



Universidades Lusíada

Urbano, Ana Catarina Pereira, 1991-

A relação entre o capital psicológico e o bem-estar no trabalho

<http://hdl.handle.net/11067/3865>

Metadados

Data de Publicação 2018-07-18

Resumo A presente investigação estudou a relação entre o capital psicológico (PsyCap) e o bem-estar no trabalho (BET). Tentou-se também perceber, se o significado do trabalho tem um papel mediador nas variáveis mencionadas. Para tal, foi aplicado um questionário on-line, individual e anónimo, a 71 indivíduos ativos no mercado de trabalho. Os resultados foram tratados estatisticamente através de técnicas de correlação e mediação, sendo que os resultados obtidos indicam que existe uma relação forte entre...

The present research studied the relationship between psychological capital (PsyCap) and wellbeing at work (BET). It was also tried to understand if the meaningful work has a mediating role in the mentioned variables. For that, an online, individual and anonymous questionnaire was applied to 71 individuals active in the labor market. The results were statistically treated through correlation and mediation techniques, and the results indicate a strong relationship between psychological capital an...

Palavras Chave Capital humano - Aspectos psicológicos, Bem-estar, Comportamento organizacional

Tipo masterThesis

Revisão de Pares Não

Coleções [ULL-FCEE] Dissertações

Esta página foi gerada automaticamente em 2024-04-30T21:19:35Z com informação proveniente do Repositório



UNIVERSIDADE LUSÍADA DE LISBOA

Faculdade de Ciências da Economia e da Empresa

Mestrado em Gestão de Recursos Humanos e Análise Organizacional

**A relação entre o capital psicológico e o bem-estar
no trabalho**

Realizado por:
Ana Catarina Pereira Urbano

Orientado por:
Prof.^a Doutora Maria Manuela Marques Faia Correia

Constituição do Júri:

Presidente:	Prof. Doutor Mário Caldeira Dias
Orientadora:	Prof. ^a Doutora Maria Manuela Marques Faia Correia
Arguente:	Prof. Doutor César Nuno Grima Madureira

Dissertação aprovada em: 18 de Julho de 2018

Lisboa

2018



U N I V E R S I D A D E L U S Í A D A D E L I S B O A

Faculdade de Ciências da Economia e da Empresa

Mestrado em Gestão de Recursos Humanos e Análise Organizacional

A relação entre o capital psicológico e o bem-estar no trabalho

Ana Catarina Pereira Urbano

Lisboa

maio 2018



U N I V E R S I D A D E L U S Í A D A D E L I S B O A

Faculdade de Ciências da Economia e da Empresa

Mestrado em Gestão de Recursos Humanos e Análise Organizacional

A relação entre o capital psicológico e o bem-estar
no trabalho

Ana Catarina Pereira Urbano

Lisboa

maio 2018

Ana Catarina Pereira Urbano

A relação entre o capital psicológico e o bem-estar no trabalho

Dissertação apresentada à Faculdade de Ciências da
Economia e da Empresa da Universidade Lusíada de
Lisboa para a obtenção do grau de Mestre em Gestão
de Recursos Humanos e Análise Organizacional.

Área de especialização: Gestão de Recursos Humanos

Orientadora: Prof.^a Maria Manuela Marques Faia
Correia

Lisboa

maio 2018

Ficha Técnica

Autora Ana Catarina Pereira Urbano
Orientadora Prof.^a Doutora Maria Manuela Marques Faia Correia
Título A relação entre o capital psicológico e o bem-estar no trabalho
Local Lisboa
Ano 2018

Mediateca da Universidade Lusíada de Lisboa - Catalogação na Publicação

URBANO, Ana Catarina Pereira Urbano, 1991-

A relação entre o capital psicológico e o bem-estar no trabalho / Ana Catarina Pereira Urbano ; orientado por Maria Manuela Marques Faia Correia. - Lisboa : [s.n.], 2018. - Dissertação de Mestrado em Gestão de Recursos Humanos e Análise Organizacional, Faculdade de Ciências da Economia e da Empresa da Universidade Lusíada de Lisboa.

I - CORREIA, Maria Manuela Marques Faia, 1967-

LCSH

1. Capital humano - Aspectos psicológicos
2. Bem-estar
3. Comportamento organizacional
4. Universidade Lusíada de Lisboa. Faculdade de Ciências da Economia e da Empresa - Teses
5. Teses - Portugal - Lisboa

1. Human capital - Psychological aspects

2. Well-being

3. Organizational behavior

4. Universidade Lusíada de Lisboa. Faculdade de Ciências da Economia e da Empresa - Dissertations

5. Dissertations, Academic - Portugal - Lisbon

LCC

1. HF5549.5.U73 2018

Agradecimentos

“Aqueles que passam por nós não vão sós, não nos deixam sós.

Deixam um pouco de si, levam um pouco de nós.”

Antoine de Saint-Exupéry

São degraus que nos separam do sucesso, dos sonhos, das pequenas grandes conquistas e objetivos. Elaborar esta dissertação foi um grande objetivo, o qual só consegui alcançar devido a um punhado de nomes cujo texto não me permite mencionar todos sem esquecer alguns.

À Professora Doutora Maria Manuela Faia Correia cujo trabalho, não só como orientadora, mas como professora foi, é e será importante no meu desenvolvimento académico, profissional e pessoal. “A mente que se abre a uma nova ideia jamais voltará ao seu tamanho original.” (Albert Einstein) Obrigada.

Aos Professores que me acompanharam durante todo o meu percurso académico, fazendo, assim, parte de mim, da minha história.

Aos participantes da minha amostra, pois sem estes não haveria componente prática.

A todos aqueles que me auxiliaram quando menos acreditei que seria possível, e que despenderam algum do seu tempo e contribuíram para a elaboração desta dissertação.

Aos que estão perto e aos que estão longe, aos amigos e colegas mas sobretudo aos que tornaram o mundo possível para mim, agradeço aos meus pais.

A todos, um obrigada de coração cheio!

APRESENTAÇÃO

Relação entre Capital Psicológico e Bem-estar no trabalho

Ana Catarina Pereira Urbano

A presente investigação estudou a relação entre o capital psicológico (PsyCap) e o bem-estar no trabalho (BET). Tentou-se também perceber, se o significado do trabalho tem um papel mediador nas variáveis mencionadas. Para tal, foi aplicado um questionário *on-line*, individual e anónimo, a 71 indivíduos ativos no mercado de trabalho. Os resultados foram tratados estatisticamente através de técnicas de correlação e mediação, sendo que os resultados obtidos indicam que existe uma relação forte entre capital psicológico e bem-estar no trabalho, contudo esta relação não possui como mediadora a variável significado do trabalho.

Palavras-chave: Capital Psicológico; Capital Humano; Bem-Estar no Trabalho; Significado do Trabalho.

PRESENTATION

Relationship between Psychological Capital and Welfare at Work

Ana Catarina Pereira Urbano

The present research studied the relationship between psychological capital (PsyCap) and wellbeing at work (BET). It was also tried to understand if the meaningful work has a mediating role in the mentioned variables. For that, an online, individual and anonymous questionnaire was applied to 71 individuals active in the labor market. The results were statistically treated through correlation and mediation techniques, and the results indicate a strong relationship between psychological capital and wellbeing at work, but this relationship doesn't have as a mediator the variable meaningful work.

Keywords: Psychological Capital; Human capital; Wellbeing at Work; Meaningful Work.

LISTA DE FIGURAS

Figura 1. Modelo Concetual	35
Figura 2. Teste ao Modelo Concetual	50

LISTA DE TABELAS

Tabela 1. Distribuição dos Trabalhadores por Idades	39
Tabela 2. Distribuição dos Trabalhadores por Escalão Etário	40
Tabela 3. Distribuição dos Trabalhadores por Género	40
Tabela 4. Distribuição dos Trabalhadores por Setor	41
Tabela 5. Distribuição dos Trabalhadores por Tempo de Exercício da Função na Empresa	41
Tabela 6. Alpha de Cronbah	42
Tabela 7. Estatística Descritiva	43
Tabela 8. Correlação de Pearson entre Escalas	44
Tabela 9. Comparação entre Género e Escalas	45
Tabela 10. Comparação entre Setor e Escalas	46
Tabela 11. Comparação entre Escalões de Tempo de Exercício da Função na Empresa	47
Tabela 12. Comparação de Significado do Trabalho por setor, para cada escalão de tempo de exercício da função na empresa	48
Tabela 14. Resultados de Regressão para o Modelo de Mediação	49

LISTA DE ABREVIATURAS, SIGLAS E ACRÓNIMOS

- APA - American Psychological Association
- BET - Bem-estar no Trabalho
- GRH - Gestão de Recursos Humanos
- POB - Comportamento organizacional positivo
- POS - Estudo organizacional positivo
- PsyCap - Capital Psicológico
- SPSS - *Statistical Package for the Social Sciences*
- SWLS - Escala de Bem-estar Subjetivo

SUMÁRIO

1. Introdução	17
2. Enquadramento teórico	19
2.1. Introdução	19
2.2. Gestão de recursos Humanos	19
2.3. Psicologia Positiva.....	20
2.4. Capital Psicológico (PsyCap)	22
2.4.1. Dimensões do PsyCap	22
2.4.1.1. Autoeficácia	23
2.4.1.2. Esperança	23
2.4.1.3. Otimismo	24
2.4.1.4. Resiliência	25
2.5. Bem-estar no Trabalho (BET).....	26
2.6. Significado do Trabalho.....	32
2.7. Hipóteses e Objetivos da Investigação	34
3. Metodologia.....	37
3.1. Introdução	37
3.2. Procedimentos da recolha de dados e caracterização da amostra	37
3.3. Instrumentos de medida	37
3.4. Procedimentos e Análise de Dados.....	38
3.4.1. Caracterização da Amostra	39
3.4.2. Consistência interna dos instrumentos de medida.....	41
3.4.3. Correlações	43
3.4.4. Comparações entre grupos	44
3.4.5. Mediação.....	48
3.4.6. Teste de sobel.....	49
4. Resultados	51
4.1. Discussão dos resultados.....	51
4.2. Limitações e perspetivas futuras	54
4.3. Conclusões	55
Referências	57
Apêndices.....	63
Lista de apêndices.....	65
Apêndice A	67

1. INTRODUÇÃO

A gestão de recursos humanos (GRH), devido à sua importância no seio organizacional foca-se no desenvolvimento e aproveitamento do capital humano. Questão esta que trás desafios para os gestores de recursos humanos, tais como, o de reformularem o seu trabalho de modo a que o departamento seja considerado uma força organizacional positiva, servindo os interesses não só da empresa como dos próprios trabalhadores (Cunha, Rego, Cunha, Cardoso, Marques & Gomes, 2012). A alteração das condições de trabalho na sociedade pós-industrial, a globalização, a competitividade e a constante mudança dos mercados vieram provocar, em grande parte, um maior nível de exigência e complexidade face ao ambiente de trabalho, tendo-se vindo a manifestar, especialmente, na saúde e bem-estar dos trabalhadores. “Um ambiente de trabalho saudável é aquele no qual os trabalhadores e gestores colaboram num processo de melhoria contínua para proteger e promover a saúde, a segurança e o bem-estar de todos os trabalhadores e a sustentabilidade do ambiente de trabalho” (WHO, 2010, p. 6).

Cada vez mais, existe a preocupação por parte de alguns autores em estudar a aplicabilidade dos conceitos da psicologia positiva (estudo das emoções positivas, carácter positivo e intuições positivas) no contexto organizacional, nomeadamente ao nível do comportamento organizacional.

O comportamento organizacional positivo (POB) procura estudar as capacidades psicológicas dos indivíduos que podem ser medidas, geridas e desenvolvidas, no sentido de trazer um melhor desempenho organizacional. Ou seja, procura compreender de que forma é que as dimensões deste (auto eficácia, esperança, otimismo e resiliência – que definem o capital psicológico) são capazes de gerar valor acrescentado para as organizações (Luthans, Youssef & Avolio, 2007). Neste sentido, estudos recentes revelaram que indicadores positivos do capital psicológico têm impacto na criação e um ambiente de trabalho saudável e no bem-estar dos trabalhadores (Avey Luthans, Smith & Palmer, 2010; Caza Mccarter, Hargrove & Was, 2009; Choi & Lee, 2014; Luthans et al., 2007).

