



POSITIVOS E EMPENHADOS SERÃO
BANCÁRIOS MENOS STRESSADOS?

MARIA KOL DE CARVALHO EIRAS ANTUNES

Orientador de Dissertação:
PATRÍCIA PALMA

Coordenador de Seminário de Dissertação:
RUI BÁRTOLO

Tese submetida como requisito parcial para a obtenção do grau de:
MESTRE EM PSICOLOGIA
Especialidade em Psicologia Social das Organizações

2010

"No meio de qualquer dificuldade encontra-se a oportunidade." *Albert Einstein*

Dissertação de Mestrado realizada sob a orientação da Doutora Patrícia Palma, apresentada ao Instituto Superior de Psicologia Aplicada para obtenção do grau de Mestre na especialidade de Psicologia Social e das Organizações conforme o despacho da DGES, nº 19673/2006 publicado em Diário da República 2ª série de 26 de Setembro, 2006.

Agradecimentos

Gostaria de agradecer a todas as pessoas que directa ou indirectamente contribuíram para a elaboração desta dissertação de mestrado, em especial:

À Professora Doutora Patrícia Palma pelo acompanhamento constante e disponibilidade para esclarecimentos e sugestões.

Aos meus colegas de seminário pelo espírito de ajuda e colaboração.

Aos meus colegas de trabalho pela disponibilidade e suporte emocional.

Às pessoas que permitiram que a aplicação dos questionários fosse possível.

Aos colaboradores das instituições bancárias que se dispuseram a responder aos questionários.

Por último, mas não menos importante, à minha família e amigos, por todo o apoio e incentivo, e ao Nuno Bugarim pela paciência inesgotável e encorajamento constante.

Resumo

Vários estudos têm procurado conhecer o impacto do capital psicológico e do empenhamento no stress. Esta temática é alvo de crescente interesse por parte de muitos autores, uma vez que o stress tem um impacto significativo na vida das Organizações e dos seus colaboradores.

Considerando a actual crise financeira e a crescente competitividade que a acompanha, a compreensão desta problemática tornou-se ainda mais importante.

As Organizações devem dotar os seus colaboradores de um leque de ferramentas e competências que lhes permitam adaptar-se de forma positiva a esta nova realidade e gerir de forma efectiva situações percebidas como stressantes.

Neste sentido, o presente estudo procura compreender quais as capacidades ou estados psicológicos que permitem aos indivíduos diminuir os seus níveis de stress.

Tendo como objectivo analisar o efeito moderador do empenhamento na relação entre o capital psicológico e o stress, o estudo analisou uma amostra de 108 colaboradores de instituições do sector bancário nacional.

Os resultados demonstram que o capital psicológico tem um impacto positivo no empenhamento dos indivíduos, contribuindo igualmente para a diminuição dos níveis de stress, nomeadamente relacionado com causas intrínsecas ao trabalho.

Quanto ao papel moderador de empenhamento na relação entre o capital psicológico e o stress, o mesmo não foi confirmado na análise desenvolvida.

O estudo permite alertar as Organizações para a importância de trabalhar e desenvolver determinadas capacidades nos seus colaboradores, combatendo os níveis de stress e aumentando o empenhamento organizacional.

Palavras-Chave: Capital Psicológico, Stress Ocupacional, Empenhamento Organizacional

Abstract

Several studies have attempted to identify the impact of psychological capital and commitment on stress levels. This theme has been the subject of increasing scrutiny by many authors, owing to the significant impact of stress on the Organizations and their agents.

Understanding this relationship has become increasingly important in the context of the intensified competitive environment associated to the current financial crisis.

The Organisations must render available to their staff an adequate set of tools and competencies facilitating positive adaptation to the new reality and effective management of situations deemed stressful.

In this regard, the current study aims at providing an understanding of the capabilities and psychological states which allow individuals to reduce their stress levels.

With the objective of addressing the moderating effect of commitment on the relationship between psychological capital and stress, the study analysed a sample of 108 individuals, employed at several banking institutions in Portugal.

The results of the study demonstrate that the psychological capital impacts individual commitment positively, while also contributing to reducing stress, notably linked to causes intrinsically related to working.

The moderating effect of commitment on the relationship between psychological capital and stress was not confirmed by the developed analysis.

The study contributes to raise awareness of the Organisations to the relevance of working out and developing certain capabilities of their staff, managing stress levels and increasing organizational commitment.

Key-Words: Psychological Capital, Occupational Stress, Organisational Commitment.

Índice

1. Introdução.....	1
2. Enquadramento Teórico	2
2.1. <i>A psicologia positiva e o comportamento organizacional</i>	2
2.1.1. <i>Comportamento organizacional positivo</i>	9
2.1.2. <i>Capital psicológico</i>	13
2.1.3. <i>Auto-eficácia</i>	14
2.1.4. <i>Esperança</i>	15
2.1.5. <i>Optimismo</i>	19
2.1.6. <i>Resiliência</i>	22
2.1.7. <i>A interacção entre as quatro dimensões</i>	22
2.2. <i>Stress</i>	22
2.2.1. <i>Stress ocupacional</i>	28
2.2.2. <i>Stress ocupacional e as quatro dimesnões do capital psicológico</i>	32
2.3. <i>Empenhamento</i>	34
2.4. <i>O efeito moderador do empenhamento</i>	37
3. Método	40
3.1. <i>Amostra</i>	40
3.2. <i>Design</i>	46
3.3. <i>Instrumentos</i>	46
3.4. <i>Procedimento</i>	51
4. Resultados.....	52

4.1. <i>Qualidades psicométricas</i>	40
3.2. <i>Análise descritiva</i>	46
3.3. <i>Teste de hipóteses</i>	46
5. <i>Discussão</i>	64
6. <i>Referências bibliográficas</i>	72
7. <i>Anexos</i>	80
<i>Anexo A: Instrumentos</i>	81
<i>Anexo B: Qualidades psicométricas</i>	91
<i>Anexo C: Estatística descritiva– frequências, média, desvio padrão, t-student e ANOVA</i>	111
<i>Anexo D: Teste de hipóteses – regressões lineares simples</i>	115
<i>Anexo E: Teste de Hipóteses – regressão linear múltipla</i>	115

Lista de Figuras

Figura 1: Modelo de stress ocupacional (Cooper & Marshall, 1976)	8
Figura 2: Hipóteses do estudo	11
Figura 3: Características sócio-demográficas da amostra	14
Figura 4: Características sócio demográficas da amostra	15
Figura 5: Média do empenhamento, capital psicológico e stress segundo a variável género	24
Figura 6: Média do empenhamento, capital psicológico e stress segundo a variável idade	24
Figura 7: Média do empenhamento, capital psicológico e stress segundo a variável habilitações literárias	24
Figura 8: Média do empenhamento, capital psicológico e stress segundo a variável área.....	24
Figura 9: Média do empenhamento, capital psicológico e stress segundo a variável função	24
Figura 10: Média do empenhamento, capital psicológico e stress segundo a variável chefia	24
Figura 11: Média do empenhamento, capital psicológico e stress segundo a variável antiguidade	24
Figura 12: O efeito moderador do empenhamento.....	62

Lista de Tabelas

Tabela 1: Definições de psicologias positiva	40
Tabela 2: Definições de stress ocupacional.....	47
Tabela 3: Alfa de cronbach dos instrumentos	48
Tabela 4: KMO dos instrumentos	50
Tabela 5: Matriz rodada do empenhamento	52
Tabela 6: Matriz rodada do empenhamento, forçada a 3 factores.....	53
Tabela 7: Matriz rodada do capital psicológico	54
Tabela 8: Matriz rodada do capital psicológico, forçada a 4 factores	54
Tabela 9: Matriz rodada forçada do stress.....	55
Tabela 10: Alfa de cronbach dos factores da escala do empenhamento	56
Tabela 11: Alfa de cronbach dos factores da escala do capital psicológico.....	57
Tabela 12: Alfa de cronbach dos factores da escala do stress.....	57
Tabela 13: Estudo da Sensibilidade.....	58
Tabela 14: Média e desvio padrão do empenhamento	58
Tabela 15: Média e desvio padrão do capital psicológico.....	59
Tabela 16: Média e desvio padrão do stress.....	59
Tabela 17: Correlação de Pearson entre o empenhamento e o capital psicológico.....	60
Tabela 18: Correlações de Pearson entre os factores do empenhamento e do capital psicológico.....	60
Tabela 19: Regressões lineares simples tendo como variável independente o capital psicológico.....	61

Tabela 20: Regressões lineares simples tendo como variável independente a auto-eficácia.....	61
Tabela 21: Regressões lineares simples tendo como variável independente a esperança.....	63
Tabela 22: Regressões lineares simples tendo como variável independente o optimismo.....	63
Tabela 23: Correlação de Pearson entre o empenhamento e o stress.	60
Tabela 24: Correlações de Pearson entre os factores do empenhamento e do stress	60
Tabela 25: Correlação de Pearson entre o stress e o capital psicológico.	60
Tabela 26: Correlações de Pearson entre os factores do stress e do capital psicológico.....	60
Tabela 27: Regressões lineares simples tendo como variável independente o capital psicológico.....	61
Tabela 28: Regressões lineares simples tendo como variável independente a auto-eficácia.....	61
Tabela 29: Regressões lineares simples tendo como variável independente a esperança.....	62
Tabela 30: Regressões lineares simples tendo como variável independente o optimismo.....	63
Tabela 31: Regressão linear múltipla para testar o efeito moderador do empenhamento.....	63

1. Introdução

A psicologia positiva tem vindo a ter cada vez mais protagonismo no mundo organizacional. Esta temática ainda é recente mas consiste numa nova forma de pensar as organizações e as pessoas que nelas trabalham (Luthans, Norman, Avolio, Avey, 2008). A psicologia positiva, focando-se nos pontos fortes dos indivíduos, resume-se numa transformação na forma como se aborda os recursos humanos nas organizações, sendo que para esta disciplina, deve existir uma maior preocupação para desenvolver o capital psicológico, de forma a que os indivíduos sejam capazes de desenvolver todo o seu potencial. Aumentar o capital psicológico nos indivíduos, é crucial para as organizações, permitindo alcançar uma maior produtividade e competitividade (Luthans & Youssef, 2004). Para além de permitir alguns ganhos, o desenvolvimento das capacidades psicológicas favorece ainda o combate de determinadas variáveis actualmente existentes na realidade organizacional tais como o stress (Luthans, 2002).

O Stress ocupacional dos colaboradores é um dos problemas mais presentes nas organizações dos dias de hoje, uma vez que este tem vários impactos negativos e custos tanto a nível individual como organizacional. O stress encontra-se intimamente relacionado com níveis superiores de absentismo, insatisfação profissional, pouca produtividade entre outros (Gomes, Melo & Cruz, 1997).

De acordo com alguns autores o capital psicológico e as suas componentes têm um impacto negativo no stress (Youssef & Luthans, 2007; cit. por Shahnawaz & Jafri 2009, Luthans, Norman, Avolio & Avey, 2008)

Assim sendo combater o stress é possível, nomeadamente fornecendo meios aos indivíduos para que estes possam desenvolver as suas quatro capacidades do capital psicológico (Lopes & Cunha, 2005).

Existem várias formas para desenvolver este capital, mas para que tal seja possível, os indivíduos devem trabalhar as quatro dimensões que o compõem, a auto-eficácia, a esperança, o optimismo e a resiliência.

Ao desenvolver a auto-eficácia, os indivíduos, para além de combater o stress de forma eficaz, poderão ter um melhor desempenho e motivação (Stajkovic & Luthans, 1998; Bandura, 1998; cit. por Luthans, Avolio, Avey & Norman, 2007). Desenvolver esta capacidade permite também ter uma maior capacidade de integração (Bandura, 1977, 1982, 1997; cit. por Grau, Salanova & Peiró 2001).

Este desenvolvimento permite ainda incrementar o sucesso dos indivíduos (Adams et al.2002; cit. por Luthans, Avolio, Avey & Norman, 2007), mantendo os colaboradores na organização, aumentando o grau de satisfação, compromisso com o trabalho (Peterson & Luthans, 2003, Larson & Luthans, 2006; cit. por Luthans, Avolio, Avey & Norman, 2007), desempenho (Luthans, Avolio, Walumbwa, & Li, 2005; cit. por Luthans, Norman, Avolio, Avey, 2008), satisfação, felicidade e empenhamento (Yousses e Luthans, 2007; cit. por Luthans, Norman, Avolio, Avey, 2008).

Neste estudo, o empenhamento também será analisado com o objectivo de conhecer os seus impactos no stress. De acordo com Muthuveloo e Rose (2005) indivíduos com maior empenhamento organizacional, têm tendência a sentir menos stress.

Deste modo, o objectivo desta investigação consiste em examinar o efeito moderador do empenhamento na relação entre o capital psicológico e o stress.

Este estudo permitirá compreender de forma mais aprofundada o impacto que o capital psicológico e o empenhamento têm no stress, demonstrando às organizações que o stress ocupacional pode ser diminuído nos seus colaboradores, se neles forem incrementadas as quatro capacidades do capital psicológico.

Esta abordagem irá permitir, uma vez mais, demonstrar que é possível combater o stress de forma positiva, deixando de o encarar apenas como uma doença que tem de ser tratada.

2. Enquadramento Teórico

2.1 A psicologia positiva e o comportamento organizacional positivo

Ao longo dos anos, a psicologia tem vindo a estudar e compreender a forma como os indivíduos resistem a contrariedades, debruçando-se de forma menos activa na procura de entender como os indivíduos se desenvolvem em circunstâncias mais positivas (Seligman & Czikszentmihalyi, 2000).

Para inverter este fenómeno, surge a temática da psicologia positiva, através do psicólogo e presidente da *Associação Psicológica Americana*, Martin Seligman, que deste modo procurou mudar o rumo da psicologia moderna conhecida até então. Essa psicologia tinha como principal objectivo dar apoio a indivíduos com problemas, focando-se nas disfunções e na doença mental, tal como no seu tratamento (Luthans, Luthans & Luthans 2004; Luthans, Avolio, Walumbwa & Li, 2005).

Martin Seligman surge então com uma nova visão, a da psicologia positiva, que simbolizando uma mudança no campo da psicologia, procurou dar enfoque às capacidades e potencialidades dos indivíduos, estudando os pontos fortes e positivos, em vez dos fracos e negativos, e a saúde e vitalidade em vez da patologia e das disfunções. Para além de ter em conta estes pontos positivos, era também importante compreender e estudar a capacidade dos indivíduos para os desenvolver e melhorar (e.g; Palma, Cunha & Lopes, 2007; Luthans, Norman, Avolio, & Avey; 2008).

Para além de Seligman, outros autores procuraram estudar o conceito de psicologia positiva, encontrando diversas definições para este conceito:

Tabela 1. Definições de Psicologia Positiva

Autores	Definições
Duckworth, et al., 2005; cit. por Pais-Ribeiro 2006, p.233	A psicologia positiva consiste no estudo científico das experiências positivas e dos traços individuais positivos: é um campo interessado pelo bem-estar e funcionamento óptimos, e desenvolveu-se visando aumentar o foco da psicologia clínica para além do sofrimento e do seu alívio directo
Gable & Haidt, 2005; cit. por Linley, Joseph, Harrington & Wood, 2006, p.5	Estudo das condições e processos que contribuem para o desenvolvimento ou funcionamento óptimo dos indivíduos, grupos, e instituições.
The Journal of Positive Psychology (2005); cit. por Linley, Joseph, Harrington & Wood, 2006, p.5	Psicologia positiva trabalha sobre perspectivas cientificamente informadas de como tornar a vida boa de viver. Foca-se em aspectos da condição humana que conduzem á felicidade, cumprimento e fluorescência.

Para além destas definições que permitem compreender melhor a essência da psicologia positiva, existem outros autores que afirmam que a psicologia positiva tem um impacto significativo nas dimensões física e psicológica do indivíduo, permitindo-lhe ser mais produtivo e alcançar um maior grau de motivação (Martinez, Ferreira, Sousa & Cunha, 2007).

2.1.1 *Comportamento Organizacional Positivo*

Com a emergência da psicologia positiva e da associação desta ao âmbito organizacional, surge o Comportamento Organizacional Positivo (COP), através de estudos realizados na University of Nebraska's Gallup Leadership Institute (Luthans, 2002; Luthans 2003; Luthans & Avolio, 2003; cit Luthans, Norman, Avolio, & Avey, 2008; Luthans, Youssef & Avolio, 2007).

O COP é definido como sendo o estudo das aptidões psicológicas e características positivas, e do impacto das mesmas na forma como os indivíduos desempenham as suas funções no local de trabalho (Luthans 2002; cit. por Luthans, Norman, Avolio, & Avey, 2008). As aptidões e características que fazem parte integrante do COP devem respeitar um conjunto de critérios, sendo estes: ter como características a positividade e singularidade no âmbito do comportamento organizacional, e poderem ser investigadas, estudadas, medidas, e desenvolvidas, permitindo potenciar o desempenho (Luthans, Youssef & Avolio, 2007).

Para obter um maior grau de positividade nas organizações não basta apenas reduzir os níveis de negatividade, isto é, para ter colaboradores satisfeitos não basta reduzir a sua insatisfação (Herzberg, Mauesner & Snyderman, 1959; cit. por Luthans, Youssef & Avolio, 2007). Por esta razão, o COP pretende actuar de forma interventiva, permitindo fazer uma gestão dos indivíduos no seu local de trabalho e potenciando o seu desenvolvimento com o objectivo de alcançar níveis superiores de desempenho. (Luthans, Youssef & Avolio, 2007; cit. por Palma, Cunha & Lopes 2007).

Contudo é importante realçar que este processo não é simples e rápido, ele implica esforço, empenho, conhecimento e trabalho; e não se destina a fazer desaparecer as contrariedades mas sim a transformar a forma como os indivíduos as percebem. (Cunha, Rego, Lopes & Ceitil, 2008).

Uma vez definido o comportamento organizacional positivo, torna-se crucial conhecer as capacidades de que o mesmo é composto, sendo que o conjunto dessas capacidades é definido por capital psicológico ou *PsyCap* (Luthans, Luthans & Luthans, 2004).

2.1.2 *O capital psicológico*

De acordo com Luthans, Youssef e Avolio (2007), o capital psicológico diz respeito a quem somos e em quem nos podemos tornar através do desenvolvimento positivo, distinguindo-se deste modo do capital humano, social e financeiro, que procuram saber respectivamente aquilo que sabemos, como o sabemos e aquilo que temos (Luthans, Avolio et al., 2007; cit. por Luthans, Norman, Avolio & Avey, 2008)

Sendo o capital psicológico um estado psicológico positivo, este é constituído por determinadas dimensões psicológicas definidas por: 1) capacidade para ser confiante, empenhando o esforço requerido para levar a cabo uma acção ambiciosa; 2) capacidade para pensar no presente e futuro de forma positiva 3) capacidade para não desistir perante objectivos desafiantes, adoptando estratégias alternativas sempre que necessário, de forma a alcançá-los com sucesso; 4) capacidade para enfrentar e ultrapassar adversidades (Luthans, Youssef & Avolio, 2007; cit. por Luthans, Avey, Avolio, Norman, & Combs, 2006).

Estas dimensões positivas, referidas por Luthans como capacidades, são as mais abordadas na literatura como fazendo parte integrante do capital psicológico, e que melhor se enquadram no mesmo, definem-se consecutivamente por auto-eficácia, optimismo, esperança e resiliência (Luthans, Youssef & Avolio, 2007).

Antes de definir cada uma delas mais exhaustivamente é importante referir que a escolha destas quatro dimensões se encontra fundamentada. As primeiras capacidades a serem consideradas foram o bem-estar subjectivo, a auto-eficácia, a resiliência, a inteligência emocional e a esperança (Luthans, Avolio, Walumbwa & Li, 2005). Contudo nem todas são as mais eficazes para integrar o *PsyCap*. Assim sendo apenas quatro capacidades foram consideradas, auto-eficácia, a esperança, o optimismo e a resiliência, uma vez que eram as que melhor integravam os critérios COP já referidos (Youssef & Avolio, 2007).

Por fim é crucial, compreender a importância deste constructo *PsyCap*, que de acordo com alguns autores, permite atingir o desempenho pessoal e organizacional, através das capacidades de que é composto (Cunha, Rego, Lopes & Ceitil, 2008).

O capital psicológico é encarado, por diversos autores, como um factor que potencia a vantagem a nível competitivo das organizações, sendo que existem determinados agentes que trabalham para incrementar estas vantagens, tais como a liderança, os recursos financeiros, o desenvolvimento de competências e a cooperação (Cunha, Rego, Lopes & Ceitil, 2008).

2.1.3 *Auto-eficácia*

Uma vez definido o capital psicológico e entendida a sua importância para as organizações, torna-se necessário conhecer de forma mais aprofundada as capacidades de que o mesmo é composto.

