	☐	☐	☐	☐
Mal	☐	☐	☐	☐	☐
Feliz	☐	☐	☐	☐	☐
Irritado(a)	☐	☐	☐	☐	☐
Positivo(a)	☐	☐	☐	☐	☐
Triste	☐	☐	☐	☐	☐
Desagradável	☐	☐	☐	☐	☐
Alegre	☐	☐	☐	☐	☐

4. Indique em que medida concorda com as seguintes afirmações relativamente aos seus sentimentos e comportamentos mais comuns no trabalho e na organização:

Mark only one oval per row.

[illegible]

Os benefícios que recebemos são tão bons ou melhores do que os que a maioria das outras organizações oferece	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Não sinto que o trabalho que faço seja reconhecido	☐	☐	☐	☐	☐	☐
A burocracia raramente impede os meus esforços para fazer um bom trabalho	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Sinto que tenho de trabalhar mais do que devia devido à incompetência de pessoas com quem trabalho	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Gosto do que faço no trabalho	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Os objectivos da minha organização não são claros para mim	☐	☐	☐	☐	☐	☐

Para concluir, responda a algumas perguntas de caracterização sociodemográfica

5. Sexo

Mark only one oval.

- ☐ Feminino
☐ Masculino

6. Idade (anos)

.....

7. Habilitações literárias

Mark only one oval.

- ☐ Nenhuma
☐ 1º ciclo do Ensino Básico (4º ano/4ª classe)
☐ 2º ciclo do Ensino Básico (6º ano)
☐ 3º ciclo do Ensino Básico (9º ano/5º ano dos liceus)
☐ Ensino Secundário (12º ano/7º ano dos liceus/propedêutico)
☐ Ensino Superior – Bacharelato
☐ Ensino Superior – Licenciatura
☐ Ensino Superior – Mestrado
☐ Ensino Superior – Doutoramento

8. Tipo de organização onde trabalha

Mark only one oval.

- ☐ Administração pública
☐ Empresa pública
☐ Empresa privada
☐ Organização sem fins-lucrativos/ONG
☐ Outro. Qual?

9. Antiguidade na organização (há quanto tempo trabalha nesta organização?)

.....

10. Antiguidade na função (há quanto tempo ocupa a função que desempenha actualmente?)

.....

11. Tipo de vínculo laboral

Mark only one oval.

- ☐ Contrato de trabalho sem termo/a termo incerto/efectivo
- ☐ Contrato de trabalho a termo certo/a prazo
- ☐ Contrato de estágio/bolsa de investigação/outro tipo de formação (passe para a P14)
- ☐ Prestação de serviços/recibos verdes (passe para a P14)
- ☐ Outro. Qual? (passe para a P14)

12. Se respondeu "contrato a termo certo/a prazo" na pergunta anterior, qual a previsão do termo?

Example: December 15, 2012

.....

13. Regime de trabalho

Mark only one oval.

- ☐ Full-time
- ☐ Part-time

14. Profissão

.....

15. Categoria profissional

Mark only one oval.

- ☐ Dirigente (p/ex: Director, Embaixador, Presidente, Vice-Reitor)
- ☐ Especialista das Profissões Intelectuais e Científicas (p/ex: Ass. Social, Engenheiro, Enfermeiro, Jornalista, Médico, Professor)
- ☐ Técnico/Profissional de Nível Intermédio (p/ex: Analista de Laboratório, Inspector do Trabalho, Piloto, Técnico de Controlo Alimentar, Tesoureiro)
- ☐ Assistente Administrativo (p/ex: Recepcionista, Secretário, Telefonista)
- ☐ Assistente Operacional (p/ex: Agricultor, Ass. Call-Center, Electricista, Emp. de Limpeza, Emp. de Balcão, Operário)

.....

16. Banda salarial (salário mensal bruto previsto)

Mark only one oval.

- ☐ Não recebo remuneração neste trabalho
- ☐ Entre 1 euro e o salário mínimo nacional (485 euros)
- ☐ Entre 486 e 700 euros
- ☐ Entre 701 e 900 euros
- ☐ Entre 901 e 1100 euros
- ☐ Entre 1101 e 1500 euros
- ☐ Entre 1501 e 2500 euros
- ☐ Entre 2501 e 3500 euros
- ☐ Entre 3501 e 5000 euros
- ☐ Mais de 5000 euros

17. Comentários