Este trabalho insere-se no paradigma do capital psicológico (PsyCap), relacionando o mesmo com o bem-estar no trabalho (BET) e significado do trabalho. Os resultados das investigações levadas a cabo por diversos autores como Avey, Reichard, Luthans e Mhatre (2011), Avey, Luthans, Smith e Palmer (2010), Caza, Mccarter, Hargrove e Was (2009), Luthans, Norman, Avolio e Avey (2008) sugerem a existência de uma relação positiva entre as componentes do PsyCap com o BET.

O estudo ao qual se propõe esta dissertação é o de verificar a relação positiva entre PsyCap e BET, com a variável significado do trabalho como mediadora dessa relação.

Quanto à estrutura do trabalho, este encontra-se dividido em três partes:

- (1) A revisão da literatura, que serviu de base para o estudo empírico. Deste modo, são abordados todos os conceitos em estudo, sendo apresentado no fim o modelo conceptual e a formulação de hipóteses;
- (2) A metodologia. Este capítulo centra-se no estudo empírico, onde é possível encontrar a caracterização da amostra, a instrumentalização das variáveis e a apresentação e descrição da análise dos dados obtidos.
- (3) A análise, interpretação e discussão dos resultados, as respetivas limitações do estudo e sugestão para novos estudos.

2. ENQUADRAMENTO TEÓRICO

2.1. INTRODUÇÃO

Este capítulo reserva-se à componente teórica desta dissertação onde serão abordados todos os conceitos-chave incluídos neste trabalho. Irá desenvolver a componente teórica a partir do tema gestão de recursos humanos (GRH) passando pelo início da psicologia positiva e o enquadramento desta nas organizações. Posteriormente será abordado o tema do capital psicológico (PsyCap) apresentando e desenvolvendo as suas dimensões (autoeficácia, esperança, otimismo e resiliência). Serão ainda explorados os temas de bem-estar no trabalho (BET), sendo apresentados alguns modelos teóricos de referência subjacentes e significado do trabalho. Por fim, será proposto o modelo conceptual e formuladas as hipóteses deste trabalho.

2.2. GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS

“As organizações, o mundo, a economia e a gestão são terrenos dinâmicos.” (Cunha, Rego, Cunha, Cardoso, Marques & Gomes, 2012, p. 35). A gestão de recursos humanos surge no séc. XIX, onde as organizações funcionavam com trabalhadores pouco qualificados, a quem fundamentalmente era pedido força física, alimentando um sistema desumano e sem preocupações com a gestão de pessoas ou o seu bem-estar. Com o Taylorismo é introduzida uma abordagem à gestão científica do trabalho, começando a pensar-se mais nas pessoas sem descorar a produtividade e o controlo dos custos. Henry Ford cria, nessa mesma altura, um departamento de sociologia nas empresas com a finalidade de aconselhar os trabalhadores a atingirem o bem-estar no trabalho (Cunha, et al., 2012). Com os estudos de Elton Mayo surgem as políticas de relações humanas que fomentaram uma transformação nas condições de trabalho, surgindo assim, a escola das relações humanas que iria influenciar o modo de gerir as empresas (Peretti, 2011). As mudanças tecnológicas, o crescimento do mercado aberto e competitivo e o desenvolvimento da concorrência na década de 80 permitem uma grande evolução na GRH. Posteriormente, e com a competitividade entre empresas, estas foram obrigadas a adaptar a sua estratégia a fim de se

destacarem. Surgindo assim, as economias do conhecimento (Tavares, 2010). A partir da década de 90 assume-se que a estratégia organizacional não pode ser desvinculada da GRH, com o objetivo de gerir o fator humano como um recurso estratégico, incluindo a estratégia de recursos humanos na estratégia global da empresa (Dessler, 2003).

O crescimento e sustentabilidade de uma organização passa pelo bem-estar do trabalhador no seu ambiente de trabalho e pela sua satisfação com a função que desempenha. Salienta-se o facto de o trabalho consumir cada vez mais tempo do dia-a-dia do indivíduo. Como mencionado por Van Zyl, Deacon e Rothman (2010), as pessoas ocupam mais de um terço das suas vidas em atividades relacionadas com o trabalho, sendo considerado como algo fundamental, através do qual os indivíduos constroem as suas identidades, utilizando várias partes do seu eu (física, cognitiva, emocional) no desempenho do seu papel no trabalho e nas suas funções (Kahn, 1990).

2.3. PSICOLOGIA POSITIVA

O estudo da psicologia positiva surge no séc. XXI com o intuito de alterar o foco da patologia, para a construção de uma melhoria da qualidade de vida, nomeadamente no nível subjetivo que incluisse as experiências do indivíduo sobre o passado (satisfação, bem-estar), o presente (fluxo e felicidade), o futuro (esperança e otimismo), individual (capacidade de amar, coragem, originalidade, talento, sabedoria, etc.) e grupal (virtudes cívicas, altruísmo, tolerância, moderação e ética de trabalho (Seligman & Csikszentmihalyi, 2008).

Autores como Luthans, Cameron, Quinn ou Wright têm vindo a estudar a aplicabilidade da psicologia positiva num contexto organizacional, nomeadamente ao nível do comportamento organizacional. Tais estudos levaram os referidos autores a concluir que a psicologia positiva em contexto organizacional era fundamental para um ambiente organizacional positivo. Consequentemente, emergem dois movimentos que apesar de paralelos se complementam entre si, alargando o estudo destes processos positivos no contexto organizacional, sendo estes o estudo organizacional positivo (POS) e o

comportamento organizacional positivo (POB) (Luthans, Youssef & Avolio, 2007). O primeiro centra-se nos processos e estados positivos em contexto organizacional, tal como as dinâmicas e resultados a eles adjacentes (Luthans et al., 2007), defendendo que as características positivas podem melhorar a eficácia organizacional em condições adversas (Luthans & Youssef 2004). O comportamento organizacional positivo, por sua vez, centra-se nas forças e capacidades psicológicas dos indivíduos, podendo estas ser medidas, geridas e desenvolvidas, proporcionando assim, um melhor desempenho. Este movimento dá importância à positividade dentro das organizações, mostrando de que forma o impacto positivo influencia o bem-estar dentro de um ambiente de trabalho (Luthans et al., 2007).

Em suma, o que distingue estes dois movimentos é o seu foco. Enquanto o POS volta a sua preocupação para um nível organizacional, o POB vai centrar-se num nível mais individual, tornando-se essencial a existência de critérios:

- Ser baseado na teoria e na investigação;
- Ser positivamente orientado;
- Ser mensurável;
- Ser suscetível de desenvolvimento e melhoria;
- Ter impacto para a performance organizacional (Luthans et al., 2007).

Segundo Luthans et al. (2007), até então, somente quatro capacidades psicológicas são passíveis de incorporar o comportamento organizacional positivo por respeitarem e cumprirem os critérios supramencionados. Sendo estes:

- Autoeficácia;
- Esperança;
- Otimismo;
- Resiliência.

Constructo este que denominaram de capital psicológico positivo (PsyCap).

2.4. CAPITAL PSICOLÓGICO (PSYCAP)

Luthans et al. (2007) definem capital psicológico como um estado de desenvolvimento psicológico positivo de um indivíduo caracterizado por:

- Ter confiança (autoeficácia) para levar a cabo todos os esforços necessários de modo a alcançar com sucesso os objetivos;
- Fazer uma atribuição positiva (otimismo) acerca do sucesso atual e futuro;
- Ser perseverante perante os objetivos e, quando necessário, redefinir novos meios para os alcançar (esperança);
- Aquando de entraves e adversidades, superá-los rapidamente (resiliência).

Luthans, Norman, Avolio e Avey (2008) argumentam que o benefício de combinar estas capacidades num único conceito deve-se ao facto de estas partilharem um recurso psicológico que permite aos indivíduos ter desempenhos superiores e mais consistentes. Por este motivo, o PsyCap é apresentado pelos seus autores e investigadores, como um conceito que as organizações devem procurar desenvolver e no qual devem investir como forma de melhorar o desempenho dos seus colaboradores e assim garantir um crescimento sustentável (Luthans et al. 2008).

Em suma, PsyCap é definido como um estado psicológico positivo de desenvolvimento, permitindo um melhor aproveitamento das capacidades do trabalhador.

2.4.1. DIMENSÕES DO PSYCAP

O PsyCap é um constructo de ordem superior que tem subjacente, quatro capacidades psicológicas (autoconfiança, esperança, otimismo e resiliência) que vão ao encontro dos critérios POB.

De seguida são apresentadas as dimensões do PsyCap segundo Luthans, Youssef e Avolio (2007).

2.4.1.1. AUTOEFICÁCIA

Das quatro dimensões que definem o PsyCap a autoeficácia é a que apresenta uma maior fundamentação teórica e prática.

Bandura (1997, p.2) contribuiu fortemente para a sua conceptualização definindo-a como “as crenças de um indivíduo nas suas capacidades para organizar e executar as ações necessárias para produzir determinadas realizações”.

Através da teoria social cognitiva de Bandura e tendo também, por base trabalhos empíricos, Stajkovic e Luthans (1998) definiram autoeficácia como a convicção que o colaborador tem sobre as suas capacidades, a fim de mobilizar os seus recursos cognitivos e motivação para executar com êxito uma determinada tarefa num contexto específico.

Para Luthans (2002), a autoeficácia é uma força que pode ser desenvolvida e gerida no que concerne ao desempenho, ou seja, é mensurável e pode, facilmente, ser desenvolvida pela gestão.

Luthans e Avolio (2007) defendem que os colaboradores que apresentam uma maior autoeficácia acreditam na sua capacidade de intervenção e ação; desenvolvem objetivos mais desafiantes dedicando-se mais às tarefas; são mais motivados e dedicados com a finalidade de serem bem-sucedidos; são perseverantes face aos obstáculos e têm uma maior resistência ao stress.

Os colaboradores com maior perceção da sua eficácia terão um maior impacto em termos de desempenho numa organização, uma vez que tendem a estimular esforços a fim de atingir resultados positivos (Bandura, 1997).

2.4.1.2. ESPERANÇA

A definição de Esperança surge do trabalho de Robert Snyder que define esperança como um estado cognitivo (ou de pensamento), através do qual o trabalhador tem a capacidade de determinar objetivos realistas mas que estimulem o próprio. A procura dessa realização dá-se através da sua autodeterminação, energia e controlo interno (Snyder, 1995).

Existe ainda, segundo Snyder, outra componente deste conceito, sendo esta a capacidade do colaborador de criar novos caminhos alternativos para atingir os seus objetivos, com a finalidade de ultrapassar obstáculos e dificuldades que possam surgir no seu percurso.

Esperança é um estado motivacional positivo baseado na correlação entre dois fatores: energia direcionada para determinados objetivos (i.e. força de vontade (willpower) e os planos para alcançar tais objetivos (waypower)).

A Esperança é, então compreendida pela autodeterminação do colaborador em criar e manter as energias necessárias para alcançar os objetivos, e pela habilidade de distinguir as ações alternativas para alcançar esses mesmos objetivos (Luthans et al., 2005).

2.4.1.3. OTIMISMO

Segundo Scheier e Carver (2005), o otimismo é uma predisposição do indivíduo para acreditar que, no futuro, irão acontecer mais coisas boas que más, ou seja, “uma experiência generalizada de que irão acontecer coisas boas” (Scheier & Carver, 1985 cit. por Lopes & Cunha, 2005).

Luthans considera o otimismo como uma aptidão emocional e cognitiva responsável por estimular resultados positivos no futuro e atribuir causas positivas no sucesso, sendo assim uma componente realista e flexível (Luthans et al., 2007).