O conceito de auto-eficácia surge através dos trabalhos de Albert Bandura. De acordo com o autor, se não existir crença na capacidade de atingir os objectivos pretendidos, evitando ao mesmo tempo aqueles que não são desejados, não existirão estímulos para actuar (Boruchovitch & J.A. Bzuneck, 2001). Assim sendo, e ainda segundo este autor, a auto-eficácia, diz respeito à crença que um indivíduo tem de que é capaz de desempenhar uma determinada tarefa com sucesso (Bandura 2000; cit. por Cunha, Rego & Cunha, 2007).

Aplicada ao âmbito organizacional, a auto-eficácia adquire uma outra definição, sendo esta a capacidade que o indivíduo tem para acreditar na sua aptidão para se auto-motivar e utilizar os recursos necessários, desencadeando as acções que o permitirão executar de forma adequada uma determinada actividade (Stajkovic & Luthans, 1998b; cit. por Luthans, Avolio, Avey & Norman, 2007).

Através das investigações desenvolvidas por Albert Bandura é possível conhecer alguns dos factores que têm um papel importante na construção de níveis elevados de auto-eficácia, tais como a persuasão social, o estado psicológico do indivíduo, as experiências de sucesso, o feedback positivo, a orientação para objectivos e as experiências vicariantes (Luthans, Avey, Avolio, Norman & Combs, 2006; VanBreda, 2001).

Para além de conhecermos quais os antecedentes da auto-eficácia, também é importante realçar que existem vários consequentes que advêm deste constructo, ou seja, a auto-eficácia tem um impacto importante no comportamento dos indivíduos, sendo que as experiências vividas pelos mesmos, são cruciais na definição do seu nível de auto-eficácia (Weick 1993; cit. por Cunha, Rego & Cunha, 2007).

Quando os indivíduos se auto-avaliam de forma positiva relativamente à sua eficácia, essa avaliação pode ter repercussões favoráveis em diversas áreas da sua vida. No que diz respeito aos desafios e objectivos difíceis de atingir, estes passam a ser vistos como oportunidades e desafios, e não como algo ameaçador. Os indivíduos que se vêem como eficazes não desistem quando se deparam com dificuldades, colocando um esforço superior nas suas acções de forma a atingir os objectivos. Pessoas auto-eficazes têm também a capacidade de se motivar a si mesmas através de um discurso positivo, combatendo de forma determinada o stress e ajustando-se a várias situações. Por sua vez, os indivíduos com baixos

níveis de auto-eficácia, actuam da forma oposta, não acreditam nas suas capacidades, desistindo por isso de enfrentar obstáculos e executar tarefas com êxito. Estes indivíduos têm, por norma, um discurso derrotista e desmotivador, tendo uma certa dificuldade em lidar com situações difíceis, que acabarão por desencadear elevados níveis de stress (Cunha, Rego & Cunha, 2007).

De acordo com estudos desenvolvidos foi verificada a correlação positiva entre a auto-eficácia e o desempenho (Stajkovic & Luthans, 1998; cit. por Luthans, Avolio, Avey & Norman, 2007). A auto-eficácia é ainda considerada um bom preditor de motivação e acção (Bandura, 1998; cit. por Luthans, Avolio, Avey & Norman, 2007). Segundo Bandura (1977, 1982, 1997) é também de realçar que a auto-eficácia estabelece uma relação significativa com a saúde, o desenvolvimento e a capacidade de integração social dos indivíduos (Grau, Salanova & Peiró, 2001).

Num estudo efectuado por Stajkovic e Luthans (1998) e através de uma meta análise suportada por 114 estudos, os autores verificaram a existência de uma relação positiva entre a auto-eficácia e a performance no trabalho (Luthans, Norman, Avolio & Avey, 2008).

De acordo com Albert Bandura (1982), a auto-eficácia é algo que invade constantemente o pensamento dos indivíduos, deste modo torna-se crucial que a mesma seja trabalhada (VanBreda, 2001).

Nas organizações existem determinadas estratégias para desenvolver a auto-eficácia, sendo uma delas permitir aos colaboradores que experienciem situações onde têm a possibilidade de demonstrar os seus pontos fortes, e através deles alcançar resultados positivos. Incrementar a auto-eficácia também é possível através da identificação e aprendizagem com pessoas auto-eficazes, ou através de representações mentais onde o indivíduo se percebe como auto-eficaz. Outra forma de desenvolver esta capacidade é através da persuasão verbal, levando o indivíduo a sentir que o seu trabalho é reconhecido e valorizado (Lopes & Cunha, 2005).

2.1.4 Esperança

Segundo Snyder (1995), a esperança, entre as quatro dimensões que fazem parte do capital psicológico é aquela que se encontra mais posicionada para o futuro, e tal como as restantes três dimensões, é capaz de influenciar o comportamento organizacional, permitindo aos indivíduos vencer dificuldades, tendo um impacto significativo na capacidade de amar, na felicidade e na realização de actividades estimulantes (Kets de Vries 2000; cit. por Cunha, Rego & Cunha, 2007; Martinez, Ferreira, Sousa & Cunha, 2007).

Esta dimensão confere àqueles que a detêm, a crença de que é possível elaborar uma estratégia para alcançar com sucesso determinados objectivos. Essa estratégia tem de ter presente a capacidade do indivíduo para definir metas, e possuir os “instrumentos” e auto-motivação necessários para as alcançar (Cunha, Rego & Cunha, 2007). Deste modo, a esperança requer que o indivíduo tenha a capacidade de estabelecer objectivos, encontrando a forma de os concretizar através de um estado motivacional positivo (Snyder, 2000; cit. por Martinez, Ferreira, Sousa & Cunha, 2007).

Nesta linha de pensamento é importante referir que, de acordo com Snyder e os seus colaboradores (1996), esta dimensão possui qualidades métricas favoráveis, onde se destacam dois factores, *agency (willpower)* e *pathways (waypower)*, que quando presentes em valores elevados, contribuem de forma muito significativa para a existência de elevados índices de esperança. (Snyder, Irving & Anderson, 1991; cit. por Snyder & Lopez, 2002).

Agency diz respeito à motivação que o indivíduo é capaz de gerar em si próprio para a persecução de metas com crença em resultados positivos, *pathways* refere-se à capacidade de um indivíduo para elaborar estratégias de forma a alcançar essas mesmas metas (Martinez, Ferreira, Sousa & Cunha, 2007).

Assim sendo a componente *agency* permite que o indivíduo, quando em presença de situações de maior stress, seja capaz de manter um funcionamento psicológico ajustado utilizando estratégias de coping. Deste modo *agency* é dotada de uma crença na capacidade de conseguir concretizar objectivos (*willpower*), neste caso manter um funcionamento psicológico ajustado. Por sua vez a componente *pathways*, através do processamento psicológico adequado, permite encontrar soluções para ultrapassar situações indutoras de stress, existindo uma crença na capacidade de construir formas de encontrar essas mesmas soluções com sucesso (*waypower*) (Snyder, Irving & Anderson, 1991; Snyder, Simpson, Ybasco, Borders, Babyak, & Higgins, 1996; cit. por Martinez, Ferreira, Sousa & Cunha, 2007).

Deste modo, um indivíduo para ter esperança tem de ter consecutivamente força de vontade e capacidade para definir objectivos e caminhos a percorrer para os atingir (Snyder, 2000; cit. por Cunha, Rego & Cunha, 2007).

Uma vez definido o conceito de esperança é importante conhecer quais são os seus antecedentes, isto é, quais as variáveis que permitem o seu desenvolvimento.

Segundo Rick Snyder (2000), a esperança desenvolve-se a partir da infância até à adolescência. Ao fim do primeiro ano de vida, e com a capacidade para compreender a permanência do objecto e relações de causa-efeito, a criança já é capaz de ter pensamentos

onde antecipa objectivos e a forma de os alcançar. Anos depois, ao atingir a adolescência, o jovem ganhando mais autonomia, criando relações interpessoais mais sólidas e exclusivas e pensando no seu futuro profissional, consegue planear e perseguir os seus objectivos, apesar das adversidades que o rodeiam (Carr, 2004).

Segundo Martin Seligman existem determinadas capacidades humanas que permitem prevenir problemas psicológicos, sendo uma delas a esperança. (Snyder & Shane, 2007). Assim sendo, e de acordo com vários autores, quando existem níveis elevados de esperança verifica-se uma descida na tendência para o desenvolvimento de algumas doenças, tais como depressão e ansiedade, e uma subida no que se refere a afectos positivos (Elliott, Witty, Herrick, & Hoffman, 1991; Richman, Kubozansky, Maselko, Kawachi, Choo, & Bauer, 2005; Snyder *et al.*, 1991; cit. por Martinez, Ferreira, Sousa & Cunha, 2007). Deste modo é possível afirmar que a esperança é um bom preditor de saúde física e mental (Peterson, 2000; Snyder 2000; Scheider e tal., 2000; Taylor e tal., 2000; cit. por Carr 2004).

Segundo Luthans, Avolio, Avey e Norman (2007), poucos são os estudos que analisam a esperança e a sua influência no âmbito organizacional, contudo é possível referir alguns trabalhos que procuraram aprofundar esta temática.

Um estudo concluiu que numa organização com colaboradores com maiores níveis de esperança têm também mais sucesso, contrariamente àqueles com um grau de esperança menor (Adams et al., 2002; cit. por Luthans, Avolio, Avey & Norman, 2007). De acordo com outros estudos foi também comprovado que a esperança quando apresentada em níveis superiores em gestores de loja, está correlacionada com uma maior geração de lucros e retenção de colaboradores. Verificou-se igualmente que gestores com níveis elevados de esperança encontram-se mais satisfeitos e comprometidos com o trabalho (Peterson & Luthans, 2003, Larson & Luthans, 2006; cit. por Luthans, Avolio, Avey & Norman, 2007).

Segundo um estudo efectuado por Luthans e os seus colegas, através de uma amostra de trabalhadores fabris de nacionalidade chinesa, existem também evidências de uma correlação positiva entre níveis superiores de esperança e o desempenho (Luthans, Avolio, Walumbwa, & Li, 2005; cit. por Luthans, Norman, Avolio, Avey, 2008).

Outro estudo realizado por Peterson e Luthans (2003) permitiu verificar a existência de uma relação positiva entre a esperança e a performance financeira, a satisfação e retenção de gestores de um restaurante de fastfood (Luthans, Norman, Avolio, Avey, 2008).

Yousses e Luthans (2007) procuraram igualmente estudar a esperança, verificando que a mesma se encontra relacionada com a performance, a satisfação, a felicidade e o empenhamento dos colaboradores (Luthans, Norman, Avolio, Avey, 2008).

Um estudo realizado por Larson e Luthans (2006), com uma amostra de trabalhadores da área de produção, comprovou a existência de uma relação entre os níveis de esperança e a satisfação com o trabalho e empenhamento (Luthans, Avolio, Avey & Norman 2007).

Jensen e Luthans (2006) realizaram um estudo com uma amostra de 148 fundadores/donos de uma empresa que tinham como função liderar a mesma. Através deste estudo os autores procuraram estudar o impacto do capital psicológico na auto-percepção de liderança, tendo confirmado a hipótese de que o nível de esperança destes indivíduos estaria positivamente relacionado com a forma como os mesmos se auto-percebiam enquanto líderes.

No âmbito organizacional é possível desenvolver a esperança através de uma definição adequada dos objectivos de trabalho, sendo que os mesmos devem ser realistas e passíveis de serem alcançados. Em determinadas situações, um objectivo deve ser “escadeado”, isto é, deve ser repartido formando um grupo de objectivos menores, havendo uma constante redefinição dos mesmos quando as situações em que devem ser alcançados se alteram. Na persecução dos objectivos também deve existir uma certa flexibilidade, sendo que os colaboradores devem ter poder para definir os objectivos e a forma como estes deverão ser alcançados. É de realçar a importância da existência de uma equipa de colaboradores heterogénea, para que seja possível encontrar vários caminhos para atingir as metas pretendidas (Lopes & Cunha, 2005).

2.1.5 *Optimismo*

A definição de optimismo remete para uma atitude que se encontra intimamente relacionada com a forma como os indivíduos percebem a realidade, podendo esta ser-lhes favorável ou desfavorável (Tiger, 1971; cit. por Luthans, Avolio, Walumbwa & Li, 2005). Deste modo, pressupõe que os indivíduos encaram o ambiente que os rodeia e as experiências vividas de forma positiva ou negativa (Figueiras, Alves & Barracho, 2004).

Um indivíduo optimista é aquele que acredita em si próprio, tem expectativas positivas e que atribui acontecimentos positivos a causas internas e não situacionais, sendo que acontecimentos negativos são por norma associados a eventos externos, passageiros e que são atribuídos à situação específica em que ocorrem (Cunha, Rego & Cunha, 2007; Cunha, Rego, Lopes & Ceitil, 2008). Assim sendo um indivíduo optimista tem a capacidade de se auto-motivar, desenvolvendo uma forte auto-estima (Cunha, Rego, Lopes & Ceitil, 2008).

Uma vez definido o optimismo, é crucial fazer a diferenciação entre o optimismo falso e o realista, uma vez que o comportamento organizacional positivo apenas pretende focar-se no lado realista do optimismo (Luthans, 2002; Luthans et al., 2007; Scheider, 2001; cit. por

Luthans, Norman, Avolio & Avey, 2008). Assim sendo o optimismo realista, contrariamente ao falso, não assenta num processo pouco reflectido mas sim numa avaliação daquilo que o indivíduo consegue e não consegue fazer para alcançar um objectivo (Luthans, Avolio, Avey & Norman, 2007).

O optimismo, tal como as dimensões anteriormente citadas, encontra-se intimamente ligado com a obtenção de resultados positivos em várias áreas tais como a da saúde física e psicológica (Cunha, Rego & Cunha, 2007). Contudo o optimismo, quando sentido de forma excessiva, também pode ter impactos negativos na forma como os indivíduos avaliam as situações do dia-a-dia, podendo haver desvalorização de eventos de risco e tomadas de decisão pouco reflectidas (Cunha, Rego & Cunha, 2007).

O optimismo desenvolve-se em criança, sendo influenciado pela saúde mental dos progenitores, bem como pelos exemplos que através dos mesmos são passados e a forma como o optimismo da criança é fomentado e reforçada de forma positiva (Abramson e tal; 2000; Gillham, 2000; Seligman, 1998; cit. por Carr, 2004).

Para além dos antecedentes é importante conhecer de que forma actua o optimismo e qual os benefícios que os indivíduos podem retirar do mesmo. Assim sendo, o optimismo é considerado um bom preditor de felicidade e saúde, tendo correlações positivas com uma maior capacidade para lidar com situações de stress e com uma maior facilidade para criar relações interpessoais (Carr, 2004).

O optimismo tem ainda um impacto favorável nas emoções positivas, na motivação e perseverança dos indivíduos, permitindo formular objectivos mais ambiciosos (Luthans, 2002; cit. por Luthans, Avolio, Avey & Norman, 2007; Luthans 2002, cit. por Lopes & Pina 2005).

A partir de estudos efectuados, ao nível das organizações, foi encontrada uma correlação positiva entre o optimismo e o desempenho, bem como com a satisfação com o trabalho (Youssef & Luthans, in press; cit. por Luthans, Avolio, Avey & Norman, 2007).

Luthans et al. (2005) realizou um estudo com trabalhadores fabris de nacionalidade chinesa, através do qual se comprovou que o optimismo tem uma relação com o desempenho. Mais tarde Youssef e Luthans (2007) verificaram o mesmo resultado, descobrindo também que o optimismo se encontra positivamente relacionado com a satisfação e a felicidade (Luthans, Norman, Avolio & Avey 2008).

Outro estudo tendo como variável o optimismo e o desempenho, foi o realizado por Seligman (1998). Este autor confirmou, através de uma amostra composta por agentes de

vendas de seguros, que o optimismo estabelece uma relação positiva com a performance (Luthans, Norman, Avolio & Avey 2008)

Jensen e Luthans (2006) no seu estudo sobre capital psicológico e liderança estudaram o impacto do capital psicológico na auto-percepção de liderança, tendo confirmado a hipótese de que o nível de optimismo destes indivíduos estaria positivamente relacionado com a forma como os mesmos se auto-percebiam enquanto líderes.

Torna-se agora importante conhecer de que forma os indivíduos poderão incrementar os seus níveis de optimismo. Assim sendo, para desenvolver o optimismo em contexto organizacional é necessário permitir que o colaborador desenvolva experiências onde possa demonstrar as suas valências e atingir resultados de excelência (Lopes & Cunha, 2005). Para além desta estratégia, existe também uma sequência de princípios que permitem alcançar níveis superiores de optimismo. Primeiramente é necessário conhecer as crenças negativas dos colaboradores, procurando identificar as repercussões das mesmas na motivação, nas expectativas de desempenho, entre outros.

De seguida torna-se importante atribuir outro significado às crenças negativas, substituindo-as por explicações mais optimistas e adequadas. Por fim o colaborador deve ser capaz de sentir o impacto positivo da substituição das crenças derrotistas pelas mais construtivas (Gardner & Schermhorn, 2004; Luthans, 2002 b; cit. por Lopes e Cunha, 2005).

2.1.6 Resiliência

A resiliência tem sido um constructo estudado ao longo dos últimos anos não só por psicólogos mas também por sociólogos e educadores (Vanbreda, 2001).

Esta dimensão define-se pela capacidade de obter resultados favoráveis na presença de obstáculos, que poderiam impedir a adaptação e desenvolvimento adequados de um indivíduo (Masten, 2001; cit. por Cunha, Rego & Cunha, 2007).

Indivíduos resilientes são capazes de responder de forma proactiva perante adversidades, optimizando o uso do sistema adaptativo para se auto-regularem, auto-motivarem e criarem laços interpessoais (Cunha, Rego & Cunha, 2007).

Em contexto organizacional, indivíduos resilientes são aqueles que são capazes de recuar perante situações de incerteza, conflito e adversidade (Luthans, 2002; cit. por Luthans, Avolio, Avey & Norman, 2007).

Para melhor compreender o conceito de resiliência, basta pensar no mesmo como sinónimo de elasticidade, sendo que possuir esta capacidade confere ao indivíduo a

possibilidade de não “quebrar” na presença de situações mais adversas, voltando ao seu estado normal, depois destas serem ultrapassadas (Lopes & Cunha, 2005).

Segundo Coutu (2002), existem três características passíveis de serem atribuídas a um indivíduo resiliente, sendo elas: 1) a capacidade de aceitar a realidade, tendo a noção da existência de obstáculos e ameaças, de forma a mobilizar a força necessária para os ultrapassar; 2) a capacidade de improvisar perante situações inesperadas, criando planos e estratégias, e mobilizando os recursos necessários para lidar com as mesmas; 3) a capacidade de acreditar em determinados valores que dão sentido à vida e a orientam, permitindo fazer frente a ameaças e ultrapassar momentos mais instáveis da vida (Cunha, Rego & Cunha, 2007).

Existem determinados factores com impacto positivo e negativo nos valores de resiliência, permitindo ou não desenvolver a mesma. Uma educação consistente e um ambiente familiar estável permitem aumentar esses níveis, sendo que falta de acompanhamento familiar leva a níveis de resiliência mais baixos. (Luthans, Avey, Bruce, Avolio, Norman & Combs, 2006). Contudo estes factores e os seus impactos não são estanques, podendo ser trabalhados e desenvolvidos (Masten, 2001; cit. por Luthans, Avey, Bruce, Avolio, Norman & Combs, 2006).

É importante referir que para desenvolver bons níveis de resiliência é crucial para o indivíduo ser capaz de utilizar estratégias de coping, isto é processos cognitivos que lhe permitirão lidar com situações de stress (Pearlin & Schooler; cit. por Vanbreda, 2001).

Apesar da resiliência estar largamente estudada no âmbito da psicologia clínica com crianças e adolescentes, também é possível encontrá-la no campo organizacional (Masten 2001, cit. por Luthans, Norman, Avolio & Avey, 2008). Segundo Lopes e Cunha (2005), a resiliência dos indivíduos em contexto de trabalho, tende a ser posta à prova perante situações desafiantes e muitas vezes de risco.

Num estudo realizado por Luthans e os seus colaboradores (2005), através de uma amostra composta por trabalhadores fabris de nacionalidade chinesa, foi encontrada uma relação positiva entre a resiliência e a performance (Luthans, Norman, Avolio, Avey, 2008).

Um outro estudo foi realizado, demonstrando a relação existente entre a resiliência e atitudes relacionadas com o trabalho, sendo estas a satisfação, a felicidade e o empenhamento (Youssef e Luthans, 2007; cit. por Luthans, Norman, Avolio, Avey, 2008).

Jensen e Luthans (2006) realizaram um estudo onde verificaram que o nível de resiliência dos indivíduos estaria positivamente relacionado com a forma como os mesmos se auto-percebiam enquanto líderes.

De acordo com um estudo realizado por Maddi (1987), colaboradores com elevados níveis de resiliência, mantêm a sua saúde, felicidade e performance quando a sua empresa passa por um período de downsizing (Luthans, Avolio, Avey & Norman 2007). Também foi comprovado, por Larson e Luthans (2006), que a resiliência de trabalhadores fabris estabelece uma relação com a satisfação com o trabalho (Luthans, Avolio, Avey & Norman 2007).