Luthans (2002) refere ainda que os indivíduos que se definam como otimistas são mais ambiciosos, perseverantes face aos obstáculos e mais motivados perante o trabalho.

É importante distinguir otimismo de esperança, sendo que a principal diferença entre ambas as dimensões centra-se no ponto de partida das expectativas. Ou seja, enquanto no otimismo a expectativa é formada por “forças” externas, na esperança, estas são criadas pelo próprio (Luthans, 2002). Para este autor, otimismo é o conceito basilar do PsyCap.

2.4.1.4. RESILIÊNCIA

No âmbito do PsyCap a resiliência abrange não só a aptidão para recuperar perante as adversidades e eventos positivos estimulantes, como também a vontade de transpor o “ponto de equilíbrio” (Luthans et al., 2007).

Assim sendo, resiliência pode ser entendida como uma capacidade psicológica positiva de reação à incerteza, adversidade, fracasso, conflito ou até a mudanças positivas (Luthans, 2002).

Colaboradores resilientes geralmente tendem a aumentar o seu nível de desempenho devido à sua capacidade de reagir e enfrentar as dificuldades, podendo assim, evoluir (Luthans & Youssef, 2004).

Segundo Couto (2002), esta dimensão é caracterizada por uma forte visão da realidade, comumente entendida como:

- Uma paragem para aceitar a realidade;
- Uma profunda crença, normalmente suportada por fortes valores de que a vida tem significado;
- Uma capacidade invulgar para improvisar e adaptar-se às mudanças significativas.

Um colaborador com uma forte resiliência tende a aumentar o seu desempenho uma vez que possui a capacidade de se desenvolver e prosperar frente às adversidades, levando a resultados significativamente positivos no local de trabalho como a melhoria do capital social através de uma melhoria no relacionamento interpessoal entre colegas e chefia, maior satisfação no local de trabalho e maior comprometimento organizacional (Luthans et al., 2007).

Luthans et al. (2007) alegam que o benefício em coincidir estas capacidades num único constructo está no fato de estas possuírem um recurso psicológico que possibilita os indivíduos que gozam de elevados níveis destas capacidades, usufruir de desempenhos superiores e mais consistentes do que seria possível em indivíduos com elevados níveis em apenas uma destas capacidades. Sendo, portanto um constructo que as organizações devem desenvolver e investir como forma de aumentar o desempenho dos seus colaboradores e garantir um crescimento sustentável.

2.5. BEM-ESTAR NO TRABALHO (BET)

O estudo sobre o conceito de bem-estar tem vindo a ser desenvolvido desde os anos cinquenta do século findado através de várias áreas disciplinares preocupadas com a qualidade de vida dos indivíduos, tais como, economia, ciências da saúde, sociologia e psicologia (Caetano & Silva, 2010).

Na psicologia, o conceito de bem-estar revelou-se na década de 60 devido ao desenvolvimento da psicologia positiva (Ryan & Deci, 2010), conquistando um significado mais amplo, deixando assim de ser considerado simplesmente como a «ausência de doença» (Diener, 1984).

Pavot e Diener (1993) definem bem-estar como um processo de julgamento em que os indivíduos avaliam a sua qualidade de vida, tendo por base os seus próprios critérios. Sendo este, um conceito contextual e mutável no próprio indivíduo, referindo-se ao julgamento global e subjetivo que os indivíduos fazem sobre a qualidade da sua vida (Magarreiro, 2008; Veenhoven, 1996), fazendo com que este constructo varie, de indivíduo para indivíduo, considerando a influência que os seus aspetos particulares, como por exemplo a idade, género, educação, religião, estado de saúde, valores, condição socioeconómica e personalidade têm sobre si mesmo (Diener, 2000). No fundo este conceito baseia-se num juízo cognitivo consciente, em que os indivíduos comparam as suas circunstâncias de vida a um padrão autoimposto, em que estes se identificam com uma alta satisfação com a vida se as suas circunstâncias percebidas no dia-a-dia estiverem em consonância com esse próprio padrão (Pavot & Diener, 1993).

Ryan e Deci (2010) traduzem bem-estar como a junção do afeto positivo, a vitalidade e a satisfação global com a vida, aliadas às correntes hedónica (felicidade subjetiva-define bem-estar através da procura de prazer e evitação da dor) e eudaimónica (sentimento de preenchimento mais profundo- procura de significado e auto-realização) da felicidade, contribuindo assim para uma noção multidimensional de bem-estar.

Num contexto laboral, o conceito de bem-estar enquadra-se no paradigma da psicologia positiva. As noções de saúde e bem-estar no trabalho são complexas e podem-se traduzir em conceitos mais ou menos amplos, que abraçam fatores

relativos à organização do trabalho, questões inerentes aos direitos dos trabalhadores, concepções subjetivas de bem-estar, entre outros.

Um dos primeiros autores a centrar os seus estudos no conceito de bem-estar no trabalho foi Warr (1987), sendo um autor de referência, por muitos adotarem o seu modelo de saúde mental para definir e operacionalizar o constructo de bem-estar no trabalho. A sua estrutura conceptual pode, no entanto, ser entendida como uma reacção e adição ao modelo de Karasek.

Segundo a perspectiva de Warr, que enfatiza o bem-estar psicológico como indicador de saúde mental (considerando predominantemente os seus aspetos positivos), o bem-estar laboral é um constructo multidimensional, que procura atribuir, em específico, um sentido psicológico ao conceito de bem-estar em contexto de trabalho. Neste sentido, o modelo de Warr (1987) alicerça-se em cinco dimensões:

- Autonomia;
- Aspirações;
- Afeto;
- Competência;

Autonomia consiste na capacidade do indivíduo em resistir a pressões externas ou sociais mantendo-se fiel às suas opiniões e ações; aspiração, refere-se à tendência do indivíduo para estabelecer objetivos realistas e a tendência para dirigir a sua energia para outros objetivos tendo em vista o seu crescimento e desenvolvimento pessoal; afeto, que se refere aos aspetos positivos e negativos associados ao trabalho e competência, que consiste na capacidade do indivíduo em lidar com os problemas e atuar no meio envolvente com sucesso. Todos estes fatores estão articulados entre si e refletem a pessoa como um todo.

O modelo da saúde mental é assim formulado, a partir desta concepção de saúde mental proposta por Warr. Neste modelo, o bem-estar psicológico dos indivíduos depende das oportunidades de experiências positivas proporcionadas pelo seu ambiente psicossocial, e de como estas são percebidas e recebidas.

Na tentativa de obter uma maior sistematização conceptual, Warr (2002) centraliza a abordagem tradicional do bem-estar no trabalho em torno da satisfação do indivíduo para com o trabalho, tanto a um nível geral como a um

nível específico. Assim, para este autor, as principais componentes do bem-estar no trabalho são as seguintes:

- Oportunidade de controlo pessoal (autonomia e tomada de decisão);
- Oportunidade de utilização das suas competências/ habilidades (no trabalho que desempenha);
- Metas geradas pelo contexto (exigências de trabalho e responsabilidades; conflitos de papéis);
- Diversidade de tarefas (realizadas no contexto de trabalho);
- Clareza do ambiente (reconhecimento do trabalho; possibilidade de antever os acontecimentos no contexto do trabalho);
- Relacionamento interpessoal;
- Disponibilidade monetária (recursos financeiros resultantes do trabalho);
- Segurança física (condições geradas pelo ambiente de trabalho);
- Apoio/ suporte da chefia;
- Oportunidades de carreira (evolução);
- Igualdade/ justiça organizacional;
- Posição social (importância da função desempenhada).

Em relação às características supramencionadas, Warr (2007) defende que o seu aumento pode não ser diretamente proporcional ao nível de bem-estar, referindo que até um determinado nível estas podem promovê-lo, mas em excesso podem produzir o efeito contrário.

Partindo do modelo de Warr para a saúde mental, das postulações de Ryff sobre o bem-estar psicológico e das dimensões da síndrome de *burnout* de Maslach, Horn et al. (2004) definiram o conceito de bem-estar no trabalho como a apreciação positiva do trabalho em todas as suas dimensões, e incluem aspetos afetivos, motivacionais, comportamentais, cognitivos e psicossomáticos.

De acordo com Horn et al. (2004), este conceito é definido por apresentar uma estrutura multidimensional constituído pelas dimensões:

- Afetiva (satisfação no trabalho, exaustão emocional e empenho organizacional);
- Profissional (competências profissionais, autonomia e aspirações);

- Comportamental (despersonalização e grau de funcionalidade das relações sociais no local de trabalho);
- Cognitiva (funcionamento cognitivo do trabalhador);
- Psicossomática (presença ou ausência de sintomas psicossomáticos (dores de cabeça)).

Influenciado pelos modelos psicológicos dominantes do trabalho, o modelo exigências-recursos do trabalho de Bakker e Demerouti (2007) atribui o bem-estar dos colaboradores às características do trabalho.

O primeiro pressuposto deste modelo defende que cada profissão tem os seus próprios fatores de risco associados às situações de stress no trabalho. Ou seja, cada organização tem o seu próprio ambiente de trabalho e cada trabalho tem o seu próprio impacto sobre o bem-estar dos colaboradores. Os fatores existentes em cada organização podem ser classificados em duas categorias:

- As exigências do trabalho - aspetos sociais, psicológicos, físicos ou organizacionais do trabalho que exigem esforços psicológicos e/ ou físicos por parte do trabalhador;
- Os recursos laborais - fatores sociais, psicológicos, físicos ou organizacionais do trabalho que visam estimular o crescimento, aprendizagem e desenvolvimento organizacional, através da redução das exigências do trabalho e dos custos a ele inerentes.

O segundo pressuposto do modelo desenvolvido por Bakker e Demerouti (2007) defende que existem dois processos psicológicos que atuam sobre o trabalho e a motivação, nomeadamente no desenvolvimento de tensões. O primeiro processo é o de prejuízo para a saúde, que refere que trabalhos muito exigentes levam ao esgotamento dos recursos físicos e psicológicos dos trabalhadores, provocando situações de exaustão e problemas de saúde. O segundo processo é um processo motivacional que atribui valor motivador aos recursos laborais, gerando assim aumentos na performance e maior comprometimento para com o trabalho. Ou seja, as exigências do trabalho relacionam-se com o *burnout* e a falta de recursos, enquanto os recursos laborais devem ser principalmente relacionados com o *engagement*. Neste sentido, e com base em vários estudos,

o modelo exigências-recursos pode ser utilizado na previsão do *burnout* e do *engagement*, e conseqüentemente na performance laboral.

O último pressuposto, do modelo supracitado, refere que os recursos do trabalho influenciam o *engagement* ou a motivação quando as exigências laborais são maiores, ou seja, os recursos são mais benéficos na preservação do *engagement* e da performance quando as exigências são elevadas, denotando assim atitudes de maior comprometimento organizacional e com as próprias tarefas.

Em suma, o baixo nível de *burnout* e o alto envolvimento com o trabalho (i.e., o bem-estar) são preditores do desempenho no trabalho. Assim, trabalhadores envolvidos otimizam o seu ambiente organizacional.

O Modelo Exigências-Controlo de Robert Karasek (1979) é um modelo teórico bidimensional que relaciona dois aspetos, a exigência e o controlo no trabalho. Este modelo reflete em grande medida o ambiente de trabalho dos indivíduos, e tem sido um dos mais citados quando se abordam os temas de stress laboral e efeitos negativos do trabalho na saúde e bem-estar dos trabalhadores.

Karasek (1979) refere que se o indivíduo tiver controlo dentro do seu contexto laboral, as elevadas exigências podem minimizar os efeitos de stress no trabalho. Neste sentido, os problemas de saúde (p.e. depressão e exaustão) surgem quando o indivíduo tem elevadas exigências e pouco controlo e, por outro lado, a motivação, aprendizagem e possibilidade de desenvolvimento são despoletadas quando o indivíduo está sob elevadas exigências laborais, mas possui, também, uma grande autonomia/ controlo na sua atividade.

De acordo com Chambel (2005), é possível distinguir dois eixos no modelo de Karasek: o de nível de atividade – que varia entre ativo e passivo - e o de nível de tensão – que varia entre alta e baixa (realçando que o primeiro não causa grandes transtornos para a saúde, posicionando-se em níveis médios, ao contrário do segundo, que gera efeitos nocivos para a saúde física e mental).

O modelo de Karasek (1979) distingue assim quatro tipos fundamentais de experiências no trabalho, provocadas pela interação entre níveis de exigência (psicológica) e controlo:

(1) Trabalho Passivo (com baixo controlo e nível de exigência elevado);

- (2) Trabalho de Baixa Tensão (com alto controlo e nível de exigência reduzido);
- (3) Trabalho Ativo (com alto controlo e nível de exigência elevado);
- (4) Trabalho de Alta Tensão (com baixo controlo e nível de exigência reduzido).

Neste sentido, as situações mais favoráveis ao bem-estar e saúde do trabalhador são aquelas que se posicionam no trabalho ativo, que proporciona motivação, aprendizagem e possibilidade de desenvolvimento.

Em 1962, French e Kahn (cit. por Kahn & Byosiére, 1991) sugeriram um modelo de stress que pressuponha que existem características presentes no contexto laboral capazes de favorecer o stress, mas apenas se transformam em fatores de stress quando o indivíduo as entende como tal (meio circundante psicológico). Estes fatores têm consequências a curto prazo, no que diz respeito à transformação dos estados afetivos, comportamentais e fisiológicos da pessoa, e a longo prazo, na medida em que podem levar à perda gradual da saúde física e mental. Tendo por base esta perspetiva teórica, é possível verificar a existência de dois grupos distintos de variáveis moderadoras:

- (1) As características pessoais de cada indivíduo;
- (2) As características organizacionais (natureza das relações interpessoais).

Estas variáveis podem ter influência na relação entre as características objetivas da organização (ou do trabalho) e a perceção que os sujeitos têm dessas mesmas características.

Em 1991, Kahn e Byosiére, integrando variáveis de outros modelos, desenvolveram um modelo que permite verificar em que medida as características do trabalho se relacionam com as do indivíduo, incorporando assim características organizacionais e do trabalho que geram stressores específicos. Neste processo, a cognição ou sistema de avaliação intervêm entre as causas de stress e as respostas dadas pelos sujeitos, determinando resultados a nível organizacional, a par dos resultados a nível individual.

Para Lent (2004), a estrutura teórica do bem-estar incorpora e correlaciona dois modelos – um com enfoque no estudo do bem-estar sob condições de vida normativas e outro direcionado para a recuperação do bem-estar na sequência de eventos traumatizantes. Lent (2004), no seu modelo normativo de bem-estar, refere que a satisfação geral com a vida é influenciada por aspetos como

variáveis de personalidade, pela satisfação em domínios particulares da vida, pela participação em atividades valorizadas pelo sujeito e pelo progresso percebido no alcance de metas pessoais significativas.

Este modelo defende ainda que o ajustamento em matérias específicas é definido por variáveis cognitivas, comportamentais, de personalidade e sociais, e que a satisfação dos indivíduos em domínios específicos de vida, depende do modo como estes indivíduos percebem progresso em objetivos pessoalmente valorizados (Brissette, Carver & Scheier, 2002) e do modo como percebem o seu ambiente como potenciador do alcance das metas desejadas (Cantor & Sanderson, 1999).

Os estudos realizados por estes autores vieram confirmar o perfil multidimensional do conceito de bem-estar no trabalho, assim como apresentar a dimensão afetiva como a mais representativa deste constructo, concluindo assim que o bem-estar é em grande parte refletido pelo estado emocional do trabalhador.

2.6. SIGNIFICADO DO TRABALHO

“O homem da organização procura uma redefinição do seu lugar na Terra - uma fé que o satisfaça que o que ele deve suportar tem um significado mais profundo do que aparece na superfície. ”

(Whyte, 1956, p. 6)

O que torna o trabalho significativo?

O estudo sobre o significado do trabalho continua a desenvolver-se à medida que o trabalho se torna, cada vez mais, um domínio proeminente da vida (Rapaport & Bailyn, 1998).

A pesquisa sobre o significado do trabalho abrange um largo terreno em várias disciplinas. Concentrando-se em questões como “onde é os colaboradores encontram a significância no seu trabalho?”, “como é que significados diferentes são criados em empregos similares?”, entre outras.

O interesse neste tópico foi alimentado pela amplitude de consequências pessoais e organizacionais associadas às perceções de significado e

significância do trabalho. De facto, o significado do trabalho mostrou influenciar alguns dos resultados mais importantes nos estudos organizacionais, tais como a motivação no trabalho (Hackman & Oldham, 1980; Roberson, 1990), o absentismo (Wrzesniewski, McCauley, Rozin, & Schwartz, 1997), o comportamento de trabalho (Berg, Wrzesniewski, & Dutton, 2010; Bunderson & Thompson, 2009; Wrzesniewski & Dutton, 2001), o engajamento (Gilson, & Harter, 2004), a satisfação no trabalho (Wrzesniewski et al., 1997), a capacitação (Spreitzer, 1996), o stress (Elangovan, Pinder, & McLean, 2010; Locke & Taylor, 1990), identificação organizacional (Pratt, Rockmann & Kaufmann, 2006), o desenvolvimento de carreira (Dik & Duffy, 2009; Dobrow, 2006), e o desempenho individual (Hackman & Oldham, 1980; Wrzesniewski, 2003).

O tema do significado do trabalho atrai os teóricos organizacionais, uma vez que se move além das perspetivas hedónicas de comportamento de trabalho levando a cabo considerações mais profundas de significado e propósito (Heine, Proulx, & Vohs, 2006; Pratt & Ashforth, 2003) e aspetos eudaimónicos de bem-estar (Ryan & Deci, 2001; Ryff, 1989).

O significado pode ser construído individualmente – a partir das próprias perceções do indivíduo, socialmente - de normas ou perceções partilhadas, ou ambos (Pratt & Ashforth, 2003). A literatura, sobre o significado do trabalho no âmbito do comportamento organizacional, tem principalmente uma perspetiva psicológica, presumindo que as perceções do significado estão enraizadas nos indivíduos, sujeitas a interpretações subjetivas resultantes das experiências de trabalho e respetivas interações (Baumeister, 1991; Breves & Nord, 1990; Wrzesniewski, 2003). Esta perspetiva psicológica emprega uma variedade de definições diferentes de "significado do trabalho", que vão desde crenças gerais, valores e atitudes sobre trabalho (Breve & Nord, 1990; Nord, Breve, Atieh, & Doherty, 1990; Roberson, 1990; Ros, Schwartz, & Surkiss, 1999), com a experiência pessoal e significado do trabalho (MOW equipe internacional de investigadores, de 1987; Wrzesniewski, Dutton, & Debebe, 2003). Contrariamente, existe uma perspetiva sociológica sobre o significado que entende que os indivíduos atribuem significado às coisas ou atribuem significado a certos aspetos das suas vidas de acordo com a influencia social, cultural e/ou

sistemas de valores (Geertz, 1973; Kluckhohn, 1951; Kluckhohn & Strodtbeck, 1961; Mead, 1934). Segundo estes autores, o trabalho será considerado significativo com base nos sistemas sociais e culturais que envolvem o indivíduo. No entanto, a grande maioria do significado no comportamento organizacional, enfatiza experiências, cognições e sentimentos individuais, em oposição às forças sociais ou culturais que dirigem interpretações do significado.

O significado do trabalho refere-se ao valor ou propósito que o indivíduo coloca no trabalho (em termos de ideais e padrões) (Thomas & Velthouse, 1990). Assim, pressupõe-se que as exigências da escolha ocupacional estejam ajustadas aos seus próprios valores, crenças e comportamentos (Spreitzer, 1996).

2.7. HIPÓTESES E OBJETIVOS DA INVESTIGAÇÃO

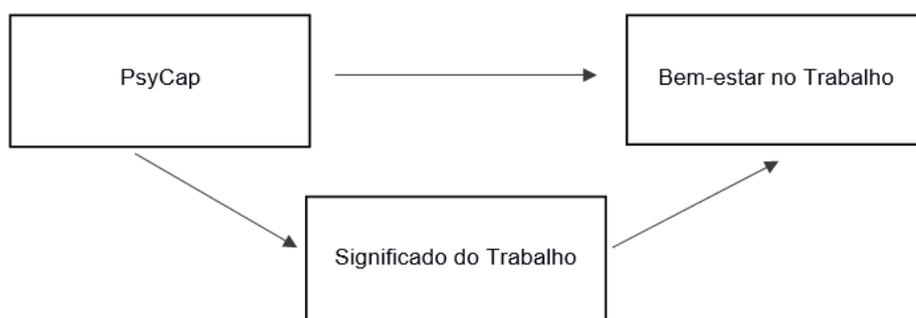
São vários os estudos que relacionam diretamente o capital psicológico e a envolvente laboral. Avey et al. (2010) verificaram existir uma influência positiva por parte do Capital Psicológico no bem-estar dos colaboradores. Enfatizando esta ideia, Luthan et al (2008), denotaram que o desenvolvimento das políticas de recursos humanos influenciam positivamente o capital psicológico dos colaboradores. Por sua vez, em 2009, Caza et al., revelaram que os indicadores positivos do capital psicológico proporcionam um ambiente de trabalho saudável, facilitando o desenvolvimento de relações interpessoais entre colaboradores, assim como, entre estes e as chefias. Luthans et al. (2007) referem que o capital psicológico tem um impacto significativo nas atitudes, comportamentos e desempenho dos trabalhadores. Para estes autores, o resultado do desenvolvimento do capital psicológico é maior naqueles colaboradores que detêm maior propensão para o aumentar, e que revelam um padrão comportamental compatível com os objetivos e metas organizacionais. O estudo realizado por Avey et al. (2011) indicou existir uma forte relação entre o capital psicológico e as atitudes desejáveis dos colaboradores (como a satisfação no trabalho, comprometimento organizacional, bem-estar psicológico) com os comportamentos desejáveis dos colaboradores (como a cidadania) e também com múltiplas medidas de desempenho.

É de realçar que, para Siqueira e Padovan (2008, p.253) o “bem-estar no trabalho é concebido como um conceito integrado por três componentes” sendo a satisfação no trabalho uma destas componentes. Deste modo, e com base no exposto, surge a questão desta investigação:

A relação entre capital psicológico e bem-estar no trabalho pode ser mediada pelo significado do trabalho, apresentando-se esta relação como um aspeto importante para a subsistência das organizações?

Assim, o objetivo deste estudo consiste em perceber a influência do significado do trabalho na relação entre capital psicológico e bem-estar do trabalhador. É ainda acrescentado o interesse em perceber se alguma das dimensões do capital psicológico (Autoeficácia, Esperança, Otimismo e Resiliência) está maioritariamente relacionada com o bem-estar no trabalho e com o significado do trabalho. Apresentando-se por conseguinte o modelo conceptual deste estudo na figura 1.

Figura 1. Modelo Concetual



Face ao exposto, as perguntas que irão nortear a presente investigação serão:

Existe alguma relação entre Capital Psicológico, Bem-estar no trabalho?

O significado do trabalho tem um papel mediador na relação entre Capital Psicológico e Bem-estar no trabalho?

Ressaltando-se a seguintes Hipóteses:

H1: O capital Psicológico está positivamente relacionado com o Bem-estar dos Trabalhadores.

H1.a: A Autoeficácia está positivamente relacionada com o bem-estar dos trabalhadores.

H1.b: A esperança está positivamente relacionada com o bem-estar dos trabalhadores.

H1.c: O Otimismo está positivamente relacionado com o bem-estar dos trabalhadores.

H1.d: A Resiliência está positivamente relacionada com o bem-estar dos trabalhadores.

H2: O Significado do trabalho medeia a relação entre Capital Psicológico e Bem-estar no trabalho.