A resiliência é passível de ser desenvolvida em contexto organizacional através de determinadas estratégias tais como experiências de mestria, que permitem ao colaborador demonstrar as suas capacidades e alcançar resultados de sucesso. Para incrementar a resiliência, os colaboradores devem ter acesso aos recursos necessários para desenvolver as suas tarefas. As experiências diferentes e a interacção com outros colaboradores também permitirão alcançar níveis superiores de resiliência. Para além destas estratégias deve também existir uma preocupação por parte da organização para não expor os seus colaboradores a situações stressantes e ameaçadores, reduzindo os factores de risco existentes no dia-a-dia de trabalho (Lopes & Cunha, 2005).

2.1.7 A Interacção entre as quatro dimensões

Uma vez apresentadas as 4 dimensões que compõem o *Psycap* é importante salientar que as mesmas apesar de serem independentes, por vezes podem depender uma das outras, uma vez que todas elas se influenciam e criam sinergias, mantendo um certo grau de interacção entre si. Assim sendo, indivíduos mais esperançosos encontram-se também mais motivados para atingir objectivos, encarando e ultrapassando obstáculos, ganhando assim um certo grau de resiliência. Outro exemplo desta interdependência é o de indivíduos auto-eficazes terem a capacidade de mobilizar e utilizar a esperança, optimismo e resiliência, sempre que uma determinada situação o exige. (Luthans, Youssef & Avolio, 2007).

De acordo com Albert Bandura (1998), a realização e bem-estar de um indivíduo apenas são possíveis na presença de um certo grau de optimismo relativamente à auto-eficácia para alcançar o sucesso (Luthans, Avolio, Avey & Norman, 2007).

Segundo Fred Luthans e os seus colegas o desenvolvimento da auto-eficácia num indivíduo permitirá ao mesmo tornar-se mais optimista (Luthans, Avey, Avolio, Norman & Combs, 2006). Bandura (1997) também estudou esta capacidade, descobrindo que indivíduos que se percebem como eficazes serão mais resilientes perante situações menos positivas. (Luthans, Avolio, Avey & Norman 2007).

Rego, Cunha e Ceitil (2008) defendem que uma pessoa auto-eficaz tende a ser mais auto confiante.

De acordo com Snyder (2000) indivíduos mais esperançosos têm mais confiança na realização de tarefas, não desistindo perante adversidade, tendo por isso uma maior auto-eficácia e resiliência. (Luthans, Avolio, Avey & Norman 2007).

Torna-se importante realçar que as quatro componentes do *PsyCap* quando estudadas em conjunto, permitem prever a satisfação e desempenho de um indivíduo, melhor do que quando são analisadas separadamente (Luthans, Avey, Avolio, Norman & Combs, 2006). Um estudo realizado por Luthans, Avolio, Avey e Norman (2007), confirma esta visão, demonstrando que o capital psicológico enceta uma relação mais forte com a performance, ao invés da análise separada das quatro componentes (auto-eficácia, esperança, optimismo e resiliência).

2.2 *Stress*

Tal como foi visto anteriormente o capital psicológico tem o poder de influenciar várias variáveis, contudo nesta análise iremos considerar apenas o stress. Antes de passar à sua definição, é crucial entender o porquê desta escolha.

O stress é encarado, nos dias de hoje, como uma epidemia. Várias são as investigações que procuraram identificar as suas causas e mecanismos através dos quais, os indivíduos e organizações, possam lidar com o mesmo (Avey, Luthans & Jensen, 2009). Contudo, e de acordo com Avey, Luthans e Jensen (2009), a “cura” para o stress ainda não foi encontrada. Deste modo, o Capital psicológico surge como uma nova abordagem, que poderá permitir o melhor entendimento do stress e das formas de o combater.

Uma vez que esta temática é recente, a presente investigação irá procurar alcançar resultados, que sustentem a importância do capital psicológico no combate ao stress.

Após esta introdução explicativa, é agora importante definir o conceito de stress.

A literatura sobre o tema stress é muito abundante, sendo que a sua definição se torna difícil e complexa devido às múltiplas disciplinas que o estudam de acordo com as suas próprias perspectivas (Cunha, Rego, Cunha & Cardoso, 2003; Cooper, Dewe & O’Driscoll, 2001).

O primeiro registo de alusões feitas ao termo stress datam do século XIV, onde este conceito era utilizado para retratar a aflição, a dificuldade e a adversidade. Desde esta altura, que o termo stress tem continuado evoluir, sofrendo algumas mutações e desenvolvimentos (Lazarus & Folkman, 1984).

Em 1939 o autor Walter Cannon, defendeu a importância da homeostasia (equilíbrio do sistema orgânico interno), afirmando que por vezes esta estabilidade pode ser posta em causa devido a causas externas (Cooper & Dewe, 2004).

O primeiro autor a definir o stress foi o médico Hans Selye, que o caracterizou como um agregado de reacções desenvolvidas pelo organismo, quando este é forçado a adaptar-se a uma determinada situação, sendo esta reacção definida por Síndrome Geral de Adaptação. Esta síndrome é composta por três fases: 1) alarme, 2) resistência e 3) exaustão (Cunha, Rego, Cunha & Cardoso, 2003; Lazarus & Folkman, 1984). A primeira fase caracteriza-se por um conjunto de reacções corporais que decorrem da exposição a um estímulo ameaçador. A segunda fase ocorre quando a exposição ao estímulo ameaçador é prolongada, existindo uma tentativa de restauração do equilíbrio e uma consequente adaptação ao estímulo. A terceira e última fase consiste na perda da resistência, isto é, do poder adaptativo (Cunha, Rego, Cunha & Cardoso, 2003).

O stress pode assumir diferentes papéis, uma vez que tanto pode ser encarado como uma resposta, como um estímulo, como uma interacção ou como uma transacção. O stress como estímulo é visto como uma força externa ameaçadora que provoca mudanças temporais ou definitivas no indivíduo. O stress como resposta diz respeito à forma como o indivíduo reage a determinados estímulos (ex. reacção fisiológica). Por fim, o stress como interacção considera as relações entre os estímulos e respostas, isto é entre o estímulo indutor de stress e a resposta ao mesmo (Laurent, Chaves & Moura, 1999; Cunha, Rego, Cunha & Cardoso, 2003).

Para melhor compreender este conceito Ramos (2001), faz alusão a uma metáfora, pensando o stress através da física, de acordo com esta ciência o stress é uma força externa aplicada a um corpo, originando consequentemente o strain, isto é, a sua deformação (Cunha, Rego, Cunha & Cardoso, 2003).

Nos dias de hoje o stress já não é visto como algo meramente negativo, tal como acontecia no século XIV. Actualmente está comprovado que o stress, em certas condições, pode ter efeitos positivos. Segundo Selye existem dois tipos de stress, o eustress e o distress. O eustress diz respeito ao stress mais positivo, sendo algo saudável e que confere ao indivíduo uma certa sensação de felicidade e excitação. Por outro lado, o distress tem uma conotação mais negativa, ocorrendo quando o indivíduo se vê incapacitado para aliviar a tensão sentida (Hespanhol, 2005).

2.2.1 *Stress ocupacional*

O stress pode ter efeitos a vários níveis na vida de um indivíduo. O nível sobre o qual este trabalho incide é o nível profissional, isto é, o stress que um indivíduo poderá sentir no seu meio de trabalho. A este tipo de stress dá-se o nome de stress ocupacional, sendo que o mesmo diz respeito à relação entre aquilo que caracteriza um trabalhador e as suas condições de trabalho, e a forma como os objectivos impostos ao trabalho excedem as suas capacidades (Ross & Altamaier, 1994; cit. por Stacciarini & Tróccoli, 2000).

O stress ocupacional pode ser considerado como acumulação de stressores, isto é, situações relacionadas com o trabalho que são consideradas “stressantes” pela maior parte das pessoas (Ross & Altmeir, 1994).

Deste modo a origem do stress não se encontra no indivíduo nem no ambiente, mas sim na relação estabelecida entre ambos (Cooper et al., 2001; cit po Clark & Cooper, 2004). O stress ocupacional decorre de uma iminente incapacidade de trabalho e/ou um enfraquecimento do organismo, em condições em que o indivíduo não é capaz de ultrapassar os desafios profissionais e pessoais (Couto, 1987; cit. por Stacciarini & Tróccoli, 2000).

Tabela 2. Definições de Stress Ocupacional

Autores	Definições
Holmlund-Rytkönen & Strandvik, 2005	As exigências do trabalho ultrapassam a capacidade e condições do indivíduo para lidar com elas.
Abdin, 2008	Falta de compatibilidade entre o indivíduo e o ambiente profissional que o rodeia.
Lazarus (1966); cit. por avey , luthans & Jensen, 2009	O stress ocupacional "ocorre quando um indivíduo percebe que as exigências de uma situação externa estão além de sua capacidade de lidar com ela. "

De acordo com as definições apresentadas na tabela 2 é possível verificar que existe um consenso em relação ao desequilíbrio do indivíduo perante a incapacidade de gerir de forma eficaz as exigências do meio profissional.

Ao falar de stress ocupacional é necessário referir outros pontos, sem os quais não seria possível compreender este conceito em toda a sua essência, assim sendo é crucial

abordar temas como os antecedentes do stress ou stressores, as respostas ao stress e as consequências do stress.

Cooper e Marshall (1976), foram os primeiros a definir os tipos de stressores existentes, isto é, os acontecimentos e características que funcionam como fontes de stress, sendo eles: as relações de trabalho, as características do papel, o desenvolvimento da carreira, a estrutura e clima organizacional, a relação entre o trabalho e a família e as características intrínsecas ao trabalho (Clark & Cooper, 2004; Cunha, Rego, Cunha & Cardoso, 2005).

No que diz respeito às relações de trabalho é possível referir algumas características stressoras, tais como a necessidade de ser reconhecido e aceite pelos colegas e restantes hierarquias (Cunha, Rego, Cunha & Cardoso, 2005).

Em relação às características do papel existem factores provocadores de stress, tais como a ambiguidade do papel e o conflito trabalho-família (Cunha, Rego, Cunha & Cardoso, 2005).

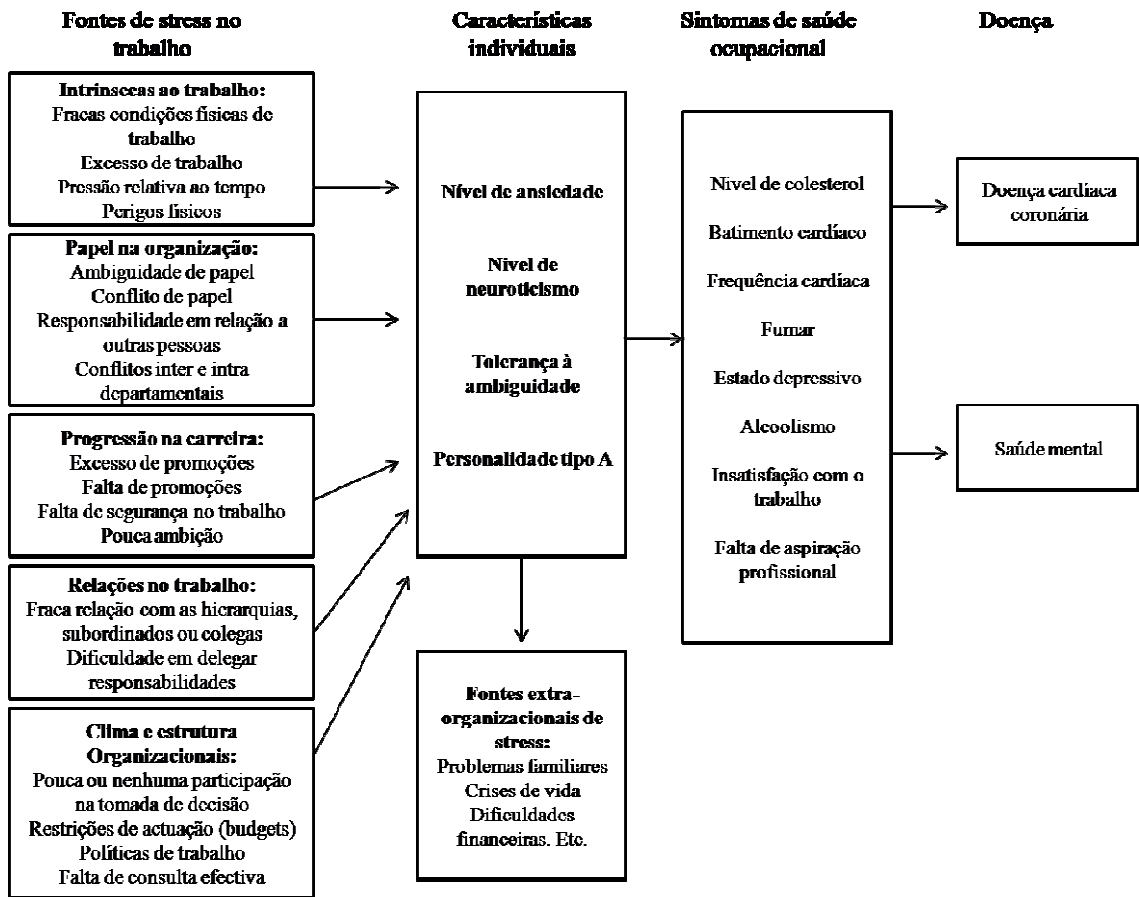
Quanto à progressão na carreira, a falta ou abundância de promoções podem causar stress nos indivíduos, tal como o medo de perder o estatuto ou a falta de segurança (Hespanhol, 2005).

Algumas das características provocadoras de stress no que diz respeito à estrutura e clima organizacional são a falta de participação na tomada de decisão, a centralização de decisões, a comunicação, a política da organização, entre outros (Cunha, Rego, Cunha & Cardoso, 2005; Hespanhol, 2005).

As características intrínsecas ao trabalho dizem respeito às condições físicas e sociais do local de trabalho, tais como a iluminação, o ruído e a carga de trabalho (Clark & Cooper, 2004). Torna-se importante referir que autores como Cox (1993) e Cartwrigth e Cooper (1997) continuaram mais tarde a defender estas mesmas categorias (Clark & Cooper, 2004).

Por fim a relação entre o trabalho e a família pode funcionar como stressor uma vez que devido à existência de conflitos entre os papéis desempenhados no trabalho e na família (Cooper, 1983, 1985; cit. por Kenny, Carlson, McGuigan, & Sheppard, 2000).

Figura 1. Modelo de Stress Ocupacional (Cooper & Marshall, 1976)



As respostas ao stress podem ser de três tipos: fisiológicas, psicológicas e comportamentais. As respostas fisiológicas prendem-se com alterações a nível cardiovascular, gastrointestinal, dores de cabeça, alergias, entre outros. Em relação às respostas psicológicas, estas referem-se à diminuição dos níveis de satisfação e envolvimento profissional, havendo uma maior tendência para depressão, fadiga psicológica, esgotamento, entre outros. Para terminar, as respostas comportamentais relacionam-se com diminuição do desempenho e aumento de erros, acidentes de trabalho, absentismo, rotatividade e ambiguidade de papel, (Cunha, Rego, Cunha, Cabral-Cardoso, 2003).

Deste modo, é visível que o stress pode condicionar de forma significativa o comportamento de um indivíduo (Stansfeld et al., 1999; cit. por Sacadura-Leite & Uva, 2007).

Segundo Sacadura-Leite e Uva (2007), o stress pode ter consequências a nível físico, psicológico e social. As consequências físicas prendem-se com alterações das funções imunitárias, do sistema neuro-endócrino, do sistema musculo-esquelético (European Agency For Safety And Health At Work, 2000, Lundberg, 2000, Smedley et al., 2003, O'Leary, 1990, Herbert, Cohen, 1993, Segerstrom; Miller, 2004; cit. por Sacadura-Leite & Uva, 2007). As

consequências a nível psicológico estão relacionadas com mudanças comportamentais e emocionais, como por exemplo: dieta desequilibrada, consumo excessivo de álcool e tabaco, redução do exercício físico, entre outros (Lundberg, 2000; cit. por Sacadura-Leite & Uva, 2007). Por fim as consequências sociais podem estar relacionadas com alterações a nível da memória, irritabilidade e atenção, bem como de um enfraquecimento das relações interpessoais e consequentemente do suporte social associado às mesmas (European Agency For Safety And Health At Work, 2000; Sacadura-Leite & Uva, 2007).

Torna-se importante salientar que o stress ocupacional quando levado ao extremo pode provocar o aparecimento do síndrome de burnout, sendo este constituído por 3 vertentes: despersonalização, exaustão emocional, e inexistência de realização pessoal (Hespanhol, 2005). Assim sendo, o stress ocupacional é um problema iminente nas organizações que deve ser gerido, uma vez que ele está na origem de várias complicações a nível da saúde física e mental dos trabalhadores (Fletcher, Gardner & McGowan, 2006). Estas complicações podem advir de múltiplos factores, como por exemplo, a pressão sentida no local de trabalho, o número excessivo de horas de trabalho, a necessidade de ter elevados níveis de desempenho, a dificuldade realizar tarefas com eficácia e execução de várias tarefas, entre outros (Oginska-Bulik, 2005).

2.2.2 Stress ocupacional e as quatro dimensões do capital psicológico

De acordo com vários estudos realizados é possível verificar a existência de uma relação entre o stress e o capital psicológico.

Um exemplo desta afirmação é um estudo realizado por Avey, Luthans e Jensen (2009), com uma amostra de 416 trabalhadores adultos, através da qual os autores verificaram a existência de uma relação negativa entre o capital psicológico e os sintomas de stress ocupacional dos colaboradores.

Para além de ser possível verificar esta relação do stress com o capital psicológico, também se pode encontrar esta influência em estudos realizados com as quatro componentes que constituem *PsyCap*.

Em relação à auto-eficácia, Oginska-Bulik (2005) procurou estudar a influência do stress ocupacional na saúde, para tal utilizou uma amostra de 330 indivíduos do género masculino, cujas profissões requeriam o uso de uniforme. De acordo com alguns dos resultados encontrados, demonstrou-se que os polícias com níveis superiores de auto-estima, auto-eficácia e optimismo tendiam a perceber menos stress ocupacional e a terem menos problemas de saúde.

Existem outros autores que defendem a importância da auto-eficácia e do seu papel moderador na relação com o stress (Bandura, 1997, Jex & Bliese, 1999, Schwarzer, 1999; cit. por Grau, Salanova & Peiró 2001). Grau, Salanova e Peiró (2001) procuraram estudar o papel moderador da auto-eficácia na relação entre determinados aspectos da tarefa executada pelo colaborador e pelo meio profissional que o rodeia, onde existem stressores como a autonomia, o clima social, a rotina das tarefas e conflito, que podem ter consequências na satisfação e compromisso profissional. Estes autores utilizaram uma amostra de 140 trabalhadores, chegando à conclusão que a auto-eficácia actua como moderadora na relação entre o stress e o strain, sendo que essa moderação não acontece sempre, ela encontra-se limitada ao nível dos tipos de stressores, consequências e especificidades do trabalho desenvolvido pelos indivíduos. Para além desta conclusão também foi possível verificar que indivíduos que se vêem a si próprios de forma mais positiva e têm uma maior auto-eficácia tendem a sofrer consequências menos negativas provocadas pelos stressores que os rodeiam, sendo que indivíduos com menor auto-eficácia sentem-se mais “burn out”.

Segundo Bandura (2008) indivíduos com baixos níveis de auto-eficácia estão mais sujeitos a sentir sintomas negativos de stress, uma vez que não acreditam na sua capacidade para superar desafios. Pelo contrário, indivíduos com níveis superiores auto-eficácia acreditam na sua capacidade para enfrentar desafios, sentindo menos stress (Avey, Luthans e Jensen, 2009).

De acordo com um estudo realizado por Matsui e Onglatco (1992), colaboradores com menores níveis de auto-eficácia sentem mais stress perante exigências e responsabilidades relacionadas com o trabalho. O oposto ocorre em colaboradores com níveis superiores de auto-eficácia (Avey, Luthans & Jensen, 2009).

Siu, Spector, & Cooper (2005) com uma amostra de trabalhadores de Hong Kong e Pequim, e Fillion et al. (2007), com uma amostra de enfermeiras, também demonstraram a existência de uma relação entre a auto-eficácia e o stress ocupacional. (Avey, Luthans & Jensen, 2009)

Vários estudos efectuados na área das organizações têm também demonstrado o efeito e influência da esperança nas respostas desenvolvidas pelos indivíduos ao stress.

Segundo Snyder (in press) o stress ocupacional consiste numa barreira à persecução de objectivos, sendo que indivíduos com níveis superiores de esperança têm uma maior capacidade para encarar os obstáculos como uma fonte menos stressora (Snyder in press, cit. por Giacalone & Jurkiewicz, 2003). Indivíduos esperançosos são também capazes de agir e

pensar quando um objectivo se torna difícil de atingir, utilizando estratégias de coping (Lazarus, 1999, 2000; cit. por Giacalone & Jurkiewicz, 2003).