3. METODOLOGIA

3.1. INTRODUÇÃO

Após a realização da revisão da literatura, apresenta-se a exposição do processo metodológico através do qual se realizou o presente estudo. Neste capítulo será exposta a descrição e fundamentação da metodologia que suporta a investigação, Inicialmente será apresentado o procedimento de recolha de dados e apresentação da amostra, seguindo-se dos instrumentos de medida utilizados e por fim os procedimentos de análise de dados utilizados para a elaboração deste estudo.

3.2. PROCEDIMENTOS DA RECOLHA DE DADOS E CARACTERIZAÇÃO DA AMOSTRA

O questionário foi colocado *on-line* não só pela sua facilidade de aplicação/acesso como pelo facto de permitir um maior número de respostas. Foi criado um questionário através do site da *Google Docs* e posteriormente, foram enviados e-mails, feitas publicações nas redes sociais e alguns distribuídos pessoalmente (modelo apresentado no anexo 1). O questionário é composto com perguntas fechadas a exceção da componente demográfica.

O processo amostral foi não probabilístico por conveniência, de modo a que foi obtido um total de participantes de 71, dos quais 31 são do género masculino e os restantes 40 participantes do género feminino com idades compreendidas entre os 20 e os 57 anos.

3.3. INSTRUMENTOS DE MEDIDA

O questionário aplicado neste estudo foi formulado tendo por base instrumentos já aplicados e validados no campo da psicologia positiva, em diversos estudos desenvolvidos em contexto organizacional. O questionário em causa era composto por uma breve explicação do que são PsyCap, BET e Significado do trabalho. Em primeira instância foi pedido a identificação de género, idade, setor (público ou privado) e Tempo de exercício da função na empresa.

Posteriormente, apresentado o questionário de PsyCap que consiste em quatro escalas – eficácia, otimismo, esperança e resiliência (Luthans et al., 2007).

O PCQ-24 tem demonstrado robustez nas análises psicométricas em diferentes amostras. Cada escala é composta por seis itens. O *score* conjunto representa o nível de capital psicológico positivo do indivíduo.

Seguindo-se o questionário com base na escala de bem-estar subjetivo (SWLS) de Pavot e Diener (1993), composto por cinco questões de resposta de escolha múltipla numa escala de *Likert* de 1 (Totalmente em desacordo) a 7 (Totalmente em acordo). A SWLS foi desenvolvida para avaliar a satisfação com a vida do entrevistado como um todo. A SWLS é recomendada como complemento de escalas que enfocam a psicopatologia ou o bem-estar emocional, porque avalia o julgamento avaliativo consciente de seus indivíduos sobre sua vida, utilizando os próprios critérios da pessoa (Pavot & Diener, 1993).

Relativamente à variável significado do trabalho a escala utilizada foi a escala de *Empowerment* psicológico (Spreitzer, 1995), sendo apenas utilizados os três itens que representam a escala de significado do trabalho. Três questões, também estas no formato de resposta de escolha múltipla numa escala de *Likert* de 1 (Em Desacordo) a 7 (Totalmente de Acordo).

3.4. PROCEDIMENTOS E ANÁLISE DE DADOS

Os dados foram recolhidos e trabalhados estatisticamente em SPSS (*Statistical Package for the Social Sciences*).

Tendo em consideração o cumprimento dos critérios necessários para a realização de testes de hipóteses paramétricos, conclui-se que a amostra segue uma distribuição normal nas variáveis em estudo, pelo que foi utilizada a estatística paramétrica.

Para verificarmos a existência de associação entre as subescalas do Capital Psicológico, a escala do Bem-Estar e o Significado do Trabalho, recorreu-se ao coeficiente de correlação de Pearson que permite identificar qual o grau de influência ou de similaridade no comportamento entre duas variáveis (Pestana & Gageiro, 2014).

3.4.1. CARACTERIZAÇÃO DA AMOSTRA

A amostra deste estudo é constituída por 71 indivíduos e como requisitos para a sua participação foi pedido que a sua idade fosse igual ou superior a 18 anos e o seu estado de empregabilidade fosse empregado.

Segundo a tabela 1, a amostra é constituída por 71 indivíduos com idades compreendidas entre os 20 e os 57 anos, sendo a média de idades dos indivíduos é de 36,35 anos.

Tabela 1. Distribuição dos Trabalhadores por Idades

N	Respostas válidas	60
	Não respostas	11
Média		36,35
Mediana		36,00
Desvio Padrão		9,882
Mínimo		20
Máximo		57

A faixa etária onde se inserem mais indivíduos é dos 26 anos aos 35 anos com 19 respostas e dos 36 anos aos 45 anos com o mesmo número de respostas (Tabela 2). Refere-se ainda que existem 11 não respostas a este item de caracterização da amostra.

Tabela 2. Distribuição dos Trabalhadores por Escalão Etário

	Frequência	Percentagem	Percentagem acumulada
Até 25 anos	11	18,3	18,3
26-35 anos	19	31,7	50,0
36-45 anos	19	31,7	81,7
Mais de 45 anos	11	18,3	100,0
Total	60	100,0	
Não respostas	11		
Total	71		

Relativamente ao género, verifica-se através da tabela 3 que a amostra é constituída por 31 indivíduos do género masculino que representa 43,7% da amostra e 40 indivíduos do género feminino o que reflete 56,3% da amostra. Não existe neste item não respostas.

Tabela 3. Distribuição dos Trabalhadores por Género

	Frequência	Percentagem
Masculino	31	43,7
Feminino	40	56,3
Total	71	100,0

No que respeita ao setor de trabalho (setor público e setor privado) pode-se confirmar, através da tabela 4, que 24 indivíduos da amostra trabalham no setor pública, representando assim, 33,8% da amostra enquanto os restantes 66,2% relativos aos 47 indivíduos que trabalham no setor privado.

Tabela 4. Distribuição dos Trabalhadores por Setor

	Frequência	Percentagem
Público	24	33,8
Privado	47	66,2
Total	71	100,0

A tabela 5 trata o tempo de exercício da função na empresa. As opções de resposta foram agrupadas em 4, sendo estas:

- Até 1 ano onde foram obtidas 14 respostas referentes a 19,7% da amostra;
- De 1 a 5 anos com 27 respostas representando 38% da amostra;
- De 5 a 10 anos foram obtidas 14 respostas referentes a 19,7% da amostra;
- Mais de 10 anos que apresenta 16 respostas alusivas a 22,5% da amostra.

Tabela 5. Distribuição dos Trabalhadores por Tempo de Exercício da Função na Empresa

	Frequência	Percentagem	Percentagem acumulada
Até 1 ano	14	19,7	19,7
1-5 anos	27	38,0	57,7
5-10 anos	14	19,7	77,5
Mais de 10 anos	16	22,5	100,0
Total	71	100,0	

3.4.2. CONSISTÊNCIA INTERNA DOS INSTRUMENTOS DE MEDIDA

A tabela 6 é referente à consistência interna dos itens. “A consistência interna dos fatores define-se como a proporção da variabilidade nas respostas que resulta de diferenças nos inquiridos. Isto é, as respostas diferem não porque o inquirido seja confuso e leve a diferentes interpretações, mas porque os

inquiridos têm diversas opiniões.” (Pestana & Gageiro, 2014 p.527). A medida de consistência interna utilizada foi o Alpha de Cronbach, sendo este, segundo Pestana e Gageiro (2014), uma das medidas mais utilizadas, podendo definir-se como a correlação que se espera obter entre a escala usada e outras escalas do mesmo universo. Varia entre 0 e 1, considerando-se a consistência interna muito boa ($\text{Alpha} > 0,9$); Boa ($0,8 < \text{Alpha} < 0,9$); Razoável ($0,7 < \text{Alpha} < 0,8$); Fraca ($0,6 < \text{Alpha} < 0,7$) e inadmissível ($\text{Alpha} < 0,6$). O capital psicológico apresenta um alpha de 0,956, o significado do trabalho um alpha de 0,941 e o bem-estar no trabalho um alpha de 0,891. Conclui-se que todas as escalas têm uma boa consistência interna.

Tabela 6. Alpha de Cronbah

Domínios e Dimensões	Nº Itens	Alpha de Cronbah
Capital Psicológico	24	,956
CP: Auto Eficácia	6	,904
CP: Esperança	6	,873
CP: Resiliência	6	,857
CP: Otimismo	6	,836
Bem-estar no Trabalho	5	,891
Significado do Trabalho	3	,941

De seguida, é apresentada a tabela 7 que permite encontrar as médias para cada escala e respetivas dimensões nomeadamente na escala de PsyCap. Como se pode verificar a média de respostas para a escala de PsyCap é de 4,53, sendo que das suas dimensões a autoeficácia apresenta a média mais elevada com 4,79, enquanto o otimismo revela o valor mais baixo com 4,22 de média. Sempre que as análises envolveram a escala BET a amostra considerada foi de 70 casos dado que um dos inquiridos não respondeu a nenhum dos itens da

escala em questão. A sua média é de 4,59, sendo a escala comporta por 7 pontos.

Relativamente à escala do significado do trabalho, também esta composta por 7 pontos, a sua média é de 5,37.

Tabela 7. Estatística Descritiva

Domínios e Dimensões	N	Mínimo	Máximo	Média	Desvio padrão
Capital Psicológico	71	1,46	6,00	4,5391	,81829
CP: Auto Eficácia	71	1,00	6,00	4,7934	,91046
CP: Esperança	71	1,50	6,00	4,5085	,92023
CP: Resiliência	71	1,50	6,00	4,6239	,83261
CP: Otimismo	71	1,83	6,00	4,2277	,94165
Bem Estar no Trabalho	70	2,00	7,00	4,5971	1,30750
Significado do Trabalho	71	1,67	7,00	5,3709	1,61791

3.4.3. CORRELAÇÕES

Após a análise descritiva das variáveis, segue-se a análise correlacional das mesmas através do Coeficiente de Correlação de Pearson. Este tipo de análise tem como objetivo perceber se existe um comportamento de interdependência linear entre variáveis (Martinez & Ferreira, 2007). A tabela 8 apresenta as correlações entre escalas, sendo que através da análise desta tabela e apesar de todos os itens se correlacionarem positivamente destacam-se, como muito elevadas, as correlações entre Esperança e PsyCap com uma correlação de Pearson de 0,932, Resiliência com PsyCap com uma correlação de Pearson de 0,927, com intensidade elevadas observam-se as correlações entre Otimismo com PsyCap com uma correlação de 0,898 e Autoeficácia com Psycap 0,876. No que toca correlações moderadas apresenta-se a correlação entre BET e Autoeficácia com uma correlação de Pearson de 0,468., intensidades segundo Pestana e Gageiro (2014). Os valores supramencionados são baseados numa correlação significativa ao nível de 0,01.

Tabela 8. Correlação de Pearson entre Escalas

	1	2	3	4	5	6	7
1.Capital Psicológico	-						
2.CP: Autoeficácia	0,876**	-					
3.CP: Esperança	0,932**	0,761**	-				
4.CP: Resiliência	0,927**	0,789**	0,796**	-			
5.CP: Otimismo	0,898**	0,635**	0,824**	0,795**	-		
6.Bem-estar no trabalho	0,581**	0,468**	0,578**	0,507**	0,560**	-	
7.Significado do trabalho	0,679**	0,572**	0,654**	0,592**	0,644**	0,498**	-

(Nota: ** p <0,01)

3.4.4. COMPARAÇÕES ENTRE GRUPOS

No sentido de verificar a existência de diferenças significativas entre grupos de caracterização, nas várias escalas e dimensões, realizaram-se os testes paramétricos T para amostras independentes – comparações entre dois grupos- e ANOVA – comparações entre três ou mais grupos, nomeadamente quando assegurados os pressupostos de normalidade e homogeneidade de variâncias. Utilizaram-se as correções de Welch (teste T) e de Brown-Forsythe (ANOVA) em caso de não homogeneidade de variância entre os grupos. No caso de observância de diferenças significativas entre três ou mais grupos e inexistência de homogeneidade de variâncias utilizou-se o teste de comparações múltiplas de Games-Howell.

Quando não observada a normalidade de distribuições e a dimensão dos grupos menor que 30 foi utilizado o teste de Mann-Whitney – Comparação entre dois grupos. Foi utilizado um nível de significância de 0,05.

A tabela 9 compara o género com as escalas em estudo. Não apresentando contudo, nenhuma diferença significativa entre estes para um nível de significância de 0.05.

Tabela 9. Comparação entre Género e Escalas

	Género	N	Média	Desvio padrão	t ₍₆₉₎	P (bilateral)
Capital Psicológico	Masculino	31	4,4226	,95214	-1,056	,294
	Feminino	40	4,6293	,69666		
CP: Auto Eficácia	Masculino	31	4,6613	1,05540	-1,078	,285
	Feminino	40	4,8958	,77871		
CP: Esperança	Masculino	31	4,3903	1,02683	-,952	,345
	Feminino	40	4,6000	,83016		
CP: Resiliência	Masculino	31	4,5430	,92493	-,719	,475
	Feminino	40	4,6867	,75958		
CP: Otimismo	Masculino	31	4,0914	1,07138	-1,075	,286
	Feminino	40	4,3333	,82604		
Bem Estar no Trabalho	Masculino	31	4,4129	1,43846	-1,052	,297
	Feminino	39	4,7436	1,19203		
Significado do Trabalho	Masculino	31	4,9892	1,57406	-1,777	,080
	Feminino	40	5,6667	1,60838		

* Significativo para $\alpha=0,05$

A análise comparativa entre setor e variáveis em estudo é apresentada na tabela 10 onde se observa diferenças significativas entre indivíduos do setor público e privado ao nível da resiliência e otimismo ($p < 0,05$).

Os indivíduos do setor privado (média=4,7908) apresentam uma média em resiliência significativamente superior aos do setor público (média=4,2972).

Relativamente ao setor privado (média=4,3901) apresentam uma média em otimismo significativamente superior aos do setor público (média=3,9097).

Nas restantes escalas e dimensões não se observam diferenças significativas ($p > 0,05$).

Tabela 10. Comparação entre Setor e Escalas

	Sector	N	Média	Desvio Padrão	t ₍₆₉₎	P (bilateral)
Capital Psicológico	Público	24	4,2415	,99764	-1,989	,055
	Privado	47	4,6910	,67197		
CP: Auto Eficácia	Público	24	4,5556	1,13323	-1,590	,116
	Privado	47	4,9149	,75811		
CP: Esperança	Público	24	4,2014	1,11639	-1,826	,076
	Privado	47	4,6652	,76887		
CP: Resiliência	Público	24	4,2972	,99559	-2,445	,017*
	Privado	47	4,7908	,68935		
CP: Otimismo	Público	24	3,9097	1,02148	-2,081	,041*
	Privado	47	4,3901	,86482		
Bem Estar no Trabalho	Público	24	4,4167	1,33569	-,832	,408
	Privado	46	4,6913	1,29732		
Significado do Trabalho	Público	24	5,3472	1,76515	-,087	,931
	Privado	47	5,3830	1,55725		

* Significativo para $\alpha=0,05$

A tabela 11 destina-se à análise comparativa entre o tempo de exercício da função na empresa e as variáveis em estudo. Observam-se diferenças significativas entre profissionais com diferentes escalões de tempo de exercício da função na empresa ao nível do significado do trabalho (ANOVA de Brown-Forsythe $F=3,386$; $p=0,027$). Os trabalhadores com mais de 10 anos de serviço na empresa, revelam um significado do trabalho ($M=6,3659$) significativamente superior aos trabalhadores com 5-10 anos ($M=4,6429$; Games-Howell, $p=0,039$) e com 1-5 anos ($M=5,1481$; Games-Howell, $p=0,003$).

Tabela 11. Comparação entre Escalões de Tempo de Exercício da Função na Empresa

Domínios e Dimensões		N	Média	Desvio padrão	Mínimo	Máximo	F(3,67)	P
Capital Psicológico	Até 1 ano	14	4,4554	,85352	3,17	6,00	1,437	,240
	1-5 anos	27	4,4713	,72789	2,50	5,71		
	5-10 anos	14	4,3423	1,13230	1,46	5,83		
	Mais de 10 anos	16	4,8988	,52434	3,54	5,54		
CP: Auto Eficácia	Até 1 ano	14	4,6905	,90548	3,00	6,00	,871	,461
	1-5 anos	27	4,6790	,69787	2,67	5,67		
	5-10 anos	14	4,7500	1,28892	1,00	5,83		
	Mais de 10 anos	16	5,1146	,85357	3,00	6,00		
CP: Esperança	Até 1 ano	14	4,2857	1,01575	3,00	6,00	2,090	,110
	1-5 anos	27	4,4420	,89508	2,17	5,83		
	5-10 anos	14	4,3095	1,13578	1,50	6,00		
	Mais de 10 anos	16	4,9896	,46135	4,00	5,83		
CP: Resiliência	Até 1 ano	14	4,6429	,80823	3,33	6,00	,924	,434
	1-5 anos	27	4,5679	,75001	3,17	5,83		
	5-10 anos	14	4,4048	1,17072	1,50	6,00		
	Mais de 10 anos	16	4,8937	,61454	3,33	5,50		
CP: Otimismo	Até 1 ano	14	4,2024	,99610	2,50	6,00	1,395	,252
	1-5 anos	27	4,1914	,93907	2,00	5,67		
	5-10 anos	14	3,9048	1,17799	1,83	5,67		
	Mais de 10 anos	16	4,5938	,55099	3,67	5,67		
Bem Estar no Trabalho	Até 1 ano	14	4,5000	1,00995	2,80	6,20	1,552	,209
	1-5 anos	26	4,5000	1,52552	2,00	6,60		
	5-10 anos	14	4,2143	1,30670	2,00	6,80		
	Mais de 10 anos	16	5,1750	1,05040	3,60	7,00		
Significado do Trabalho	Até 1 ano	14	5,3571	1,71701	1,67	7,00	3,386(a)	,027*
	1-5 anos	27	5,1481	1,46274	2,00	7,00		
	5-10 anos	14	4,6429	2,08152	2,00	7,00		
	Mais de 10 anos	16	6,3958	,70152	4,33	7,00		

Na medida em que se observaram diferenças significativas entre os escalões de tempo de exercício da função ao nível do significado do trabalho, procurou-se analisar se para cada um dos escalões existiam diferenças entre quem trabalha no setor público e no setor privado. Contudo, não se observam diferenças significativas ao nível do significado do trabalho, entre profissionais do setor público e privado em nenhum dos escalões de tempo de exercício da função ($p > 0,05$) (Tabela 12).

Tabela 12. Comparação de Significado do Trabalho por setor, para cada escalão de tempo de exercício da função na empresa

Tempo de Exercício	Sector	N	Média	Desvio Padrão	Média dos postos	U	P
						Mann-Whitney	
< 1ano	Público	5	4,933	,663	6,10	15,500	0,395
	Privado	9	5,593	,494	8,28		
1-5 anos	Público	6	6,056	,605	19,25	31,500	0,064
	Privado	21	4,889	,324	12,50		
5-10 anos	Público	6	3,611	,605	5,42	11,500	0,102
	Privado	8	5,417	,524	9,06		
> 10 anos	Público	7	6,524	,560	8,79	29,500	0,825
	Privado	9	6,296	,494	8,28		

3.4.5. MEDIAÇÃO

Para testar as hipóteses de medição, utilizou-se o método proposto por Baron e Kenny (1986) que nos diz que para se estudar a existência de um efeito de mediação, devendo as seguintes condições ser asseguradas:

- A variável independente deve afetar a variável dependente na primeira equação;
- A variável independente deve afetar a variável mediadora na segunda equação;
- A variável mediadora deve afetar a variável dependente na terceira equação.

O efeito da variável independente sobre a variável dependente torna-se mais fraco, ou desaparece quando a variável mediadora é colocada no modelo de análise. Quando o efeito da variável independente desaparece, depois do controlo da variável mediadora, estamos diante de uma mediação perfeita / total, já quando se torna mais fraco, existe uma mediação parcial.

Para chegar a estes resultados foram realizadas diversas análises de regressão linear, em virtude de estas permitirem o estabelecimento de uma relação do tipo causa-efeito entre variáveis independentes e dependentes.

Tabela 13. Resultados de Regressão para o Modelo de Mediação

Variáveis predictoras	Significado do Trabalho		Bem-Estar no Trabalho	
	B	Erro-padrão	B	Erro-padrão
<i>Efeito total</i>				
Constante			0,4141	0,7220
Capital Psicológico			0,9219***	0,1566
<i>Efeito direto</i>				
Constante	-0,7230	0,8092	0,5255	0,7206
Capital Psicológico	1,3401***	0,1755	0,7155**	0,2118
Significado do Trabalho			0,1540	0,1074
<i>Efeito indireto</i>				
			0,2064	0,1721
	95% Bootstrap IC		-0,1099	0,5594
	R ² =	0,4616		0,3574
		F(1,68)=58,2909***		F(1,67)=18,6282***

** p < 0,01 *** p < 0,001

A hipótese em estudo à qual se pretende responder é o papel mediador da variável significado do trabalho na relação com as variáveis capital Psicológico e o bem-estar no trabalho. O modelo de mediação é significativo ($F(2, 67) = 18,6282$, $p < 0,001$) e explica 35,74% ($R^2 = 0,3574$) da variação do bem-estar no trabalho (Tabela 13).

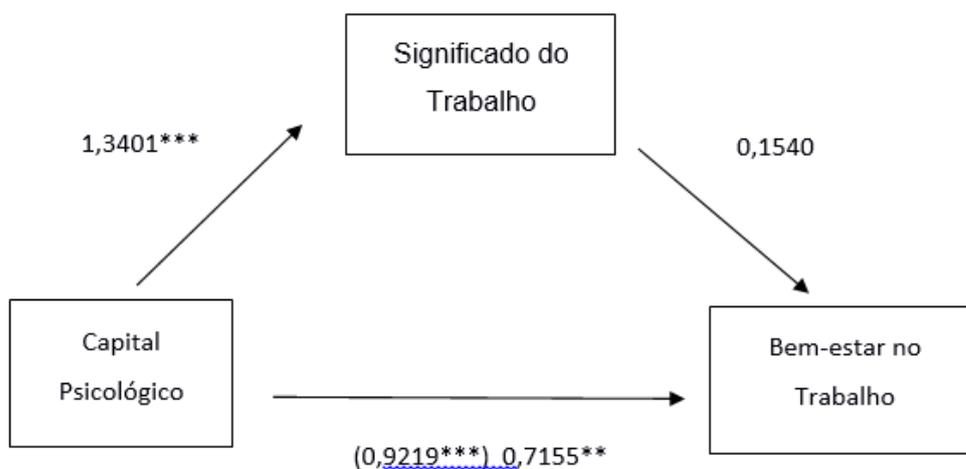
Como era esperado, o capital psicológico tem um efeito positivo e significativo no significado do trabalho ($B = 1,3401$, $t = 7,6348$, $p < 0,001$). Não se observa no entanto um efeito significativo do significado do trabalho sobre o bem-estar no trabalho ($B = 0,1540$; $t = 1,4346$; $p > 0,05$).

3.4.6. TESTE DE SOBEL

Após realização dos diferentes passos propostos por Baron e Kenny (1986) decidiu-se prosseguir com critérios adicionais para validar as mediações obtidas, para tal utilizou-se o Teste de Sobel, que é um teste de significância aferidor do efeito indireto da variável independente sobre a variável dependente através do mediador, tendo-se verificando que o capital psicológico tem efeito direto

significativo no bem estar no trabalho ($B = 0,7155$, $t = 3,3787$, $p < 0,01$). Dado que o efeito indireto não é significativo ($B = 0,2064$, Sobel $Z = 1,3984$, $p > 0,05$, 95% Boot IC = -01099, 0,5594), não se assume a existência de uma mediação parcial. Consequentemente, o capital psicológico não tem efeito no bem-estar no trabalho através da variável mediadora significado do trabalho. Figura 2. A mesma apresenta entre parênteses o coeficiente do efeito total.