Colaboradores com níveis mais elevados de esperança conseguem alcançar níveis elevados de produtividade e felicidade (Giacalone & Jurkiewicz, 2003).

Estes níveis mais altos de esperança permitem aos indivíduos sentirem-se mais motivados quando confrontados com situações desafiantes, sendo que índices opostos de esperança levam os indivíduos a sentirem mais stress perante metas que deverão ser atingidas (Edwards & Cooper, 1988; cit. por Giacalone & Jurkiewicz, 2003).

É importante realçar que o stress não está na origem de consequências negativas, mas sim o significado que cada indivíduo atribui ao stress (Simons & Nelson, 2001; cit. por Giacalone & Jurkiewicz, 2003).

O optimismo também tem sido uma das variáveis associadas ao stress. Os autores Hayes e Weathington (2007) procuraram investigar se o optimismo poderia ser uma variável moderadora na relação entre o stress e o burnout. Para efectuar este estudo, os autores utilizaram uma amostra de 120 gerentes de uma rede de restaurantes nos Estados Unidos. De acordo com os resultados encontrados, os gerentes com níveis superiores de optimismo experienciam menos stress e burnout e uma maior satisfação com a vida.

Foi realizado outro estudo com 140 estudantes de direito onde os autores procuraram conhecer os efeitos do optimismo situacional e disposicional no estado de espírito dos indivíduos. Deste modo foi verificado que o optimismo está relacionado com uma boa capacidade de adaptação física e mental a situações de stress (Segerstrom, Taylor & Fahey, 1998).

Totterdell, Wood, e Wall (2006) realizaram um estudo com base numa amostra de trabalhadores independentes, com uma vasta carteira de clientes. Neste estudo os autores verificaram que o optimismo é capaz de agir como um moderador na relação entre as características do trabalho e o strain sentido ao desempenhar o mesmo. Deste modo os autores afirmaram que indivíduos com níveis superiores de optimismo tendem a sentir menos stress ocupacional (Avey, Luthans & Jensen, 2009)

Por fim, também existem estudos dedicados ao estudo da resiliência e do stress. Glasberg, Erikson e Norberg (2006), desenvolveram um estudo que tinha por objectivo investigar quais os factores que influenciavam o desenvolvimento de burnout. Deste modo, os autores utilizaram uma amostra de 423 indivíduos prestadores de cuidados de saúde. Segundo os resultados obtidos, os baixos níveis de resiliência encontram-se relacionados com altos níveis de exaustão.

De acordo com Tugade e Fredrickson (2004), indivíduos resilientes têm uma maior capacidade para fazer frente a estímulos indutores de stress, quando em presença de um ambiente de trabalho em mudança. Tal acontece uma vez que estes indivíduos são mais flexíveis, estáveis a nível emocional e abertos a diferentes experiências (Avey, Luthans & Jensen, 2009)

Assim sendo, e de acordo com os estudos referidos acima é possível afirmar que o capital psicológico e as capacidades que o constituem têm um impacto significativo no stress. Contudo existem outras variáveis que influenciam o stress, segundo o Muthuveloo e Rose (2005) o empenhamento é uma delas.

2.2 Empenhamento

Tal como já demonstrado, o capital psicológico, através das capacidades que o compõem, tem um impacto significativo no stress. Contudo existem outras variáveis capazes de exercer o mesmo poder, tal como o empenhamento.

Antes de enunciar alguns estudos que estudaram o empenhamento, é crucial conhecer um pouco melhor esta variável.

Apesar de vários autores estudarem o empenhamento, apenas será focada a abordagem de Mowday e dos seus colaboradores, uma vez que neste estudo, para medir o empenhamento, é utilizada a escala desenvolvida por estes autores. Outra razão para focar apenas este autores prende-se com o facto do campo de estudo sobre este tema se encontrar dominado pela visão e abordagem destes mesmos estudiosos (Bastos, 1993).

Existem muitas definições de empenhamento organizacional e o mesmo pode ser encarado de acordo com várias abordagens, contudo é possível atribuir-lhe um significado simples e perceptível. O empenhamento pode ser visto como a identificação de um indivíduo com a organização onde trabalha e o seu envolvimento com a mesma (Mowday, Porter & Steers, 1992; cit. por Jackson e Rothmann 2006). Assim sendo, este constructo permite compreender em que grau o indivíduo desenvolve uma ligação com a sua organização (Shahnawaz & Jafri 2009).

Estes autores, através da sua abordagem atitudinal/afectiva, permitiram um conhecimento mais alargado deste constructo, estudando-o, na sua vertente afectiva. Segundo Mowday, Portes e Steers o empenhamento diz respeito à forma como os indivíduos sentem que os seus valores pessoais são partilhados com os valores da organização. Segundo estes autores o empenhamento é constituído por três componentes: 1) Afectiva (afecto do colaborador em relação à organização), 2) cognitiva (julgamentos do colaborador feitos em

relação à organização); 3) Comportamental (intenção de abandono da organização por parte do colaborador) (Carochinho, Neves e Jesuíno, 1998).

Uma vez definido o empenhamento é importante compreender de que forma é que o mesmo se relaciona com as restantes variáveis do presente estudo.

De acordo com a análise realizada por Youssef & Luthans (2007), ficou comprovado que as capacidades que fazem parte do capital psicológico estão positivamente correlacionadas com o empenhamento (Shahnawaz & Jafri 2009). Outros autores dedicaram-se ao estudo das capacidades que constituem o capital psicológico, bem como à sua relação com o empenhamento Sinha, Talwar, e Rajpal (2002), com uma amostra de 167 gestores, verificaram que o empenhamento enceta uma relação positiva com a auto-eficácia (Shahnawaz & Jafri 2009).

O empenhamento tem também impacto no stress, uma vez que segundo Muthuveloo e Rose (2005), indivíduos com maior empenhamento organizacional, são também mais leais, sentindo menos vontade de abandonar a instituição e possuindo menos stress ocupacional.

O empenhamento, tal como demonstrado, pode ter um impacto directo no stress mas também pode assumir o papel de variável moderadora numa relação entre outras duas variáveis.

Um estudo de Begley e Czajka (1993; cit. por Schmidt, 2007) vem reforçar esta conclusão, através de uma amostra de colaboradores de um hospital. Este estudo foi desenvolvido num momento em que o hospital passava por uma difícil mudança a nível organizacional. O stress, bem como o empenhamento dos colaboradores foram medidos durante este período, com o objectivo de estudar o impacto de ambos na insatisfação com o trabalho. Os resultados encontrados demonstraram haver uma correlação positiva entre o stress e a insatisfação, e uma correlação negativa entre o empenhamento e a insatisfação. Foi também encontrada uma relação entre o stress e o empenhamento, sendo que o stress aumenta mais a insatisfação em colaboradores menos empenhados.

Outros autores como Meyer e Herscovitch (2001; cit. por Schmidt, 2007) descobriram ainda que o empenhamento atenua a influência do stress ocupacional no strain e na saúde.

Schmidt (2007) também procurou validar a hipótese de que o empenhamento age como moderador na relação entre o stress e o strain. Para estudar esta hipótese o autor utilizou uma amostra de 506 membros de uma administração municipal alemã. Os resultados obtidos demonstraram que o empenhamento tem um efeito moderador na relação entre o stress e o strain, ou seja, a relação entre o stress e a exaustão emocional e despersonalização diminui quando o empenhamento com a organização é maior.

Assim sendo, neste estudo, o empenhamento terá o papel de variável moderadora, uma vez que, e de acordo com os estudos apresentados, esta variável consistirá numa forma adicional de fortalecer a relação negativa existente entre o capital psicológico e o stress.

2.2 A interacção entre as três variáveis em estudo

O presente trabalho terá como objectivo examinar o efeito moderador do empenhamento na relação entre o capital psicológico e o stress. De forma a alcançar o objectivo, serão testadas 4 hipóteses.

De acordo com um estudo realizado por Youssef e Luthans (2007), ficou comprovado que as capacidades que fazem parte do capital psicológico estão positivamente correlacionadas com o empenhamento (Shahnawaz & Jafri 2009).

Luthans, Norman, Avolio e Avey (2008) realizaram um estudo com uma amostra de 404 estudantes de gestão de design de duas universidades Norte Americanas, confirmando que o capital psicológico se encontra significativamente correlacionado com a performance, a satisfação e o empenhamento. Deste modo surge a primeira hipótese, que apesar de não influenciar o efeito de moderação será estudada com o objectivo de aprofundar o conhecimento sobre as variáveis em estudo:

H1: O capital psicológico tem um impacto positivo no empenhamento

Muthueloo e Rose (2005) realizaram uma análise, através de uma amostra composta por 1000 engenheiros da Malásia, onde procuraram investigar se os indivíduos ao terem uma percepção de níveis elevados de empenhamento, obtinham consequentemente resultados positivos a nível organizacional. Através deste estudo, os autores demonstraram que os indivíduos ao possuírem um maior empenhamento organizacional, eram também mais leais, reduzindo a sua vontade de abandonar a organização assim como os seus níveis de stress ocupacional. Assim sendo, e com base neste estudo, surge a segunda hipótese.

H2: O empenhamento tem um impacto negativo no stress ocupacional

Os autores Avey, Luthans e Jensen (2009), através de uma amostra composta por 416 adultos de diferentes sectores industriais, verificaram através do cálculo de correlações que o capital psicológico se encontra negativamente correlacionado com os sintomas de stress.

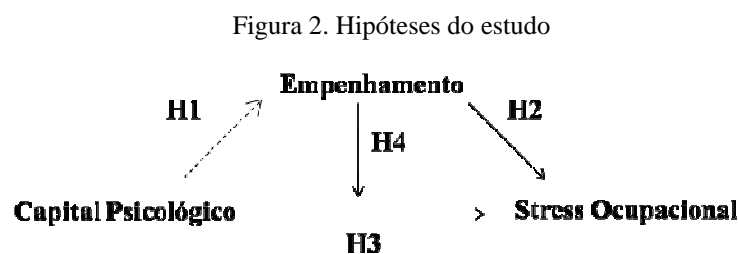
De acordo com alguns estudos realizados, também é possível afirmar que o capital positivo terá um impacto negativo no stress, uma vez que as quatro dimensões que o compõem, exercem também elas uma importante influência sobre o stress. Em relação à auto-eficácia, Oginska-Bulik (2005) demonstraram que indivíduos com níveis superiores de auto-eficácia tendiam a perceber menos stress ocupacional e a desenvolver menos problemas de saúde. No que diz respeito à esperança, Edwards e Cooper (1988), verificaram que indivíduos menos esperançosos tendem a sentir mais stress perante metas que deverão atingir (Giacalone & Jurkiewicz, 2003). Em relação ao optimismo, quando presente em níveis superiores, permite aos indivíduos experienciar menos stress e burnout e uma maior satisfação na vida (Hayes & Weathington, 2007). Por fim a resiliência, permite aos indivíduos ter uma maior capacidade para enfrentar a estímulos indutores de stress, quando em presença de um ambiente de trabalho em mudança (Tugade & Fredrickson, 2004). Deste modo a terceira hipótese do presente estudo será:

H3: O capital psicológico tem um impacto negativo no stress ocupacional

Tal como demonstrado pelos autores nas fundamentações já descritas, tanto o capital psicológico como o empenhamento têm uma influência nos níveis de stress ocupacional dos indivíduos. Assim sendo, será de esperar que a relação entre o capital psicológico e o stress ocupacional, quando moderada pelo empenhamento, seja negativa e ainda mais forte.

Deste modo, a quarta hipótese é:

H4: O empenhamento exerce um papel moderador na relação entre o capital psicológico e o stress



3. Método

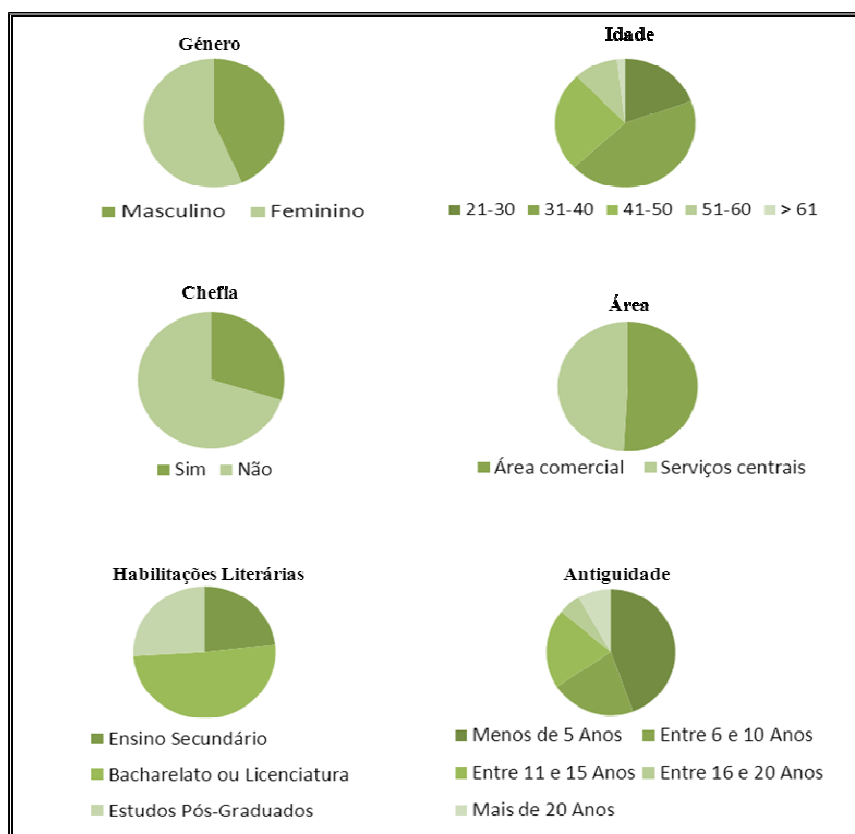
3.1 Amostra

Com o objectivo de testar as hipóteses procurou-se inquirir uma amostra de participantes que trabalhassem numa área desafiante e onde os níveis de stress pudessem ser mais elevados. Deste modo, este estudo tem como amostra indivíduos do sector bancário pertencentes a 8 Organizações do sector da banca.

A amostra do presente estudo foi seleccionada através do método aleatório por conveniência, tendo em conta as limitações de tempo e as condições favoráveis de acessibilidade (Maroco, 2003)

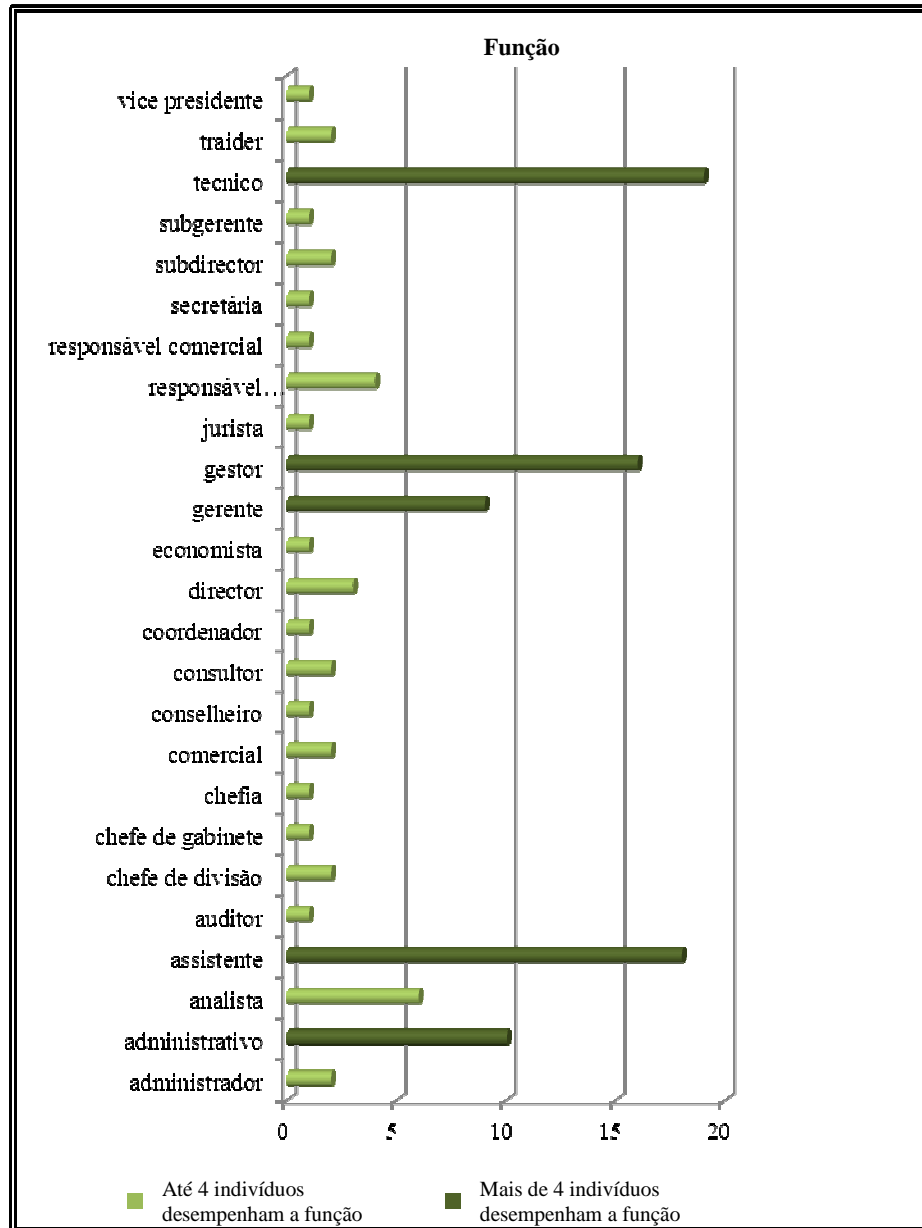
Em relação à dimensão da amostra esta é composta por 108 indivíduos oriundos de diferentes organizações do sector bancário nacional. Através da figura 3 é possível conhecer de forma mais aprofundada e em termos de frequências, as características da amostra segundo o género, a idade, a hierarquia, a área, as habilitações literárias e a antiguidade (ver Anexo C).

Figura 3. Características sócio-demográficas da amostra



A figura 4 permite tomar conhecimento de quantos indivíduos exercem cada tipo de função.

Figura 4. Características sócio-demográficas da amostra



3.2 Design

No âmbito deste estudo será focado o paradigma interpretativista, uma vez que o mesmo encara a forma de actuar dos indivíduos como algo subjectivo (Pinto & Santos, 2008).

Segundo este paradigma a única forma de compreender a acção humana é compreendendo as representações que os indivíduos dão a essa mesma acção, essas representações diferem de indivíduo para indivíduo, o que lhes confere um carácter subjectivo e algo complexo, dando origem a múltiplas realidades (Vergara & Caldas, 2005; cit. por Pinto & Santos, 2008; Hirschman 1986; cit. por Pinto & Santos, 2008)

Deste modo apenas se torna possível conhecer, compreender e descrever a acção humana através da aplicação de métodos quantitativos (Santos, 2002; cit. por Pinto & Santos, 2008).

Este estudo consiste num estudo correlacional, isto é, um estudo onde se procura conhecer as correlações existentes entre as várias variáveis em investigação. Também nele é estudado o efeito de uma variável moderadora, permitindo uma explicação alternativa para as correlações encontradas (D'Oliveira, 2007).

3.3 Instrumentos

Com o intuito de estudar a relação das 3 variáveis e consequentemente testar as 4 hipóteses procedeu-se à aplicação de um questionário constituído por 4 partes: 3 escalas e um questionário sócio-demográfico.

Os três questionários utilizados foram: Questionário de Empenhamento Organizacional de Carochinho, Neves & Jesuíno (1998) (versão portuguesa do *Organizational Commitment Questionnaire*), o Questionário de Fontes de Pressão no Trabalho de Cunha, Cooper, Moura, Reis & Fernandes (1992) (versão portuguesa do *Occupational Stress Indicator*) e o Questionário de Capital Psicológico (versão portuguesa do *Psychological Capital Questionnaire*).

A primeira escala à qual os participantes tiveram de responder foi o Questionário de Empenhamento Organizacional desenvolvido por Mowday, Steers e Porter (1979). O questionário é composto por 15 itens, avaliados pelos participantes através de uma escala tipo Likert composta por 7 níveis, sendo o 1 “Discordo fortemente” e o 7 “Concordo fortemente” (Carochinho, Neves & Jesuíno, 1998). Através da análise factorial, os autores discriminaram 3 factores: Componente afectiva (itens 1, 2, 4,5,6, 8, 10, 14); Componente cognitiva (itens 3, 9, 11, 15); Componente Comportamental (itens 7, 12, 13). O Alfa de cronbach encontrado pelos autores foi de 0,85, considerando-se que a o questionário tem uma boa fidelidade. Torna-se ainda importante de realçar que nesta escala composta por 15 itens, 6 se encontram invertidos (itens 3, 7, 9, 11, 12 e 15).