Figura 2. Teste ao Modelo Concetual



4. RESULTADOS

O Capítulo 4 referente aos resultados deste estudo divide-se em três pontos. No primeiro ponto é apresentada a discussão dos resultados obtidos no estudo empírico. No que concerne ao segundo ponto são abordadas as limitações encontradas no desenvolvimento da investigação, sendo abordado o tema de novas perspectivas de estudos. Relativamente ao terceiro e último ponto são reveladas as conclusões finais sobre os contributos deste trabalho para o estudo da relação entre o Capital Psicológico, Bem-estar no trabalho e Significado no trabalho.

4.1. DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

Neste ponto, torna-se importante refletir sobre os resultados apresentados anteriormente, analisando os mesmos de acordo com os objetivos da investigação.

O tratamento estatístico dos dados teve por objetivo analisar a perceção dos indivíduos sobre o PsyCap- autoeficácia, esperança, otimismo e resiliência- e BET, testando ainda, o papel mediador do significado do trabalho.

Tal como referido, os dados recolhidos através dos questionários foram tratados com recurso à aplicação do SPSS utilizando estatísticas descritivas e estatística inferencial, com vista ao estudo das qualidades métricas das escalas e a testagem das hipóteses em estudo.

Posto isto, procedeu-se à análise descritiva e de consistência interna de todas as variáveis em questão. Verificou-se que os Alfas de Cronbach se situam entre o 0,872 e o 0,968, permitindo concluir que todas as escalas apresentam uma boa consistência interna.

Após a análise descritiva das variáveis, realizou-se a análise correlacional das mesmas através do Coeficiente de Correlação de Pearson. Este tipo de análise tem como objetivo perceber se existe um comportamento de interdependência linear entre variáveis (Martinez & Ferreira, 2007). Atendendo ao valor dos coeficientes de Pearson, verifica-se que todos os itens estão correlacionados entre si de forma positiva, devendo ser destacadas as correlações positivas entre

as variáveis PsyCap com esperança ($r=0,932$; $p<0,01$), PsyCap com resiliência ($r=0,0927$; $p<0,01$), PsyCap com otimismo ($r=0,0898$; $p<0,01$), PsyCap e autoeficácia ($r= 0,876$; $p<0,01$) e por fim otimismo com esperança ($r=0,824$; $p<0,01$). O valor mais baixo de correlação apresenta-se na relação entre BET e significado do trabalho ($r=0,498$; $p<0,01$).

Após a análise correlacional entre escalas foram feitas análises comparativas entre grupos na tentativa de perceber se estes diferiam entre idades, género, setor profissional (público ou privado) e por fim, se o tempo de exercício da função poderia influenciar os resultados.

A análise feita entre setor profissional e as variáveis em estudo apresenta uma diferença significativa entre indivíduos do setor público e privado ao nível da resiliência e otimismo ($p<0,05$), sendo os resultados superiores para o setor público.

Observam-se também diferenças significativas entre profissionais com diferentes escalões de tempo de exercício da função na empresa ao nível do significado do trabalho, sendo que os trabalhadores com mais de 10 anos de exercício da função apresentam resultados para o significado do trabalho, significativamente superior aos trabalhadores com 5-10 anos e com 1-5 anos.

Posteriormente foi elaborado um teste de Mediação, sendo utilizado o método proposto por Baron e Kenny (1986) como mencionado anteriormente o modelo de mediação é significativo e explica 35,74% da variação do BET. Como era esperado, o PsyCap tem um efeito positivo e significativo no significado do trabalho. Não existindo contudo, um efeito significativo do significado do trabalho sobre o BET.

Por fim, foi feito o teste de Sobel onde se verificou que o PsyCap não tem efeito no BET através da variável mediadora significado do trabalho.

A análise dos resultados da pesquisa desenvolvida através dos 71 questionários, revela que as quatro dimensões do PsyCap estão positivamente correlacionadas com o BET e com o significado do trabalho. Contudo, segundo o modelo conceptual apresentado o significado do trabalho não medeia a relação entre PsyCap e BET, devido a inexistência de um efeito significativo entre significado do trabalho e BET.

Não se confirmando a relação pretendida apresentam-se os principais resultados da investigação:

- Todas as variáveis se correlacionam positivamente entre si;
- PsyCap e significado do trabalho têm uma relação com um efeito positivo e significativo;
- BET e significado do trabalho não têm uma relação com efeito significativo;
- A dimensão do PsyCap que apresentou valores mais elevados foi a resiliência;
- Os trabalhadores com mais de 10 anos de exercício da função na empresa apresentam valores mais elevados de significado do trabalho.

Relativamente às questões que norteiam esta investigação apenas é confirmada a relação entre PsyCap e BET, sendo que todas as quatro características do capital psicológico têm uma relação positiva e significativa quanto ao bem-estar no trabalho, podendo mesmo afirmar-se que “O PsyCap está positivamente relacionado com o bem-estar no trabalho”.

Estes resultados vão de encontro à literatura abordada (Avey et al, 2010; Caza et al., 2009; Luthans et al., 2007; Luthans et al., 2008; Avey et al., 2011), que relaciona as capacidades positivas do PsyCap com o Bem-estar no trabalho e com as atitudes desejáveis.

Quanto à questão “O significado do trabalho tem um papel mediador na relação entre Capital Psicológico e Bem-estar no trabalho?”, tal não se confirma devido à fraca relação entre BET e significado no trabalho.

Respondidas às questões que nortearam esta investigação, são respondidas às Hipóteses colocadas inicialmente.

- H1: O Capital Psicológico está positivamente relacionado com o Bem-estar no trabalho.

Estas variáveis apresentam uma correlação positiva, sendo assim, confirmada a H1 deste estudo.

- H1.a: A autoeficácia está positivamente relacionada com o Bem-estar no trabalho.

Estas variáveis apresentam uma correlação positiva, confirmando também a H1.a deste estudo.

- H1.b: A esperança está positivamente relacionada com o Bem-estar no trabalho.

Das dimensões de PsyCap a esperança é a que apresenta um valor correlacional mais elevado quanto à sua relação com o BET, confirmando assim, a H1.b deste estudo.

- H1.c: A resiliência está positivamente relacionada com o Bem-estar no trabalho.

Tendo por base os valores da análise correlacional, a resiliência é a dimensão de PsyCap que apresenta o valor mais baixo, sendo contudo positiva, confirmando a hipótese h1.c.

- H1.d: O otimismo está positivamente relacionado como bem-estar no trabalho.

Tendo por base os valores da análise correlacional, o otimismo é a dimensão de PsyCap que apresenta o segundo valor mais elevado, sendo também esta hipótese confirmada.

- H2: O significado do trabalho medeia a relação entre capital psicológico e Bem-estar no trabalho.

Hipótese que leva à criação do modelo conceptual desta investigação. Através dos dados recolhidos e com base na amostra não foi passível de se confirmar esta hipótese, assim como o modelo conceptual.

4.2. LIMITAÇÕES E PERSPETIVAS FUTURAS

Neste, como em qualquer outro estudo, existiram limitações, ao longo da investigação, as quais podem ter condicionado os resultados finais.

Uma das principais limitações a este estudo foi a dimensão da amostra, sendo esta de 71 participantes. Um número demasiado baixo para se conseguir afirmar que se trata de uma amostra representativa e um estudo cujos resultados possam ser extrapolados para a realidade empresarial nacional.

Salienta-se o facto de inicialmente existir uma tentativa de entrar em contacto com algumas empresas a fim de o questionário ser distribuído pelos seus trabalhadores, contudo sem sucesso.

Devido às implicações acima descritas, é sugerido que em pesquisas futuras sejam utilizadas mais variáveis e uma amostra com mais participantes, sendo o mesmo aplicado em empresas, para assim conseguir colmatar as limitações apresentadas.

4.3. CONCLUSÕES

Com o presente estudo realizou-se uma análise exploratória que visa perceber a relação entre o PsyCap, BET e Significado do Trabalho.

Face aos resultados obtidos e à discussão apresentada nas secções anteriores, confirma-se que as capacidades positivas do PsyCap se relacionam positivamente com o bem-estar no trabalho e com o significado do trabalho, confirmando assim, apenas cinco das seis hipóteses utilizadas no presente estudo. Sendo que o Significado do trabalho não tem um papel mediador na relação entre PsyCap e BET. Numa perspetiva geral, o estudo vai ao encontro da literatura atual, relativas ao PsyCap, BET e significado do trabalho.

Cunha et al. (2013) sugerem que o capital psicológico dos colaboradores produz atitudes e emoções mais positivas (satisfação, empenho afetivo, felicidade), e dificulta o aparecimento de atitudes e comportamentos negativos (cinismo, desejos de abandono da organização, e ações desviantes). O investimento no capital psicológico positivo dos colaboradores pode ter grande impacto não só nos resultados organizacionais, nomeadamente no desempenho, levando a maiores taxas de produtividade e criatividade dos colaboradores, como no BET (Luthans & Youssef, 2004; Luthans et al., 2005; Luthans et al., 2007; Luthans & Youssef, 2007).

Uma organização repleta de trabalhadores com um elevado padrão técnico e universitário (elevado capital humano), pode demonstrar-se pouco competitiva se a sua confiança e as suas redes de cooperação forem diminutas (fraco capital social), e se os seus trabalhadores apresentarem fracos níveis de autoeficácia, esperança, otimismo e resiliência (capital psicológico) (Cunha et al., 2012).

REFERÊNCIAS

- Albuquerque, A. S., & Tróccoli, B. T. (2004). Desenvolvimento de uma escala de bem-estar subjetivo. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 20(2), 153-164.
- Aguinis, H., & Glavas, Ante.(2017). On Corporate Social Responsibility, Sensemaking, and the Search for Meaningfulness Through Work. *Journal of Management*, XX(X), 1 –30. DOI: 10.1177/0149206317691575.
- Avey, J. B., Reichard, R. J., Luthans, F., & 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. <http://dx.doi.org/10.1002/hrdq.20070>
- Avey, J.B., Luthans, F., & Jensen, S. (2009). Psychological capital: A positive resource for combating stress and turnover. *Human Resource Management*, 48, 677-693.
- Avey, J.B., Luthans, F., Smith, R., & Palmer, N. (2010). Impact of positive psychological capital on employee well-being over-time. *Journal of Occupational Health Psychology*, 12, 17-28.
- Bakker, A. & Demerouti, E. (2007). The Job Demands-Resources model: state of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309-328, <https://doi.org/10.1108/02683940710733115>
- Bandura, A. (1994). Self-efficacy. In V. S. Ramachaudran (Ed.), *Encyclopedia of human behavior* (Vol. 4, pp. 71-81). New York: Academic Press. (Reprinted in H. Friedman [Ed.], *Encyclopedia of mental health*. San Diego: Academic Press, 1998).
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. New York: Freeman.
- Borges, L. & Tamayo, Á. (2001). A estrutura cognitiva do significado do trabalho. *Revista Psicologia Organizações e Trabalho*, 1(2), 11-44.

Bryman, A. & Cramer, D. (2003). *Análise de Dados em Ciências Sociais, Introdução às Técnicas Utilizando o SPSS para Windows*. Oeiras, Celta Editora.

Cameron, K.S., & Caza, A. (2004). Introduction: Contributions to the discipline of positive organizational scholarship. *American Behavioral Scientist*, 47(6), 731-739.

Caza, A., Mccarter, M., Hargrove, D. & Was, S. (2009). *Third-party effects of psychological capital: observer attributions and responses*. New York: Academy of Management Annual Meeting Proceedings.

Cunha, M.P., Rego, A., Cunha, R.C., Cardoso, C.C., Marques, C.A., & Gomes, J.F.S. (2012). *Manual de Gestão de Pessoas e Capital Humano*. 2ª. ed. Lisboa: Edições Sílabo,Lda.

Choi, Y., & Lee, D. (2014). Psychological capital, Big Five traits, and employee outcomes. *Journal of Managerial Psychology*, 29(2), 122–140. <https://doi.org/10.1108/JMP-06-2012-0193>

Coutu, D.L. (2002). How resilience works. *Harvard Business Review*, 46 –55.

Deci, E., & Ryan, R. (2008). Hedonia, eudaimonia, and well-being: an introduction. *Journal of Happiness Studies*, 9, 1-11.

Desseler, G. (2003). *Administração de recursos humanos*.2ª. ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2003.

Diener, E. (2000). Subjective well-being: The science of happiness and proposal for a national index. *American Psychologist*, 55, 34-54.

Diener, E. (1984). Subjective well-being. *Psychological Bulletin*, 95, 542-575.

Glavas, A., & Kelley, K. (2014). The Effects of Perceived Corporate Social Responsibility on Employee Attitudes. *Business Ethics Quarterly*, 24, 165- 202.

Karasek R. A. (1979). Job Demand, job decision latitude, and mental strain: implications for job redesign. *Administrative Science Quarterly* 24:285-308.

Lopes, M. P. & Cunha, M. P. (2005). Mindpower: O Valor do Capital Psicológico Positivo. *RH Magazine*, 41, 30-41.

Luthans, F. (2002). The need for and meaning of positive organizational behavior. *Journal of organizational behavior*, 23(6), 695-706.

Luthans, F. (2002). Positive organizational behavior: Developing and managing psychological strengths. *The Academy of Management Executive*, 16(1), 57-72.

Luthans, F., & Youssef, C.M. (2004). Human, Social, and Now Positive Psychological Capital Management: Investing in People for Competitive Advantage. *Organizational Dynamics*, 33, 143-160.

Luthans, F., Avolio, B. J., Avey, J. B., & Norman, S. M. (2007). Positive Psychological Capital: Measurement and Relationship with Performance and Satisfaction. *Personnel Psychology*, 60, 541-572.

Luthans, F., Avolio, B., Walumbwa, F., & Li, W. (2005). The Psychological Capital of Chinese Workers: Exploring the Relationship with Performance. *Management and Organization Review*, 1(2), 249-271.

Luthans, F. (2002). The need for and meaning of positive organizational behavior. *Journal of organizational behavior*, 23(6), 695-706.

Luthans, F., & Peterson, S. J. (2002). Employee engagement and manager self-efficacy. *Journal of Management Development*, 21(5), 376-387.

Luthans, F., Avolio, B. J., Walumbwa, F., & Li, W. (2005). The psychological capital of chinese workers: Exploring the relationship with performance. *Management and Organization Review*, 1, 247-269.

Luthans, F., Avolio, B. J., & Avey, J. B. (2007). *Psychological Capital (PsyCap) Feedback Report*. Mind Garden.

Luthans, F., Youssef, C. M. & Avolio, B. J. (2007). *Psychological capital: Developing the human competitive edge*. New York: Oxford University Press.

Luthans, F., Norman, S. M., Avolio, B. J. & Avey, J. N. (2008). The mediating role of psychological capital in the supportive organizational climate: Employee performance relationship. *Journal of Organizational Behavior*, 29, 219-238.

Luthans, F., Avey, J.B., Avolio, B.J., & Peterson, S.J. (2010). The development and resulting performance impact of positive psychological capital. *Human Resource Development Quarterly*, 21, 41-67.

Maroco, J. (2014). *Análise Estatística: Com o SPSS Statistics*. 6ª ed. Lisboa: ReportNumber. ISBN 978-989- 96763-4- 3

Martinez, L., & Ferreira, A. (2007). *Análise de dados com SPSS: Primeiros Passos*. Lisboa: Escolar Editora.

Pavot, W., & Diener, E. (1993). Review of the Satisfaction with Life Scale, *Psychological Assessment*, 5, 164-172.
<http://www.psych.uiuc.edu/~ediener/SWLS.htm>.

Peretti, J.-M. (2011). *Recursos Humanos Função Pessoal e Gestão de Recursos Humanos*. 3ª. ed. Lisboa: Edições Sílabo.

Pestana, M. H., & Gageiro, J.N. (2003). *Análise de dados para ciências sociais*. 3ª. ed. Lisboa: Edições Sílabo.

Pestana, M. & Gageiro, J. (2014). *Análise de Dados para Ciências Sociais. A complementaridade do SPSS*, 6ª edição revista Atualizada e Aumentada. Lisboa, Edições Sílabo.

Rego, A., Marques, C., Leal, S., Sousa, F., Pina & Cunha, M. (2010). Psychological capital and performance of Portuguese civil servants: exploring neutralizers in the context of an appraisal system. *The International Journal of Human Resource Management*, 9, 1531-1552.

Rosso, B., Dekas, K. H., & Wrzesniewski, A., (2010). On the Meaning of Work: A Theoretical Integration and Review. *Research in Organizational Behavior*, 30, 91–127.

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

Spreitzer, G. M. (1996). Social structural characteristics of psychological empowerment. *Academy of Management Journal*, 39(2), 483-504.

Steger, M.F., D, B.J., & Shim, Y. (in press). Assessing meaning and satisfaction at work. In S.J. Lopez (Ed.), *The Oxford handbook of positive psychology assessment* (2Nd Ed.). Oxford, UK. Oxford University Press.

Tavares, M. M. (2010). *A Gestão de Pessoas Novos rumos desta função nas organizações*. Lisboa: Universidade Lusíada Editora.

Warr, P. (2011). *Work, happiness, and unhappiness*. Psychology Press.

WHO (2010). *Healthy workplaces: a model for action: For employers, workers, policy-makers and practioners*. Geneva: World Heath Organization.

Zyl, V. L.E., Deacon, E., & Rothmann, S. (2010). *Towards happiness: Experiences of work-role fit, meaningfulness and work engagement of industrial/organisational psychologists in South Africa*. *SA Journal of Industrial Psychology/SA Tydskrif vir Bedryfsielkunde*, 36(1).

LISTA DE APÊNDICES

Apêndice A - Questionário Aplicado.

APÊNDICE A
Questionário Aplicado

Questionário

Elaborado no âmbito da dissertação de Mestrado em Gestão de Recursos Humanos este questionário foi elaborado através de escalas reconhecidas, a fim de perceber a influência do Capital psicológico, Bem-estar e Significado do trabalho para o colaborador.

Segue em baixo uma breve clarificação dos conceitos abordados neste questionário.

O Capital Psicológico representa um estado positivo do trabalhador quando este profissional consegue articular, de forma harmoniosa, quatro forças pessoais aplicando-as, com sucesso, no contexto de trabalho em organizações, sendo estas quatro forças ou dimensões:

Autoeficácia (confiança)

Otimismo (Atribuição positiva sobre o presente e o futuro)

Esperança (persistência com vista ao sucesso)

Resiliência (superação de obstáculos)

O Bem-estar do colaborador apresenta-se como a satisfação de necessidades e de realização de desejos dos indivíduos no desempenho de seu papel organizacional

O trabalho pode assumir desde uma condição de neutralidade até à de centralidade na identidade pessoal e social do colaborador, sendo por isso necessário refletir sobre o **Significado do trabalho** para o colaborador.

A resposta às seguintes questões levará apenas uns minutos. O questionário divide-se em três partes fazendo-se acompanhar pelas instruções de resposta.

Grata pela sua disponibilidade.

Identificação

Género

Idade

Sector de trabalho

Público

Privado

Tempo de exercício de função (na empresa)

Até 1 ano

1-5 anos

5-10 anos

Mais de 10 anos

1. PsyCap (Capital Psicológico)

Instruções: A seguir estão um conjunto de afirmações que descrevem a forma como pode estar a pensar neste momento acerca de si próprio. Use a escala abaixo para indicar o seu nível de concordância ou discordância com cada afirmação.

- 1- Discordo fortemente
- 2- Discordo
- 3- De alguma forma discordo
- 4- De alguma forma concordo
- 5- Concordo
- 6- Concordo fortemente

	1	2	3	4	5	6
1. Sinto-me confiante ao analisar um problema persistente para encontrar uma solução						
2. Sinto-me confiante ao representar o meu grupo de trabalho (ou área de trabalho) em reuniões com a administração						
3. Sinto-me confiante ao contribuir para as discussões acerca da estratégia da organização						
4. Sinto-me confiante ao ajudar a definir objetivos/metapas para o meu grupo de trabalho (ou área de trabalho)						
5. Sinto-me confiante ao contactar com pessoas fora da organização (por exemplo, fornecedores, clientes) para discutir problemas						
6. Sinto-me confiante ao apresentar informação a um grupo de colegas						
7. Se me encontrasse numa situação complicada ("embrulhada") no trabalho, conseguiria pensar em muitas formas de sair dela						
8. Neste momento, estou a perseguir energicamente os meus objetivos de trabalho						
9. Para qualquer problema existem sempre várias soluções						
10. Neste momento, vejo-me como uma pessoa muito bem-sucedida no trabalho						
11. Consigo pensar em várias maneiras de alcançar os meus objetivos de trabalho atuais						
12. Neste momento, estou a conseguir alcançar os objetivos de trabalho que defini para mim próprio						
13. Quando tenho um revês no trabalho, tenho dificuldade em recuperar dele e em seguir em frente (r)						
14. Geralmente consigo gerir as dificuldades no trabalho seja de uma forma ou de outra						

15. Se tiver que ser, consigo ficar “por minha conta” no trabalho						
16. Habitualmente lido com os assuntos stressantes com facilidade						
17. Consigo ultrapassar as dificuldades no trabalho porque já passei por dificuldades anteriormente						
18. Sinto que neste emprego consigo lidar com várias coisas ao mesmo tempo						
19. Quando as coisas no trabalho estão incertas para mim, geralmente espero o melhor						
20. Se alguma puder correr mal para mim no trabalho, então, vai correr mal (r)						
21. No que respeita ao meu trabalho, olho sempre para o lado positivo das coisas						
22. No que se refere ao trabalho, estou otimista acerca do que me irá acontecer no futuro						
23. Neste emprego as coisas nunca funcionam da forma como eu queria que funcionassem (r)						
24. Enfrento este trabalho como se boas surpresas me estivessem reservadas						

2. Bem-estar no trabalho

Encontra a seguir cinco afirmações com as quais pode concordar ou discordar. Utilizando a escala de 1 a 7 abaixo indicada, refira o seu grau de acordo com cada item colocando o número apropriado na linha que precede cada um deles. Procure ser sincero nas respostas que vai dar. Eis a escala de 7 pontos:

- 1 – Totalmente em desacordo
- 2 – Em desacordo
- 3 – Mais ou menos em desacordo
- 4 – Nem de acordo nem em desacordo
- 5 – Mais ou menos de acordo
- 6 – De acordo
- 7 – Totalmente de acordo

Afirmações	1	2	3	4	5	6	7
Em muitos aspetos, a minha vida aproxima-se dos meus ideais.							
As minhas condições de vida são excelentes.							
Estou satisfeito com a minha vida.							
Até agora, consegui obter aquilo que era importante na vida.							
Se pudesse viver a minha vida de novo, não alteraria praticamente nada.							

3. Significado do Trabalho

Encontra a seguir cinco afirmações com as quais pode concordar ou discordar. Utilizando a escala de 1 a 7 abaixo indicada, refira o seu grau de acordo com cada item colocando o número apropriado na linha que precede cada um deles. Procure ser sincero nas respostas que vai dar. Eis a escala de 7 pontos:

- 1 – Totalmente em desacordo
- 2 – Em desacordo
- 3 – Mais ou menos em desacordo
- 4 – Nem de acordo nem em desacordo
- 5 – Mais ou menos de acordo
- 6 – De acordo
- 7 – Totalmente de acordo

Afirmações	1	2	3	4	5	6	7
1. O trabalho que faço é importante para mim.							
2. As minhas funções são pessoalmente significativas para mim.							
3. O meu trabalho é significativo para mim.							

Grata,
Catarina Urbano