Utilizou-se também o Questionário de Capital Psicológico, desenvolvido por Luthans, Youssef e Avolio (2007). Este questionário é composto por 24 itens, tendo sido retirados 6 itens de quatro medidas já existentes, sendo elas a auto-eficácia desenvolvida por Parker (1998) a esperança desenvolvida por Snyder, et tal. (1996) o optimismo desenvolvida por Scheider, Carver e Bridges (1994), e a resiliência desenvolvida por Wagnild e Young (1993) (Machado, 2008). Dos itens que compõem este questionário apenas 3 se encontram invertidos,

sendo eles o item 7, 13 e 15. O alfa de cronbach encontrado pelos autores foi de 0,76 relevando uma boa fidelidade da totalidade da escala.

Uma vez respondido o Questionário de Capital Psicológico os participantes responderam à escala de Fontes de Pressão no Trabalho, desenvolvida por Cooper & Bramwell (1992), que permitiu posteriormente avaliar os seus níveis de stress. Esta escala é constituída por 61 itens que se encontram divididos em seis sub-escalas: 1) Causas intrínsecas ao trabalho; 2) O papel da Chefia; 3) Relações interpessoais; 4) Carreira e realização; 5) Clima e estrutura da Organização; 6) Interface casa trabalho. Para avaliarem os vários itens os indivíduos recorreram a uma escala tipo Likert que ia de 1 a 6, sendo que o 1 representa “Não é com toda a certeza uma fonte de pressão”, o 2 “Não é geralmente uma fonte de pressão”, o 3 “É uma fonte de pressão a um nível moderado”, o 4 “É, verdadeiramente, uma fonte de pressão”, o 5 “É com toda a certeza uma fonte de pressão” e 6 “Não se aplica a mim/à minha função”. Este questionário possui uma boa fidelidade, sendo que o seu alfa de cronbach é de 0,91 (Carochinho, 1999; Cunha, Cooper, Moura, Reis & Fernandes, 1992).

Uma vez dadas as respostas às escalas do empenhamento, capital psicológico e stress ocupacional os participantes preencheram um questionário sócio-demográfico que contemplava as seguintes variáveis: sexo, idade, função, área, cargo de chefia, habilitações literárias e antiguidade na empresa.

3.4 Procedimento

As organizações foram contactadas via e-mail ou via telefone, através destes contactos foi feita uma primeira abordagem na qual foi pedido o apoio para a concretização do estudo, mais precisamente ajuda na aplicação dos questionários. Uma vez recebida a resposta afirmativa, os questionários foram enviados aos colaboradores através de e-mail, sendo solicitado o respectivo preenchimento num prazo de 2 a 3 semanas. Ao longo deste período houve um retorno positivo, tendo sido preenchidos 108 questionários.

4. Resultados

4.1 Qualidades Psicométricas

Com o intuito de analisar as qualidades psicométricas das três diferentes escalas foram utilizados vários procedimentos estatísticos com o apoio do programa informático “Statistical Package for the Social Sciences” (SPSS)

A primeira qualidade testada foi a fidelidade, com o intuito de se conhecer o grau de confiança na manutenção da validade de um instrumento, quando este é utilizado de forma repetida (Cowling & Mailer, 1990).

Para avaliar a fidelidade recorreu-se ao procedimento estatístico: consistência interna, utilizando como medida o alfa de Cronbach. O valor obtido deverá ser superior a 0,6 que, de acordo com Ribeiro (2007) é aceitável. Segundo este autor, para que se possa afirmar a existência de uma boa consistência interna, o alfa obtido deverá ser superior a 0,8.

Para a totalidade dos itens das três escalas os valores obtidos foram os seguintes:

Tabela 3. Alfa De Cronbach dos Instrumentos

	Empenhamento	Capital Psicológico	Fontes de Pressão
Alfa de Cronbach	0,833	0,903	0,963

Tendo em conta os valores apresentados é possível afirmar que as três variáveis apresentam uma boa consistência interna.

Seguidamente observou-se a tabela do alfa de cronbach se os itens forem eliminados, esta tabela permite verificar se compensaria eliminar um item para consequentemente aumentar o alfa de cronbach. Relativamente às escalas do empenhamento, do capital psicológico e do stress não se justifica eliminar nenhum item uma vez que em nenhum dos casos o alfa o aumentaria em 5% ou mais (ver Anexo B).

Uma vez estudada a fidelidade, é também importante estudar a validade de constructo, dado que esta permite saber em que medida um teste tem a capacidade de discriminar os sujeitos de acordo com o factor avaliado, recorrendo-se para tal à análise factorial (Almeida & Freire, 2007). Para estudar a validade é antes de mais imprescindível utilizar o teste KMO, devendo o valor obtido ser superior a 0,5 para que o mesmo seja aceitável (Hill & Hill, 2008).

Analisando a tabela 4 é possível concluir que todos os valores obtidos são aceitáveis podendo-se proceder à análise factorial.

Tabela 4. KMO dos Instrumentos

Empenhamento	Capital Psicológico	Stress
0,841	0,859	0,874

Analisando a esfericidade de cada uma das escalas com o valor de significância de 0,000 é possível concluir que de acordo com a regra de rejeição das hipóteses estatísticas (nível de significância de 0,05), é possível fazer extrapolações dos resultados da análise factorial para o nosso estudo (ver Anexo B).

Uma vez obtidos os valores anteriormente mencionados foram analisadas as matrizes anti imagem correspondentes a cada escala, com o objectivo de verificar a possível existência de itens muito fracos, ou seja, que poderão vir a dar problemas nas análises seguintes. Em relação às três escalas não foram detectados itens com valores de correlação inferiores 0,5 (ver Anexo B).

A extracção de factores foi feita recorrendo à regra de Kaiser Meyer Olkin, para a escala do empenhamento foi possível verificar a extracção de 4 factores com valores próprios superiores a 1 e com um total de variância explicada de 62%, isto é, a percentagem que explica o nosso critério (média de valores). No caso da escala do capital psicológico foram obtidos 5 factores com um total de variância explicada de 62,41%. Por fim, para o stress, o número de factores extraídos foram 17 que em conjunto explicam 74% da variância total dos itens (ver Anexo B).

Com o objectivo de analisar que itens saturavam em que factores recorreu-se à rotação varimax. Para analisar as componentes principais optou-se por eliminar correlações inferiores a 0,45, uma vez que segundo Comrey e Lee (1992; cit. por Martinez & Ferreira, 2008) correlações superiores a este valor já são consideradas razoáveis.

Assim sendo, e de acordo com a tabela 5, para a escala do empenhamento os itens agruparam-se em quatro factores. Analisando a matriz rodada verificou-se que o factor 4 apenas concentrava 2 itens, deste modo procedeu-se ao cálculo de uma nova matriz rodada, desta vez forçada a três factores.

Uma vez obtida a matriz forçada, atribuíram-se nomes a cada um dos três factores, através da análise semântica de cada item. Assim sendo o factor 1 passa a ter o nome de “Empenho”, o factor 2 de “Desmotivação” e o factor 3 de “Indiferença”. Apesar dos itens se agruparem em 3 factores e mesmo tendo sido atribuídos nomes a cada um deles, optou-se por seguir o plano original dos autores. Esta decisão foi tomada uma vez que o factor 3 apenas

tem dois itens, e um deles satura em dois factores, e tendo em conta que os itens 13 e 9 são eliminados por saturarem abaixo de 0,45.

Tabela 5. Matriz Rodada do Empenhamento

Itens	Factores			
	1	2	3	4
item14_emp	0,811			
item5_emp	0,804			
item6_emp	0,733			
item8_emp	0,697			
item2_emp	0,691			
item4_emp	0,637			
item10_emp	0,622			
tem15_empR		0,800		
item11_empR		0,764		
item9_empR		0,607		
item12_empR		0,551		
item7_empR			0,792	
item1_emp	0,492		-0,551	
item13_emp				0,812
item3_empR				-0,556

Tabela 6. Matriz Rodada do Empenhamento, forçada a 3 factores

Itens	Factores		
	1	2	3
item5_emp	0,808		
item14_emp	0,789		
item8_emp	0,725		
item6_emp	0,718		
item10_emp	0,702		
item2_emp	0,692		
item4_emp	0,588		
item13_emp			
item11_empR		0,796	
tem15_empR		0,706	
item12_empR		0,574	
item9_empR		0,542	
item3_empR			
item7_empR			0,759
item1_emp	0,499		-0,548

A matriz rodada da escala do capital psicológico demonstra que os itens foram agrupados em 5 factores. Uma vez que existem vários itens que saturam com graus aproximados em diferentes factores, forçou-se a matriz rodada a 4 factores.

Uma vez obtida a matriz com 4 factores é possível verificar que o item 23 e o item 7, tem um grau de saturação aproximado em dois factores. Através da análise semântica a atribuição de nomes aos factores apenas foi possível para o factor 1 (Confiança) e para o factor 2 (Positividade) Em relação aos factores 3 e 4 não foi possível a identificação de nomes uma vez que os itens que se agrupam em cada factor são pouco congruentes. Deste modo optou-se por seguir o plano dos autores.

Tabela 7. Matriz Rodada do Capital Psicológico

Itens	Factores
-------	----------

Tabela 8. Matriz Rodada do Capital Psicológico, forçada a 4 factores

Itens	Factores
-------	----------

	1	2	3	4	5		1	2	3	4
item18_pc	0,872					item18_pc	0,872			
item20_pc	0,805					item21_pc	0,832			
item21_pc	0,795					item22_pc	0,753			
item19_pc	0,785					item19_pc	0,753			
item17_pc	0,733					item20_pc	0,744			
item22_pc	0,708					item17_pc	0,727			
item23_pc	0,517	0,460				item23_pc	0,557	0,531		
item3_pc		0,735				item11_pc	0,502			
item10_pc		0,702				item3_pc		0,752		
item24_pc		0,562				item10_pc		0,655		
item14_pc		0,524				item12_pc		0,640		
item4_pc		0,507				item14_pc		0,581		
item9_pc		0,505				item2_pc		0,551		
item2_pc						item1_pc		0,526		
item6_pc			0,871			item24_pc		0,519		
item5_pc			0,833			item4_pc		0,509		
item7_pcR			0,599		0,500	item6_pc			0,820	
item8_pc		0,462	0,501			item5_pc			0,770	
item11_pc				0,627		item8_pc			0,629	
item1_pc				0,586		item7_pcR			0,603	0,502
item12_pc		0,459		0,562		item9_pc			0,552	
item15_pcR					0,750	item15_pcR				0,738
item13_pcR					0,660	item13_pcR				0,681
item16_pc					0,560	item16_pc				0,577

Devido ao número elevado de itens da escala do stress, foi necessário forçá-la desde o início a 6 factores, optou-se por este número uma vez que é o mesmo número de factores encontrado pelos autores. Ao analisar a matriz rodada da escala do stress verifica-se que um grande número de itens se agrupa no factor 1 e 2 em comparação com os restantes factores, com especial destaque para o factor 6 com apenas dois itens. Também é possível verificar que vários itens são eliminados devido ao seu baixo grau de saturação (itens: 3, 6, 18, 21, 34, 36, 40, 41, 43).

De acordo com Comrey e Lee (1992; cit. por Martinez e Ferreira, 2008) correlações do item com o factor maiores que 0,55 são boas. No entanto, na matriz rodada apresentada na tabela 9 é possível observar que 20 correlações são iguais ou inferiores a esse valor, o que reporta para correlações apenas razoáveis.

Pelas razões acima apresentadas optou-se por seguir o plano factorial dos autores.

Tabela 9. Matriz Rodada Forçada do Stress

Itens	Factores					
	1	2	3	4	5	6
item23_stress	0,758					
item33_stress	0,693					
item22_stress	0,684					
item4_stress	0,660					
item25_stress	0,657					
item42_stress	0,629					
item35_stress	0,615					
item10_stress	0,583					
item53_stress	0,567					
item26_stress	0,563					
item16_stress	0,563					
item9_stress	0,559					
item39_stress	0,550					
item12_stress	0,511					
item15_stress	0,495					
item8_stress	0,488					
item32_stress	0,483					
item37_stress	0,467					
item40_stress						
item21_stress						
item18_stress						
item3_stress						
item55_stress		0,796				
item54_stress		0,752				
item57_stress		0,716				
item48_stress		0,698				
item44_stress		0,658				
item58_stress		0,652				
item31_stress		0,645				
item17_stress		0,585				
item47_stress		0,579				
item61_stress		0,577				
item14_stress		0,558				
item56_stress		0,556				
item50_stress		0,552				
item28_stress		0,534				
item45_stress		0,455				
item46_stress		0,450				
item29_stress			0,809			
item49_stress			0,740			
Itens (Continuação)	Factores (Continuação)					
	1	2	3	4	5	6

item19_stress			0,622			
item13_stress			0,547			
item60_stress			0,537			
item59_stress			0,460			
item43_stress						
item41_stress						
item5_stress				0,674		
item51_stress				0,605		
item38_stress				0,574		
item1_stress				0,531		
item24_stress	0,517			0,521		
item36_stress						
item6_stress						
item20_stress					0,647	
item30_stress					0,633	
item52_stress					0,560	
item27_stress	0,479				0,521	
item7_stress					0,452	
item34_stress						
item11_stress						0,568
item2_stress						0,481

Tendo em conta a opção de seguir o plano factorial dos autores, a escala do empenhamento terá daqui em diante 3 factores: Componente Afectiva (itens: 1, 2, 4, 5, 6, 8, 10 e 14) Componente Cognitiva (itens: 3, 9, 11 e 15) e Componente Comportamental (itens: 7, 12 e 13). Em relação à escala do Capital Psicológico está terá 4 factores: a Auto-Eficácia (itens: 17, 18, 19, 20, 21 e 22), o Optimismo (itens: 2, 4, 5, 6, 9 e 14), a Esperança (itens: 3, 7, 8, 10, 15 e 24) e a Resiliência (itens: 1, 11, 12, 23, 26 e 23). A escala do stress é composta por 6 factores: Causas intrínsecas ao trabalho (itens 1, 8, 14, 20, 33, 36, 40, 47, 55); 2), Papel da Chefia (itens 2, 9, 15, 21, 24, 31, 38, 44, 45, 51, 57); 3), Relações interpessoais (5, 6, 17, 18, 26, 27, 34, 37, 50, 56); 4) Carreira e realização (3, 10, 25, 30, 32, 39, 52, 54, 58); 5) Clima e estrutura da Organização (11, 12, 16, 22, 23, 28, 35, 42, 48, 53, 61); 6) Interface casa trabalho (4, 7, 13, 19, 29, 41, 43, 46, 49, 59, 60).

Uma vez obtidos os factores para cada escala, foi necessário proceder ao cálculo do alfa de cronbach dos factores, com o objectivo de verificar os níveis de consistência interna.

Através da análise da tabela 10 verifica-se que a componente afectiva tem uma boa consistência interna, sendo que o valor de alfa obtido para a componente cognitiva ainda é aceitável, dado que está muito próximo de 0,6 (Ribeiro (2007)). Em relação à componente comportamental é possível constatar que o valor de alfa obtido não é aceitável (Gliem &

Gliem, 2003). Deste modo procedeu-se à eliminação dos itens, verificando-se que mesmo assim a consistência interna não aumenta (Monteiro da Hora, Monteiro, Arica, 2010) (ver Anexo B). Tendo em conta esta situação optou-se por não considerar a componente comportamental nas análises referentes ao teste de hipóteses.

Tabela 10. Alfa de cronbach dos Factores da Escala do Empenhamento

Componente Afectiva	Componente Cognitiva	Componente Comportamental
0,869	0,572	0,109

A tabela 11 permite observar que todos os factores do Capital Psicológico têm um alfa superior a 0,6, valor considerado aceitável por Ribeiro (2007). A auto-eficácia destaca-se devido ao alfa obtido de 0,915 o que indica uma muito boa consistência interna.

Tabela 11. Alfa de cronbach dos Factores da Escala do Capital Psicológico

Auto-eficácia	Esperança	Optimismo	Resiliência
0,915	0,745	0,660	0,713

Em relação aos factores do stress, todos eles apresentam uma boa consistência interna, uma vez que os alfas encontrados são todos superiores a 0,8 (Ribeiro, 2007).

Tabela 12. Alfa de cronbach dos Factores da Escala do Stress

Relações interpessoais	Carreira e Realização	Causas intrínsecas ao trabalho	Papel da Chefia	Clima e Estrutura da organização	Interface casa-trabalho
0,824	0,806	0,768	0,827	0,866	0,841

A sensibilidade foi a última qualidade psicométrica estudada, sendo que a mesma permite discriminar os indivíduos de acordo com o factor avaliado (Almeida & Freire, 2007). Para cada uma das escalas foram obtidos os seguintes resultados (ver Anexo B):

Tabela 13. Estudo da Sensibilidade

	Empenhamento	Capital Psicológico	Fontes de Pressão

Coeficiente de Assimetria	1,056	-0,742	-0,470
Coeficiente de Achatamento	-0,577	0,201	-0,490
K-S (p-value)	0,119	0,200	0,054

Estes resultados permitem concluir que a escala do empenhamento, do capital psicológico e do stress, seguem distribuição normal, uma vez que o valor de sig encontrado é superior a 0,05 (Maroco, 2003).

Relativamente aos coeficientes de assimetria e de achatamento todos eles se encontram dentro dos intervalo] -1,96; + 1,96 [, sendo esta mais uma evidência de que as escalas seguem distribuição normal.

Desta forma a análise das qualidades métricas encontra-se concluída, com a certeza de que os resultados deste estudo serão analisados através de testes paramétricos (Martinez & Ferreira, 2008).

4.2 Estatística descritiva

Com o objectivo de realizar a estatística descritiva das variáveis em estudo, procedeu-se ao cálculo das médias e desvios-padrão. Uma vez analisados estes resultados procurou-se comparar os vários grupos pertencentes à amostra, através dos procedimentos t-student e ANOVA-one-way.

Relativamente aos resultados apresentados na tabela 14 verifica-se uma média de 4,88 para o empenhamento. Tendo em conta o estudo desenvolvido por Carochinho, Neves e Jesuíno (1998) pode-se concluir que os valores encontrados são superiores aos encontrados no estudo de adaptação e validação do “Organizational Commitment Questionnaire”. Através de uma análise dos desvio padrão, encontra-se tal como na tabela 14 alguma variabilidade nas respostas, sendo esta mais proeminente nos factores componente afectiva e componente comportamental. Comparativamente com o estudo de Carochinho e seus Colaboradores é possível verificar a existência de uma menor variabilidade nas respostas (ver Anexo C).

Tabela 14. Média e Desvio Padrão do Empenhamento

	Empenhamento	Componente	Componente	Componente
--	--------------	------------	------------	------------

		afectiva	cognitiva	comportamental
Média	4,8802	4,6979	4,8657	4,7747
Desvio-Padrão	,76912	,92033	,72861	,91011

Através da tabela 15 é possível verificar que a média do capital psicológico, bem como as médias das dimensões que o compõem variam entre 4,51 e 4,88, encontrando-se deste modo acima do ponto médio da escala. É também possível afirmar que o valor da média quando comparado com o obtido no estudo “Psychological Capital: a positive resource for combating stress and turnover” de Avey, Luthans e Jensen (2009), é ligeiramente inferior. Relativamente à comparação dos desvios-padrão o presente estudo apresenta um valor menor.

Em relação aos desvios-padrão verifica-se a existência de alguma variabilidade nas respostas dadas, com mais significância nas dimensões de esperança, optimismo e resiliência, uma vez que estes são os resultados que mais se distanciam do valor 0 (sem variabilidade) (ver Anexo C).

Tabela 15. Média e Desvio Padrão do Capital Psicológico

	Capital psicológico	Auto-eficácia	Esperança	Optimismo	Resiliência
Média	4,6821	4,8765	4,5154	4,5139	4,8225
Desvio-Padrão	,54331	,78814	,63864	,63888	,61068

A tabela 16 permite analisar as médias e desvios-padrões referentes à variável stress e às componentes que o compõem. É possível constatar que as médias dos factores variam entre 2,39 e 2,85. Relativamente ao valor médio do stress total este é de 2,56. Este valor quando comparado com o encontrado por Carochinho, revela ser mais baixo e por isso também mais positivo, indicado um menor nível de stress.

Mais uma vez, e através de análise dos desvios-padrão, é possível comentar a variabilidade das respostas. Esta variabilidade encontra-se mais destacada no factor “papel da chefia”, “clima e estrutura da organização” e “interface casa-trabalho”, uma vez que estes factores são aqueles que apresentam um valor mais distante de zero.

No que diz respeito ao valor encontrado para o stress total este também denota uma grande variabilidade, principalmente quando comparado com o valor encontrado por Carochinho (1999) no seu estudo sobre stress ocupacional (ver Anexo C)

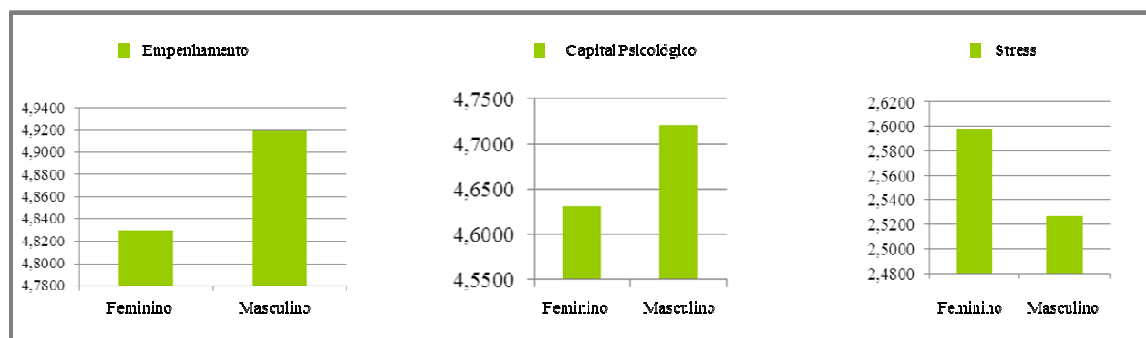
Tabela 16. Média e Desvio Padrão do Stress

	Stress	Causas intrínsecas do trabalho	Papel da chefia	Relações interpessoais	Carreira e realização	Clima e estrutura da Organização	Interface casa – trabalho
Média	2,5578	2,3868	2,5109	2,4361	2,8508	2,7088	2,4646
Desvio-Padrão	,81030	,80718	,90284	,84494	1,02728	,91525	,93144

Uma vez analisados os valores referentes às médias e desvios-padrões, é agora importante observar e comparar as médias encontradas para os vários grupos pertencentes à amostra. Assim sendo recorreu-se aos métodos estatísticos ANOVA e T-student, com o intuito de perceber se existem diferenças significativas entre os grupos amostrais (Maroco, 2003).

Relativamente à variável género, é possível salientar que os indivíduos do género masculino aparentam ter níveis superiores de empenhamento e de capital psicológico ($M=4,92$; $M=4,72$) e níveis inferiores de stress ($M=2,53$), quando comparados com os níveis dos indivíduos do género feminino. Contudo, com base nos valores de p do teste t verifica-se que não existem diferenças significativas entre o género feminino e o masculino, uma vez que o valor de p não é inferior a 0,05 (Maroco, 2003) (ver Anexo C).

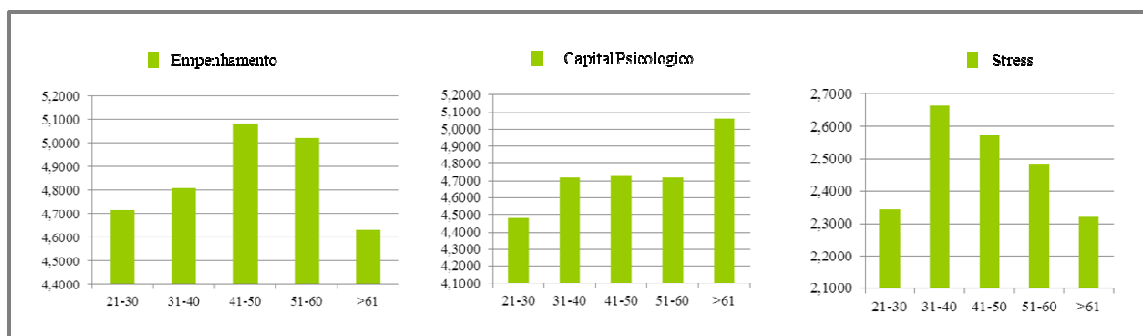
Figura 5. Média do empenhamento, capital psicológico e stress segundo a variável género



No que diz respeito às médias encontradas para os vários intervalos de idade, existe a hipótese de que o grupo de indivíduos com mais empenhamento é o que está entre os 41 e 50 anos de idade ($M= 5,02$), sendo que os indivíduos menos empenhados terão mais de 61 anos ($M=4,63$). Em relação ao capital psicológico, o grupo que obteve valores mais altos foi o de indivíduos com mais de 61 anos ($M=5,06$), e o que obteve valores mais baixos de capital psicológico foi o grupo de 21 a 30 anos ($M=4,48$). Relativamente ao stress, os indivíduos do

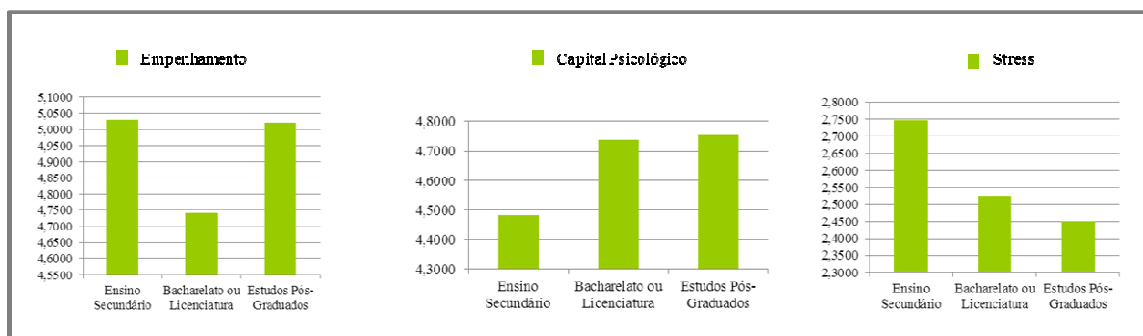
segundo grupo (31-40) aparentam ser os que têm níveis mais elevados de stress ($M=2,66$) em oposição aos indivíduos com mais de 61 anos, que possivelmente serão aqueles com menos stress ($M=2,32$). Com o objectivo de verificar estas suposições, observaram-se que os valores de p da ANOVA não são inferiores a 0,05, concluindo-se que não existiam diferenças significativas entre os indivíduos de diferentes idades (Maroco, 2003) (ver Anexo C).

Figura 6. Média do empenhamento, capital psicológico e stress segundo a variável idade



Ao comparar os dados descritivos da amostra em função das habilitações literárias, supõe-se que o grupo mais empenhado é aquele que tem o ensino secundário ($M=5,02$) e o menos empenhado o que tem bacharelato ou licenciatura ($M=4,74$). O grupo com menos capital psicológico possivelmente será o que apenas tem o ensino secundário ($M=4,48$). Em relação ao stress, indivíduos com estudos pós graduados são aqueles que aparentam ter níveis mais inferiores ($M=2,44$). Contudo, apesar dos valores das médias serem diferentes, o valor da p da ANOVA confirmou não existirem diferenças significativas entre vários grupos (ver Anexo C).

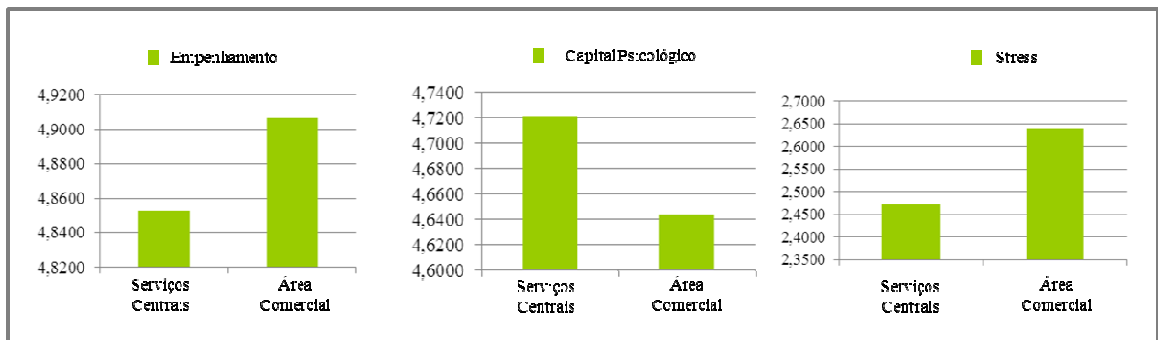
Figura 7. Média do empenhamento, capital psicológico e stress segundo a variável habilitações literárias



No que se refere à área onde os indivíduos exercem funções foram destacados dois grupos, os serviços centrais e a área comercial. De acordo com os valores descritivos, os serviços centrais, em comparação com a área comercial, parecem ser o grupo menos

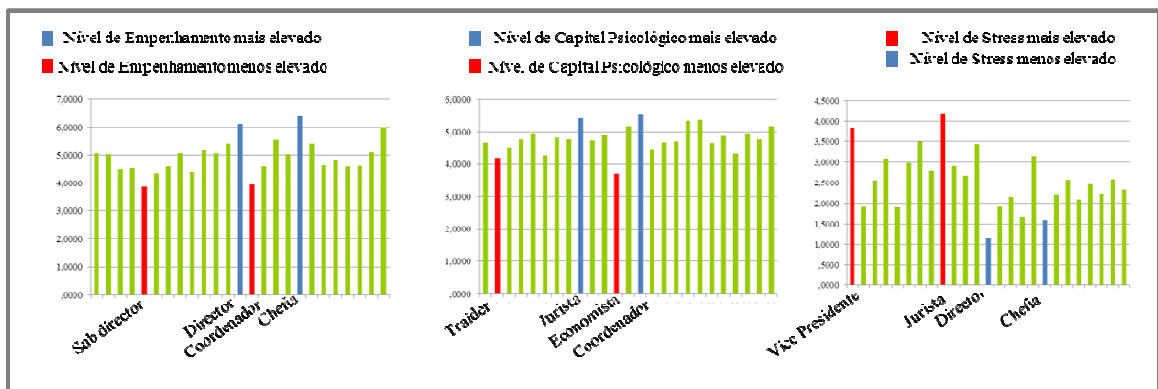
empenhado ($M=4,85$), com maiores níveis de capital psicológico ($M=4,72$) e com menos stress ($M=2,47$). Uma vez efectuado o t-test foi possível analisar estas suposições, verificando-se que as mesmas não são válidas, uma vez que não existem diferenças significativas entre as duas áreas (ver Anexo C).

Figura 8. Média do empenhamento, capital psicológico e stress segundo a variável área



Tendo por base valores descritivos, verificou-se que relativamente à função, os subdirectores poderão ser os indivíduos menos empenhados ($M=3,87$) e as chefias ($M=6,40$) as mais empenhadas. Quanto aos níveis de capital psicológico verifica-se que os coordenadores aparentam ter os níveis mais elevados ($M=5,54$), e os economistas os mais inferiores ($M=3,71$). Em relação ao stress, o grupo de directores parece ser aquele que possui menores níveis de stress ($M=1,14$) e o grupo de juristas os mais elevados ($M= 4,18$). Apesar destes valores aparentarem ser significativos, o valor de p da ANOVA apenas encontrou diferenças significativas entre os grupos avaliados em relação ao empenhamento ($sig=0,035$) (ver Anexo C).

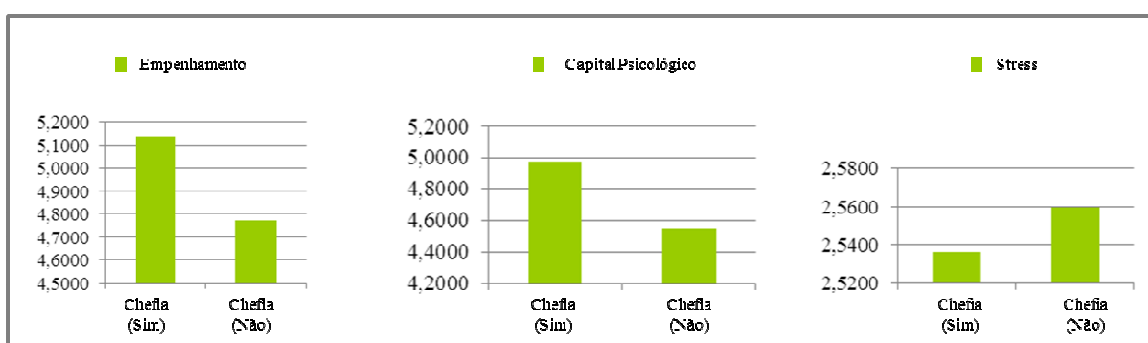
Figura 9. Média do empenhamento, capital psicológico e stress segundo a variável função



A tabela descritiva relativa à variável chefia permite observar que provavelmente os indivíduos que desempenham funções de chefia são mais empenhados ($M=5,14$), têm mais capital psicológico ($M=4,97$) e menos stress ($M=2,53$), quando comparados a indivíduos que

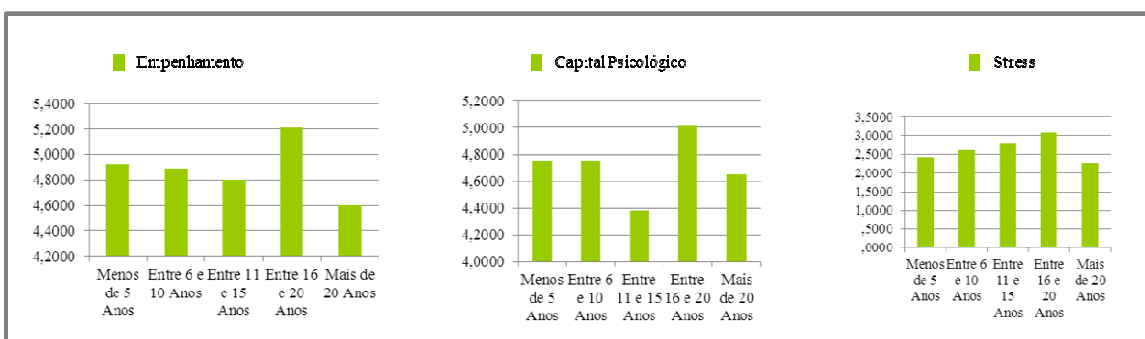
não têm cargos de chefia. Uma vez realizado o t-test verificou-se a existência de diferenças significativas nos grupos avaliados segundo o capital psicológico ($\text{sig}=0,000$) e o empenhamento ($\text{sig}=0,20$), uma vez que estes valores são inferiores a 0,05 (Maroco, 2003) (ver Anexo C).

Figura 10. Média do empenhamento, capital psicológico e stress segundo a variável chefia



Por fim, no que diz respeito à antiguidade verifica-se que os indivíduos que estão na sua organização há um período de 16 a 20 anos, serão possivelmente os mais empenhados ($M=5,21$), com maior capital psicológico ($M=5,02$) e mais stress ($M=3,08$). Sendo que os indivíduos com mais de 20 anos de antiguidade aparentam ser os menos empenhados ($M=4,60$) e com menos stress ($M=2,27$). Em relação ao grupo com menos capital psicológico constata-se que provavelmente será o que tem de 11 a 15 anos de antiguidade ($M=4,38$). Segundo o valor de p da ANOVA, é possível afirmar que apenas existem diferenças significativas entre os grupos avaliados em relação aos seus níveis de capital psicológico ($\text{sig}=0,034$) (ver Anexo C).

Figura 11. Média do empenhamento, capital psicológico e stress segundo a variável antiguidade



4.3 Teste de Hipóteses

Com o objectivo de testar as 4 hipóteses deste estudo procedeu-se ao cálculo de correlações entre as várias variáveis e quando necessário recorreu-se à técnica estatística

denominada por de regressão linear, a fim de estimar o valor de uma variável preditora através de uma variável independente (Maroco, 2003)

Antes de analisar os resultados referentes à hipótese 1, é essencial relembra-la mais uma vez, deste modo a hipótese 1 consiste na seguinte formulação: O capital psicológico tem um impacto positivo no empenhamento.

Para estudar esta hipótese foi necessário efectuar uma correlação de *Pearson* entre a variável capital psicológico e a variável empenhamento. Uma vez realizados os procedimentos estatísticos necessários, obtiveram-se os resultados apresentados na tabela 17.

Tabela 17. Correlação de Pearson entre o empenhamento e o capital psicológico

		1	2
1. Empenhamento	Correlação Pearson	1	
	p-value		
	N	108	
2. Capital psicológico	Correlação Pearson	,401**	1
	p-value	,000	
	N	108	108

** p < 0,01

Com o objectivo de aprofundar os resultados encontrados, procedeu-se igualmente à realização de correlações entre os factores da variável empenhamento e da variável capital psicológico, descritos na tabela 18.

Tabela 18. Correlações de Pearson entre os factores do empenhamento e do capital psicológico

		1	2	3	4	5	6	7	8
1.	Correlação Pearson	1							

Empenhamento	p-value								
	N	108							
2. Componente afectiva	Correlação Pearson	,917**	1						
	p-value	0							
	N	108	108						
3. Componente cognitiva	Correlação Pearson	,508**	,302**	1					
	p-value	0	0,002						
	N	108	108	108					
4. Capital psicológico	Correlação Pearson	,401**	,446**	0,065	1				
	p-value	0	0	0,504					
	N	108	108	108	108				
5. Auto-eficácia	Correlação Pearson	,245*	,305**	0,074	,829**	1			
	p-value	0,011	0,001	0,447	0				
	N	108	108	108	108	108			
6. Esperança	Correlação Pearson	,382**	,423**	0,027	,830**	,571**	1		
	p-value	0	0	0,781	0	0			
	N	108	108	108	108	108	108		
7. Optimismo	Correlação Pearson	,558**	,545**	,285**	,754**	,392**	,589**	1	
	p-value	0	0	0,003	0	0	0		
	N	108	108	108	108	108	108	108	
8. Resiliência	Correlação Pearson	0,128	0,182	0	,832**	,653**	,555**	,516**	1
	p-value	0,188	0,059	0,998	0	0	0	0	
	N	108	108	108	108	108	108	108	108

** p < 0,01

Através dos resultados obtidos é possível verificar que as correlações são significativas, uma vez que as mesmas apresentam um valor superior a 0,01 (Martinez & Ferreira, 2008).

Deste modo torna-se necessário proceder à realização de regressões lineares simples, com o intuito de averiguar que porção de uma variável Y (variável dependente, ex: empenhamento) é explicada por outra X (variável preditora, ex: capital psicológico) (Martinez & Ferreira, 2008).

Os resultados apresentados na tabela 19, mostram que 15,3% da variabilidade total em Y (empenhamento) e 19,2% da variabilidade da variável componente afectiva, é explicada pela variável capital psicológico. O valor de p da ANOVA encontrado é de 0,000 para ambas as regressões, o que indica que a variável independente é útil na predição da variável dependente, uma vez que o nível de significância encontra-se abaixo do valor 0,05.

Tabela 19. Regressões lineares simples tendo como variável independente o capital psicológico

Capital psicológico - Empenhamento (V.D)	Coefficiente de Correlação múltipla R	Coefficiente de determinação múltipla R²	coeficiente de determinação ajustado	ANOVA (Sig)
	0,401	0,161	0,153	0,000
Capital Psicológico - Componente afectiva (V.D)	Coefficiente de Correlação múltipla R	Coefficiente de determinação múltipla R²	coeficiente de determinação ajustado	ANOVA (Sig)
	0,446	0,199	0,192	0,000

A tabela 20 permite afirmar que 5,1% e 8,5% da variabilidade das variáveis empenhamento e componente afectiva, respectivamente, deve-se à variável auto-eficácia. Neste caso os valores de p da ANOVA são 0,011 e 0,010 respectivamente, o que mais uma vez, permite afirmar que a auto-eficácia permite prever as variáveis empenhamento e componente afectiva.

Tabela 20. Regressões lineares simples tendo como variável independente a auto-eficácia

Auto-eficácia - Empenhamento (V.D)	Coefficiente de Correlação múltipla R	Coefficiente de determinação múltipla R²	coeficiente de determinação ajustado	ANOVA (Sig)
	0,245	0,060	0,051	0,011
Auto-eficácia - Componente afectiva (V.D)	Coefficiente de Correlação múltipla R	Coefficiente de determinação múltipla R²	coeficiente de determinação ajustado	ANOVA (Sig)
	0,305	0,093	0,085	0,010

Através da tabela 21, onde a variável X é a esperança e as variáveis dependentes são novamente o empenhamento e a componente afectiva, é possível verificar que estas variáveis explicam a variável X em 13,8% e 17,1% respectivamente. Os valores de sig da ANOVA permitem afirmar que nos dois casos a variável independente ajuda a prever as variáveis empenhamento e componente afectiva.

Tabela 21. Regressões lineares simples tendo como variável independente a esperança

Esperança - Empenhamento (V.D)	Coefficiente de Correlação múltipla R	Coefficiente de determinação múltipla R²	coeficiente de determinação ajustado	ANOVA (Sig)
	0,382	0,146	0,138	0,000
Esperança - Componente afectiva (V.D)	Coefficiente de Correlação múltipla R	Coefficiente de determinação múltipla R²	coeficiente de determinação ajustado	ANOVA (Sig)
	0,423	0,179	0,171	0,000

Por fim, a tabela 22 mostra-nos que o optimismo pode ser explicado em 30,5% pela variável empenhamento, em 29,1% pela variável componente afectiva e em 7,3% pela variável componente cognitiva. Relativamente à coluna da ANOVA, todos os valores de p são iguais a 0,000 o que demonstra que a variável optimismo é preditora das 4 variáveis dependentes.

Tabela 22. Regressões lineares simples tendo como variável independente o optimismo

Optimismo - Empenhamento (V.D)	Coefficiente de Correlação múltipla R	Coefficiente de determinação múltipla R²	coeficiente de determinação ajustado	ANOVA (Sig)
	0,558	0,311	0,305	0
Optimismo - Componente afectiva (V.D)	Coefficiente de Correlação múltipla R	Coefficiente de determinação múltipla R²	coeficiente de determinação ajustado	ANOVA (Sig)
	0,545	0,297	0,291	0
Optimismo - Componente cognitiva (V.D)	Coefficiente de Correlação múltipla R	Coefficiente de determinação múltipla R²	coeficiente de determinação ajustado	ANOVA (Sig)
	0,285	0,081	0,073	0,003

Antes de nos debruçarmos sobre a hipótese 2, é fundamental lembrar que a mesma abordava o empenhamento e o seu impacto negativo no stress ocupacional.

Tal como na hipótese 1, para testar esta afirmação recorreu-se ao procedimento estatístico correlação de *Pearson*. Mais uma vez foi tido em conta que ao encontrar correlações significativas seria necessário posteriormente efectuar as regressões necessárias.

Tabela 23. Correlação de Pearson entre o empenhamento e o stress

		1	2
1. Empenhamento	Correlação Pearson	1	
	p-value		
	N	108	
2. Stress	Correlação Pearson	-,101	1
	p-value	,297	
	N	108	108

Depois de analisar a tabela 23 é possível afirmar que não existe uma correlação significativa entre o empenhamento e o stress. Contudo é importante realçar que a relação entre as duas variáveis é negativa tal como indica a hipótese 2.

Para ter uma visão mais aprofundada da relação entre a variável empenhamento e stress, torna-se pertinente calcular as correlações entre os seus factores.

Tabela 24. Correlações de Pearson entre os factores do empenhamento e do Stress

		1	2	3	5	6	7	8	9	10	11
1. Empenhamento	Correlação Pearson	1									
	p-value										
	N	108									
2. Componente afectiva	Correlação Pearson	,917**	1								
	p-value	0									
	N	108	108								
3. Componente cognitiva	Correlação Pearson	,508**	,302**	1							
	p-value	0	0,002								
	N	108	108	108							
5. Stress	Correlação Pearson	-0,101	-0,093	-0,008	1						
	p-value	0,297	0,34	0,934							
	N	108	108	108	108						
6. Causas intrínsecas ao trabalho	Correlação Pearson	-0,052	-0,03	-0,001	,898**	1					
	p-value	0,594	0,756	0,992	0						
	N	108	108	108	108	108					
7. Papel da chefia	Correlação Pearson	-0,057	-0,053	-0,032	,922**	,813**	1				
	p-value	0,556	0,586	0,74	0	0					
	N	108	108	108	108	108	108				
8. Relações interpessoais	Correlação Pearson	-0,14	-0,166	-0,009	,891**	,818**	,814**	1			
	p-value	0,148	0,085	0,925	0	0	0				
	N	108	108	108	108	108	108	108			
9. Carreira e realização	Correlação Pearson	-0,106	-0,081	-0,026	,882**	,737**	,759**	,721**	1		
	p-value	0,274	0,402	0,787	0	0	0	0			
	N	108	108	108	108	108	108	108	108		
10. Clima e estrutura	Correlação Pearson	-0,125	-0,105	-0,013	,925**	,808**	,804**	,777**	,838**	1	
	p-value	0,196	0,278	0,896	0	0	0	0	0		
	N	108	108	108	108	108	108	108	108	108	
11. Interface casa-trabalho	Correlação Pearson	-0,062	-0,061	0,037	,855**	,699**	,759**	,688**	,675**	,729**	1
	p-value	0,526	0,533	0,706	0	0	0	0	0	0	
	N	108	108	108	108	108	108	108	108	108	108

** p < 0,01

Os resultados encontrados na tabela 24 permitem verificar que não existem correlações significativas entre os factores do capital psicológico e do empenhamento. Contudo é possível verificar que a relação existente entre os factores é negativa.

Para que a apresentação dos resultados referentes à hipótese 3 seja o mais perceptível possível, é antes de mais importante voltar a referi-la. Assim sendo a hipótese 3 aborda o impacto negativo do capital psicológico no stress ocupacional. Tal como na obtenção dos resultados da hipótese 1 e 2, para testar a hipótese será necessário efectuar correlações de *Pearson* e as respectivas regressões lineares

Tabela 25. Correlação de Pearson entre o stress e o capital psicológico

		1	2
1. Stress	Correlação Pearson	1	
	p-value		
	N	108	
2. Capital Psicológico	Correlação Pearson	-,238*	1
	p-value	,013	
	N	108	108

*p < 0,05

A tabela 25 possibilita afirmar que existe uma correlação negativa significativa entre a variável stress e a variável capital psicológico. Com o objectivo de aprofundar estes resultados procedeu-se igualmente ao cálculo de correlações entre os factores das duas variáveis.

Tabela 26. Correlações de Pearson entre os factores do stress e do capital psicológico

		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1. Stress	Correlação Pearson	1											
	p-value												
	N	108											
2. Causas intrínsecas ao trabalho	Correlação Pearson	,898**	1										
	p-value	,000											
	N	108	108										
3. Papel da chefia	Correlação Pearson	,922**	,813**	1									
	p-value	,000	,000										
	N	108	108	108									
4. Relações interpessoais	Correlação Pearson	,891**	,818**	,814**	1								
	p-value	,000	,000	,000									
	N	108	108	108	108								
5. Carreira e realização	Correlação Pearson	,882**	,737**	,759**	,721**	1							
	p-value	,000	,000	,000	,000								
	N	108	108	108	108	108							
6. Clima e estrutura	Correlação Pearson	,925**	,808**	,804**	,777**	,838**	1						
	p-value	,000	,000	,000	,000	,000							
	N	108	108	108	108	108	108						
7. Interface casa-trabalho	Correlação Pearson	,855**	,699**	,759**	,688**	,675**	,729**	1					
	p-value	,000	,000	,000	,000	,000	,000						
	N	108	108	108	108	108	108	108					
8. Capital psicológico	Correlação Pearson	-,238*	-,218*	-,141	-,271**	-,230*	-,216*	-,211*	1				
	p-value	,013	,023	,145	,005	,017	,025	,029					
	N	108	108	108	108	108	108	108	108				
9. Auto-eficácia	Correlação Pearson	-,178	-,204*	-,120	-,236*	-,144	-,172	-,104	,829**	1			
	p-value	,065	,035	,216	,014	,136	,076	,282	,000				
	N	108	108	108	108	108	108	108	108	108			
10. Esperança	Correlação Pearson	-,230*	-,234*	-,142	-,259**	-,204*	-,198*	-,215*	,830**	,571**	1		
	p-value	,016	,015	,143	,007	,034	,040	,025	,000	,000			
	N	108	108	108	108	108	108	108	108	108	108		
11. Optimismo	Correlação Pearson	-,250**	-,190*	-,162	-,236*	-,286**	-,250**	-,214*	,754**	,392**	,589**	1	
	p-value	,009	,048	,094	,014	,003	,009	,026	,000	,000	,000		
	N	108	108	108	108	108	108	108	108	108	108	108	
12. Resiliência	Correlação Pearson	-,114	-,070	-,029	-,143	-,120	-,079	-,167	,832**	,653**	,555**	,516**	1
	p-value	,241	,471	,762	,141	,217	,415	,084	,000	,000	,000	,000	
	N	108	108	108	108	108	108	108	108	108	108	108	108

** p < 0,01; * p < 0,05

Os resultados obtidos na tabela 26 permitem verificar a existência de várias correlações significativas, superiores a 0,05 (Maroco, 2003). Com o objectivo de analisar se as variáveis independentes são úteis na predição das variáveis dependentes procedeu-se ao cálculo de regressões lineares simples para as correlações consideradas significativas (ver Anexo D).

A tabela 27 permite averiguar que o capital psicológico explica em 4,8% a variável stress. Relativamente aos factores do stress, o capital psicológico explica em 3,9% a variável causas intrínsecas ao trabalho, em 6,5% a variável relações interpessoais, em 4,4% a variável carreira e realização, em 3,8% a variável clima e estrutura, e por fim em 3,5% a variável interface casa-trabalho. Os valores de p da ANOVA são inferiores a 0,05, o que significa que o capital psicológico é um útil na predição das variáveis dependentes.

Tabela 27. Regressões lineares tendo com variável independente o capital psicológico

Capital Psicológico - Stress (V.D)	Coefficiente de Correlação múltipla R	Coefficiente de determinação múltipla R²	coeficiente de determinação ajustado	ANOVA (Sig)
	0,238	0,056	0,048	0,013
Capital psicológico - causas intrínsecas ao trabalho (V.D)	Coefficiente de Correlação múltipla R	Coefficiente de determinação múltipla R²	coeficiente de determinação ajustado	ANOVA (Sig)
	0,218	0,048	0,039	0,023
Capital Psicológico - relações interpessoais (V.D)	Coefficiente de Correlação múltipla R	Coefficiente de determinação múltipla R²	coeficiente de determinação ajustado	ANOVA (Sig)
	0,271	0,074	0,065	0,005
Capital Psicológico – Carreira e Realização (V.D)	Coefficiente de Correlação múltipla R	Coefficiente de determinação múltipla R²	coeficiente de determinação ajustado	ANOVA (Sig)
	0,23	0,053	0,044	0,017
Capital Psicológico – Clima e Estrutura da Organização (V.D)	Coefficiente de Correlação múltipla R	Coefficiente de determinação múltipla R²	coeficiente de determinação ajustado	ANOVA (Sig)
	0,216	0,047	0,038	0,025
Capital Psicológico – Interface casa - trabalho(V.D)	Coefficiente de Correlação múltipla R	Coefficiente de determinação múltipla R²	coeficiente de determinação ajustado	ANOVA (Sig)
	0,211	0,044	0,035	0,029

Os resultados descritos na tabela 28 mostram que 3,2% da variabilidade da variável causas intrínsecas ao trabalho e 4,7% da variabilidade da variável relações interpessoais são explicadas pela variável auto-eficácia. Relativamente aos valores obtidos na ANOVA, estes demonstram que a variável X permite predizer as variáveis Y.

Tabela 28. Regressões lineares tendo com variável independente a auto-eficácia

Auto-eficácia - causas intrínsecas ao trabalho (V.D)	Coefficiente de Correlação múltipla R	Coefficiente de determinação múltipla R²	coeficiente de determinação ajustado	ANOVA (Sig)
	0,204	0,041	0,032	0,035
auto-eficácia - relações interpessoais (V.D)	Coefficiente de Correlação múltipla R	Coefficiente de determinação múltipla R²	coeficiente de determinação ajustado	ANOVA (Sig)
	0,236	0,056	0,047	0,014

A tabela 29 revela que 4,4% da variável stress, 4,6% da variável causas intrínsecas ao trabalho, 5,8% da variáveis relações interpessoais, 3,3% da variável carreira e realização, 3% da variável clima e estrutura e 3,7% da variável interface casa-trabalho são explicadas pela variável esperança. Mais uma vez, a análise dos valores da ANOVA permitem afirmar que a variável esperança consegue prever as variáveis dependentes já referidas.

Tabela 29. Regressões lineares tendo com variável independente a esperança

esperança – stress (V.D)	Coefficiente de Correlação múltipla R	Coefficiente de determinação múltipla R²	coeficiente de determinação ajustado	ANOVA (Sig)
	0,23	0,053	0,044	0,016
esperança - causas intrínsecas ao trabalho (V.D)	Coefficiente de Correlação múltipla R	Coefficiente de determinação múltipla R²	coeficiente de determinação ajustado	ANOVA (Sig)
	0,234	0,055	0,046	0,015
esperança - relações interpessoais (V.D)	Coefficiente de Correlação múltipla R	Coefficiente de determinação múltipla R²	coeficiente de determinação ajustado	ANOVA (Sig)
	0,259	0,067	0,058	0,007
esperança - carreira e realização (V.D)	Coefficiente de Correlação múltipla R	Coefficiente de determinação múltipla R²	coeficiente de determinação ajustado	ANOVA (Sig)
	0,204	0,042	0,033	0,034
esperança – clima (V.D)	Coefficiente de Correlação múltipla R	Coefficiente de determinação múltipla R²	coeficiente de determinação ajustado	ANOVA (Sig)
	0,198	0,039	0,03	0,04
esperança - interface casa-trabalho (V.D)	Coefficiente de Correlação múltipla R	Coefficiente de determinação múltipla R²	coeficiente de determinação ajustado	ANOVA (Sig)
	0,215	0,046	0,037	0,025

Tendo em conta a coluna “Coeficiente de determinação ajustado” da tabela 30 das regressões lineares, é possível verificar o optimismo explica as variáveis o stress em 5,3% , as causas intrínsecas ao trabalho em 2,7%, as relações interpessoais em 4,7%, a carreira e realização em 7,3%, o clima em 5,4% e a interface casa-trabalho em 3,7%. A coluna da ANOVA revela que os valores de p obtidos são todos inferiores a 0,05, provando que a variável X é preditora das variáveis Y.

Tabela 30. Regressões lineares tendo com variável independente o optimismo

optimismo – stress (V.D)	Coeficiente de Correlação múltipla R	Coeficiente de determinação múltipla R²	coeficiente de determinação ajustado	ANOVA (Sig)
	0,25	0,062	0,053	0,009
optimismo - causas intrínsecas ao trabalho (V.D)	Coeficiente de Correlação múltipla R	Coeficiente de determinação múltipla R²	coeficiente de determinação ajustado	ANOVA (Sig)
	0,19	0,036	0,027	0,048
optimismo - relações interpessoais (V.D)	Coeficiente de Correlação múltipla R	Coeficiente de determinação múltipla R²	coeficiente de determinação ajustado	ANOVA (Sig)
	0,236	0,056	0,047	0,014
optimismo - carreira e realização (V.D)	Coeficiente de Correlação múltipla R	Coeficiente de determinação múltipla R²	coeficiente de determinação ajustado	ANOVA (Sig)
	0,286	0,082	0,073	0,003
optimismo – clima (V.D)	Coeficiente de Correlação múltipla R	Coeficiente de determinação múltipla R²	coeficiente de determinação ajustado	ANOVA (Sig)
	0,25	0,062	0,054	0,009
optimismo - interface casa – trabalho (V.D)	Coeficiente de Correlação múltipla R	Coeficiente de determinação múltipla R²	coeficiente de determinação ajustado	ANOVA (Sig)
	0,214	0,046	0,037	0,026

A hipótese 4 visava abordar o efeito moderador do empenhamento na relação entre o capital psicológico e o stress. Segundo Maroco (2003), a variável moderadora tem o poder de influenciar o efeito da variável independente na variável dependente.

Com o objectivo de testar se o empenhamento tem impacto na magnitude ou sinal da correlação entre o capital psicológico e o stress, foi necessário centrar as variáveis, uma vez que as escalas do empenhamento e do capital psicológico não têm o mesmo número de pontos

(Matos, 1995). Este procedimento permite também reduzir a multicolinearidade entre as variáveis (Cronbach, 1987).

Seguidamente procedeu-se ao cálculo de uma regressão linear múltipla, através do método *Enter*, obtendo-se os seguintes resultados (ver Anexo E):

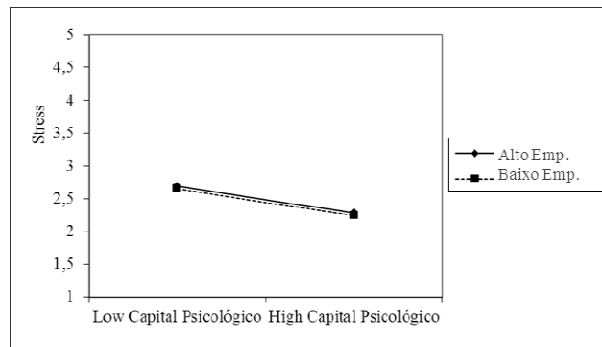
Tabela 31. Regressão linear múltipla para testar o efeito moderador do empenhamento

Variáveis	Coefficientes da Regressão (sig.)	VIF	Coefficiente de determinação ajustado R^2_a	ANOVA da Regressão (sig)
			0,029	0,108
Capital Psicológico	0,027	1,206		
Empenhamento	0,954	1,337		
Capital psicológico x Empenhamento	0,985	1,196		

Através da tabela 31, é possível verificar que apenas 2,9% da variabilidade total em Y (Stress) é explicada pela relação entre o capital psicológico e o empenhamento. O valor de VIF permite verificar se existe multicolinearidade entre as variáveis, assim sendo uma vez que os valores obtidos são inferiores a 10 é possível afirmar que não existe multicolineariedade (Myers, 1986, cit. por Maroco, 2003). O valor de p da ANOVA é de 0,108, o que demonstra que o modelo não é válido. O coeficiente de regressão do capital psicológico x o empenhamento ($\text{sig}=0,985$) é superior a 0,05.

A figura 12 ilustra os resultados acima apresentados. Como se pode observar, à medida que os níveis de stress diminuem, o capital psicológico aumenta, sendo que os níveis de empenhamento não afectam estes resultados, uma vez que as rectas apresentadas na figura se sobrepõem (Grau, Salanova & Peiró, 2001).

Figura 12. O efeito moderador do empenhamento



3. Discussão

O objectivo deste estudo consiste em examinar o efeito moderador do empenhamento na relação entre o capital psicológico e o stress.

Deste modo é de realçar uma vez mais a importância do impacto do stress na vida profissional e pessoal dos indivíduos. A dimensão deste impacto faz com que de forma crescente, as Organizações procurem soluções capazes de diminuir os níveis de stress dos seus colaboradores. O capital psicológico e o empenhamento surgem assim como atitudes passivas de serem trabalhadas e desenvolvidas, com o objectivo de solucionar os elevados níveis de stress presentes nas Organizações. O presente estudo pretende deste modo verificar se o capital psicológico juntamente com o empenhamento ajudam a combater o stress (Avey, Luthans & Jensen, 2009; Youssef & Luthans, 2007).

As primeiras conclusões que podem ser retiradas dizem respeito às qualidades métricas. Na escala do empenhamento, o valor de alfa obtido no estudo da consistência interna, do factor componente comportamental, foi considerado inaceitável. Deste modo é de referir uma vez mais, a opção de remover este factor, não o incluindo nas análises desenvolvidas para o teste de hipóteses. Quanto à escala do capital psicológico, os valores do alfa de cronbach foram satisfatórios, sendo que o optimismo é o factor com menor consistência interna. Em relação à escala do stress salientam-se os bons resultados encontrados no cálculo da consistência interna dos seus factores.

É de realçar uma vez mais a opção de seguir o plano factorial dos autores, dado a falta de congruência semântica entre os itens agrupados nos factores, bem como as fracas correlações encontradas.

A média total do empenhamento encontrada neste estudo, é positiva quando comparada à encontrada por Carochinho, Neves e Jesuíno (1998) para o tipo de função “Banca e Seguros” e para o tipo de Organização “Banca e Seguros”. Deste modo é possível concluir que a amostra do sector bancário do presente estudo se encontra mais empenhada do que a amostra de “Banca e Seguros” encontrada por Carochinho e seus colaboradores.

Relativamente à média total do capital psicológico, o valor encontrado é inferior ao encontrado num estudo de Avey, Luthans e Jensen (2009). Assim sendo pode-se afirmar que os colaboradores do sector bancário desta amostra têm um capital psicológico inferior aos colaboradores da amostra de Avey, Luthans e Jensen composta por colaboradores com

diversas funções e provenientes de várias indústrias. Contudo pode-se considerar que o valor encontrado permanece positivo uma vez que se situa acima do ponto médio da escala.

No que diz respeito à média total do stress, esta é inferior à encontrada por Carochinho (1999), deste modo é possível afirmar que a amostra do presente estudo tem níveis inferiores de stress quando comparada à amostra do estudo de Carochinho, composta por gestores, médicos, professores, entre outros. As principais fontes de pressão consideradas pela amostra do presente estudo foram a “carreira e realização” e o “clima e estrutura da organização”. Uma eventual explicação para estes resultados é o facto da amostra ser composta por indivíduos que trabalham em grandes bancos portugueses, onde existem altos níveis de competitividade e um crescente sentimento de instabilidade devido à crise financeira (Mendes & Ratanji, 2009).

Relativamente à comparação de médias entre os vários grupos da amostra, constata-se que os indivíduos que exercem cargos de chefia são os mais empenhados e com níveis mais elevados de capital psicológico, quando comparados com indivíduos que não possuem esta responsabilidade. A comparação de médias de grupos com diferentes anos de antiguidade permite igualmente afirmar que, os colaboradores com 16 a 20 anos de permanência na organização são aqueles que possuem níveis mais elevados de capital psicológico.

Uma vez referidas as conclusões relativas às qualidades métricas e estatística descritiva, é agora importante tirar ilações em relação às quatro hipóteses estudadas.

A primeira hipótese “O capital psicológico tem um impacto positivo no empenhamento” foi confirmada, uma vez que a correlação entre as duas variáveis foi significativa. Esta conclusão é partilhada por Youssef e Luthans (2007), bem como por Luthans, Norman, Avolio, e Avey (2008), e Shahnawaz e Jafri (2009). Apesar da hipótese se encontrar confirmada é importante referir o facto de o capital psicológico apenas se correlacionar positivamente com a componente afectiva do stress.

Existem também algumas correlações significativas ao nível dos factores de cada variável. Em relação aos factores do capital psicológico, a auto-eficácia e a esperança correlacionam-se significativamente com o empenhamento bem como com a componente afectiva. Em relação ao optimismo, este correlaciona-se positivamente com o empenhamento tal como com todos os seus factores. A resiliência, por sua vez, não se correlaciona com o empenhamento nem com nenhum dos seus factores.

Para além das correlações significativas é também importante retirar conclusões sobre as regressões lineares efectuadas, com o objectivo de explicar em que medida as variáveis independentes explicam as dependentes. Deste modo verificou-se que o capital psicológico

explica em baixa percentagem o empenhamento, sendo que o factor que melhor explica o empenhamento é o optimismo. O segundo poder explicativo mais forte diz respeito à explicação da componente afectiva por parte do optimismo. O facto do optimismo explicar a componente afectiva do empenhamento vai ao encontro do estudo de Bressler (2010) que utilizou uma amostra de 124 soldados dos Estados Unidos.

A explicação para estes resultados é possível tendo em conta, no caso da relação positiva entre optimismo e empenhamento, o facto de pessoas optimistas tenderem a atribuir acontecimentos positivos a causas internas e não situacionais. Assim sendo, se os indivíduos forem optimistas também se empenharam mais, uma vez que o sucesso e o bom desempenho apenas dependem do esforço individual (Cunha, Rego & Cunha, 2007; Cunha, Rego, Lopes & Ceitel, 2008). A crise financeira vivida pelo sector bancário, poderá consistir noutra explicação para estes resultados, uma vez que a mesma é uma realidade diária, onde as emoções positivas, a motivação e perseverança dos indivíduos podem ser um factor importante para o aumento do esforço em prol da organização (Luthans, 2002; cit. por Luthans, Avolio, Avey & Norman, 2007; Luthans 2002, cit. por Lopes & Pina 2005; Bastos, 1993).

Tal como Muthuveloo e Rose (2005) demonstraram que indivíduos ao possuírem um maior empenhamento têm menores níveis de stress, seria de esperar que neste estudo a hipótese 2 “O empenhamento tem um impacto negativo no stress ocupacional” se confirmasse. No entanto os resultados encontrados apontam para uma hipótese não confirmada, uma vez que o empenhamento não demonstra ter um efeito negativo no stress.

As correlações efectuadas para testar a hipótese 2 não são significativas, contudo é importante realçar que as mesmas são sempre negativas, tal como a hipótese o indica.

No entanto, e de acordo com alguns autores, os resultados encontrados podem ter explicação. Segundo Mathieu e Zajac (1990) indivíduos com elevados níveis de empenhamento são igualmente aqueles que têm maiores níveis de stress. De acordo com estes autores tal acontece devido à maior dedicação à organização (cit. por Schmidt, 2007).

Lazarus e Folkman (1984) defendem igualmente esta visão. Os autores citam, no seu livro sobre stress, uma experiência de 1959 levada a cabo por Vogel, Raymon e Lazarus, onde ficou provado que o empenhamento tem um impacto na vulnerabilidade ao stress. Assim sendo, quanto mais empenhado está um indivíduo mais tendência terá a sentir níveis elevados de stress.

Mathieu e Zajac (1990) defendem que o que leva o stress a aumentar, quando existe maior empenhamento, é o esforço realizado a favor da organização e forte identificação com a

mesma (Schmidt, 2007). Segundo estes autores, estar empenhado com uma organização ou tarefa é algo percebido como muito desafiante. Deste modo quando o empenhamento para com uma instituição, pessoa, ou situação existe ou até se torna público, vive-se uma maior pressão para não desistir do mesmo (Janis & Mann, 1997; Lazarus & Folkman, 1984).

Pensando na amostra deste estudo, é possível imaginar uma situação onde um director comercial se empenha diariamente com os seus clientes e com a sua organização, que está a passar um momento difícil devido à crise financeira instalada. Neste contexto, existirá uma pressão muito maior para levar a cabo os desafios do dia-a-dia. O mesmo não aconteceria se o director comercial não se encontrasse empenhado e se sentisse à vontade para mudar de organização a qualquer momento. O colaborador empenhado sente-se parte da organização e mesmo que ele pense desistir da mesma, possivelmente terá quem o pressione a continuar. Este tipo de pressão, num indivíduo não empenhado poderá não gerar stress pois não existe identificação com a organização. Contudo, num indivíduo empenhado esta pressão pode levar a elevados níveis de stress causados pelo sentimento de dever de agir a favor dos objectivos e interesses organizacionais.

A hipótese 3 “O capital psicológico tem um impacto negativo no stress ocupacional” foi confirmada, uma vez que o valor da correlação entre as duas variáveis foi significativa. Assim sendo, o presente estudo vai ao encontro das conclusões obtidas por Avey, Luthans e Jensen (2009), segundo os quais o capital psicológico tem uma relação negativa com os sintomas de stress.

Com o objectivo de aprofundar o conhecimento sobre esta correlação, procurou-se conhecer a existência de correlações significativas entre os factores do capital psicológico e do stress. Deste modo foi possível verificar que o capital psicológico, a esperança e o optimismo se correlacionam significativamente com todos os factores do stress, salvo com o papel da chefia. Relativamente à correlação mais forte, a mesma estabelece-se entre optimismo e as causas intrínsecas ao trabalho.

No caso da auto-eficácia, esta correlaciona-se significativamente com os factores “causas intrínsecas ao trabalho” e “relações interpessoais”.

O motivo para a não existência de correlações com o factor papel da chefia poderá estar relacionado com as características da amostra, uma vez que apenas 32 indivíduos inqueridos desempenham cargos de chefia. Assim sendo, assumir responsabilidades que tenham a ver com este papel não será um factor causador de stress para a maior parte da amostra.

Para explicar em que medida as variáveis independentes explicam as dependentes foi necessário realizar o cálculo de regressões lineares para as correlações significativas encontradas. Deste modo verificou-se que o capital psicológico tem um poder explicativo baixo em relação ao stress, sendo que o factor do stress que o capital psicológico explica em maior percentagem são as “relações interpessoais”.

O valor de variância explicada mais elevado foi verificado na explicação do factor “clima e estrutura da organização” pelo optimismo.

Apesar das percentagens encontradas não serem elevadas, estes resultados são semelhantes aos descobertos por outros estudos.

No que diz respeito à auto-eficácia, Oginska e Bulik (2005) demonstraram que indivíduos auto-eficazes têm menos stress ocupacional. Em relação à esperança, Edwards e Cooper (1988) concluíram que indivíduos com níveis inferiores de esperança tendem a sentir mais stress (Giacalone & Jurkiewicz, 2003). Quanto ao optimismo, Hayes e Weathington (2007) verificaram que indivíduos mais optimistas sentem igualmente mais stress. Por fim, e de acordo com Tugade e Fredrickson (2004) indivíduos mais resilientes são também aqueles que melhor combatem estímulos indutores de stress.

A quarta e última hipótese corresponde ao empenhamento como variável moderadora entre o capital psicológico e o stress. De acordo com os resultados obtidos na regressão linear, esta hipótese não se confirma. Assim sendo é possível afirmar que o empenhamento não reduz nem aumenta a magnitude e/ou sinal da correlação entre o capital psicológico e o stress.

Uma das causas que terá levado esta hipótese a não se confirmar prende-se com o facto da hipótese 2 também não ter sido confirmada. Se o empenhamento não se encontra significativamente relacionado com o stress, à partida ele também não irá provocar qualquer efeito na relação entre o capital psicológico e o stress.

Uma vez discutidas as quatro hipóteses deste estudo, a grande conclusão que se retira é que o capital psicológico tem um impacto negativo no stress, ou seja, à medida que os níveis de capital psicológico aumentam, os níveis de stress diminuem.

Num contexto como o da banca, onde os níveis de stress são elevados, esta conclusão pode ser útil para que as organizações tenham em conta mais uma ferramenta para combater a pressão diária a que os seus colaboradores são sujeitos.

Apesar de permitir retirar determinadas conclusões úteis, este estudo também possui algumas limitações metodológicas e teóricas.

A primeira limitação metodológica prende-se com a escolha do questionário de stress ocupacional (OSI), que pelo número elevado de itens (61) poderá ter levado os indivíduos a responder de forma menos reflectida, devido ao cansaço.

A segunda limitação refere-se ao facto da recolha de dados não ter sido presencial, não sendo salvaguardadas as questões relativas ao ambiente em que as respostas foram dadas (Birn, 2000; Kraut et al., 2004; cit. por Shaughnessy, Zechmeister & Zechmeister, 2006).

O facto das respostas terem sido recolhidas em sete instituições bancárias pode por um lado ser positivo, uma vez que torna os resultados mais representativos da população, contudo também pode enviesar os resultados dado que não foram tidas em conta as diferentes culturas de cada banco. A cultura organizacional, segundo Leka e Griffiths (2003) é um preditor da capacidade para lidar de forma positiva com o stress, uma vez que permite conhecer a forma como a organização encaram situações problemáticas e a forma como as resolvem.

Outra limitação deste estudo diz respeito ao facto da amostra não ser totalmente representativa da população, uma vez que a mesma não foi seleccionada de forma aleatória. Os indivíduos foram escolhidos por conveniência pois a sua acessibilidade e disponibilidade eram factores importantes para assegurar o preenchimento dos questionários (Shaughnessy, Zechmeister & Zechmeister, 2006).

A desejabilidade social é outra possível limitação deste estudo, alguns itens do questionário poderão ter levado os indivíduos a dar respostas falsas, devido à tendência para responder de acordo com o aquilo que é mais correcto a nível social. Um exemplo desta situação poderá ser o item 3 da escala de empenhamento: “Sinto muito pouca lealdade para com esta organização” (Shaughnessy, Zechmeister & Zechmeister, 2006).

Quanto às qualidades psicométricas, é de referir como limitação os baixos valores de consistência interna dos factores componente cognitiva e componente comportamental.

Após terem sido apontadas as limitações do presente estudo, é importante referir quais as contribuições do mesmo para o avanço na literatura.

Do ponto de vista teórico, este estudo permitiu compreender melhor a relação entre o capital psicológico e empenhamento, revelando que indivíduos com níveis mais elevados de capital psicológico são também mais empenhados. Dentro desta temática, é de realçar a descoberta do impacto significativo que o optimismo tem no empenhamento.

Este estudo possibilitou ainda verificar que o capital psicológico tem um impacto negativo no stress. Mais uma vez, o factor optimismo ganha destaque, na medida em que indivíduos optimistas tendem a sentir menos stress, no que diz respeito a situações que remetam para o clima e estrutura da organização.

A amostra utilizada também é por si só um avanço na literatura, a nível nacional e com uma amostra do sector bancário, o efeito moderador do empenhamento na relação entre o capital psicológico e o stress, ainda não tinha sido estudado. Esta amostra torna-se ainda mais interessante de estudar, tendo em conta o contexto actual de crise financeira.

Por fim, é fundamental referir que o presente estudo permite alargar a literatura sobre o capital psicológico, uma temática ainda recente e que nem todas as pessoas conhecem.

Do ponto de vista prático, este trabalho contribui para compreender melhor as organizações, nomeadamente instituições do sector bancário.

Este estudo vem reforçar igualmente, a ideia de que o capital psicológico pode ser encarado como uma estratégia de prevenção do stress. Ter níveis elevados de auto-eficácia, esperança e optimismo permitirá aos colaboradores de uma organização lidar de forma mais positiva com fontes de stress.

Desta forma, é importante que as organizações implementem programas que possibilitem trabalhar estas capacidades. De acordo com Lopes e Cunha (2005) aumentar a auto-eficácia é possível através da identificação e aprendizagem com pessoas auto-eficazes. A persuasão verbal, bem como as representações mentais onde o indivíduo se vê como auto-eficaz, também são outro meio de incrementar a auto-eficácia. Com o objectivo de aumentar os níveis de auto-eficácia, as organizações devem ainda permitir aos colaboradores que se envolvam em projectos onde lhes é possível demonstrar os seus pontos fortes e atingir resultados de sucesso.

Para que as organizações tenham colaboradores com níveis mais elevados de esperança, os objectivos de trabalho devem ser definidos de forma adequada, existindo sempre um certo grau de flexibilidade e realismo. As organizações, sempre que possível, deverão ainda procurar constituir equipas de trabalho heterogéneas, para assegurar que se encontram caminhos diferentes para chegar a um mesmo objectivo (Lopes e Cunha, 2005).

O optimismo também pode ser desenvolvido, para tal as organizações deverão conhecer as crenças negativas dos seus colaboradores, procurando identificar as repercussões das mesmas na motivação e nas expectativas de desempenho. Estas crenças deverão ser trabalhadas e substituídas por crenças mais positivas (Gardner & Schermrhorn, 2004; Luthans, 2002 b; cit. por Lopes e Cunha, 2005). Trabalhar o optimismo permitirá não só diminuir níveis de stress como aumentar o empenhamento dos colaboradores.

Apesar de neste estudo não ter sido confirmado que indivíduos empenhados têm menos stress, desenvolver o empenhamento não deixa de ser importante, uma vez que tal

permite aumentar os níveis de desempenho e cidadania organizacional, bem como diminuir os níveis de absentismo (Hendrix, Steel & Shultz, 1987).

Deste modo, este estudo vem alertar para o facto da necessidade de desenvolver determinadas potencialidades nos indivíduos, com o objectivo de lidar com as tensões do dia-a-dia, transformando-as em crescimento pessoal.

Tendo em conta as aprendizagens feitas com este estudo, existem vários aspectos que poderão ser melhorados e desenvolvidos no futuro.

O primeiro tem a ver com as qualidades psicométricas, sendo que um estudo que pretenda ter uma fidelidade com valores de consistência interna muito bons, deverá certificar-se de que o preenchimento dos questionários é feito num ambiente calmo e livre de distrações (Shaughnessy, Zechmeister & Zechmeister, 2006).

Um investigador que tencione estudar o stress deverá ponderar a utilização de uma escala com menos itens, uma vez que este também é um factor que pode comprometer os resultados do estudo.

Numa investigação futura seria interessante estudar outras variáveis moderadoras na relação entre o capital psicológico e o stress. Estudos neste âmbito permitirão conhecer de forma mais profunda que estratégias as organizações podem utilizar para diminuir os índices de stress dos seus colaboradores.

Estudar de forma objectiva o impacto da crise financeira no stress de bancários, seria uma forma de compreender melhor o contexto actual deste tipo de organização bem como as necessidades dos seus colaboradores.

Por fim, poderia ser interessante realizar um estudo comparativo entre duas instituições bancárias, com o objectivo de investigar o impacto da cultura nos níveis de stress dos seus colaboradores.

6. Referências Bibliográficas

- Abdin, E., B. (2008) Assessing and managing risk of occupational stress in male automotive assembly workers in Malaysia (Monografia de Doutorado).
- Almeida, L. & Freire, T. (2003). Metodologia da Investigação em Psicologia e Educação. Braga: Psiquilibrios
- Avey, J. B., Luthans, F. & Jensen, S. M. (2009) Psychological capital: a positive resource for combating employee stress and turnover. *Human Resource Management*, 49 (5), 677-693.
- Avey J. B., Luthans, F., & Smith R., M. (2009) Impact of positive psychological capital on employee well-being over time. *Journal of Occupational Health Psychology*.
- Bastos, A. V. B. (1993). Comportamento Organizacional: Balanço dos resultados e desafios que cercam essa tradição de pesquisa. *Revista de Administração de Empresas*, 33(3), 52-64.
- Bressler, M. (2010). Planning and projecting critical human resource needs: the relationship between hope, optimism, organizational commitment, and turnover intention among U.S. Army reserve soldiers. *Journal of Behavioral Studies in Business*, 2,
- Bzuneck, J. A (2001). As Crenças de Auto-Eficácia e o seu Papel na Motivação do Aluno. *A Motivação do Aluno: Contribuições da Psicologia Contemporânea*. Petrópolis: Editora Vozes; 116-133.
- Carochinho, J. A. (1999). Stress Ocupacional: breves considerações sobre a validade factorial da escala fontes de pressão no emprego do OSI. *Avaliação Psicológica*. Formas e Contextos, Braga.
- Carochinho, J. A., Neves, J. G. & Jesuino, J. C. (1998). “Organizational Commitment” – O conceito e sua medida: adaptação e validação do “Organizational Commitment Questionnaire (OCQ)” para a cultura organizacional portuguesa. *Psicologia: Teoria, investigação e prática*, 3, 269-284.
- Carr, A. (2004). *Positive Psychology: The Science of Happiness and Human Strengths*. Routledge, UK.
- Cooper, C. L., & Bramwell, R. E. (1992). Predictive validity of the strain components of the Occupational Stress Indicator. *Stress Medicine*, 8, 57-60.
- Cooper, C. L. & Dewe, P. (2004). *Stress: A Brief History*. Blackwell Publishing Ltd, UK, USA, Australia.
- Cooper, C. L., Dewe, P. & O’Driscoll, M. (2001). Organizational stress. *A review and critique of theory, research and applications*. London: Sage.

- Cooper, C.L. & Marshall, J. (1976). Occupational sources of stress: a review of the literature relating to coronary heart disease and mental ill health. *Journal of Occupational Psychology*, 49, 11-28.
- Cowling A. & Mailer C. (1990) Recrutamento e selecção: Gerir os recursos humanos. Lisboa: Dom Quixote.
- Cronbach, L.J. (1987). "Statistical Tests for Moderator Variables". *Psychological Bulletin*, 87, 51-57.
- Cunha, R. C., Cooper, C. L., Moura, I. M, Reis, M. E. & Fernandes, P. (1992). Portuguese version of the OSI: A study of reliability and validity. *Stress Medicine*, 8, 247- 251.
- Cunha, M., Rego, A., Cunha, R. & Cardoso, C. (2003). *Manual de Comportamento Organizacional e Gestão*. RH Editora.
- Cunha, M., Rego, A. & Cunha, R. (2007). *Organizações Positivas*. Lisboa: Publicações Dom Quixote.
- Cunha, M., Rego, A., Lopes, M. & Ceitil, M. (2008). *Organizações positivas: Manual de trabalho e formação*. Edições Sílabo.
- D'Oliveira, T. (2007) Teses e dissertações: recomendações para a elaboração e estruturação de trabalhos científicos. Lisboa: Editora RH, Lda.
- Figueiras, M.J., Alves, N. C. & Barracho, C. (2004) Diferenças do valor preditivo da Teoria da Acção Planeada na intenção de adoptar comportamentos preventivos para o cancro de pele: O papel do optimismo e da percepção da doença em indivíduos saudáveis. *Análise Psicológica*, 3 (22), 571-583.
- Fletcher, R., Gardner, D., & McGowan, J. (2006). Positive and Negative Affective Outcomes of Occupational Stress. *New Zealand Journal of Psychology*.
- Glasberg, A.L., Eriksson, S. & Norberg, A. (2007). Burnout and 'stress of conscience' among healthcare personnel. *Journal of Advanced Nursing*, 57 (4), 392-403
- Gliem, J. A. & Gliem R. R. (2003) Calculating, Interpreting, and Reporting Cronbach's Alfa Reliability Coefficient for Likert-Type Scales. *Midwest Research-to-Practice Conference in Adult, Continuing, and Community Education*.
- Giacalone, R. A., & Jurkiewicz, C. L. (2003). *Handbook of workplace spirituality and organizational performance*. New York: M.E. Sharpe
- Gomes, A.R., Melo, B. T. & Cruz, J.F (1997) *Stress ocupacional, saúde e absentismo: estudo com quadros médicos e superiores de uma empresa têxtil*. Editora: APPORT – Associação dos Psicólogos Portugueses.
- Grau, R., Salanova, M., & Peiró, J. M. (2001) Moderator effects of self-efficacy on occupational stress. *Psychology in Spain*, 5 (1), 63-74.

- Hayes, C. T., & Weathington, B. L. (2007) Optimism, stress, life satisfaction, and job burnout in restaurant managers. *The Journal of Psychology: Interdisciplinary and Applied*, 141 (6), 565-579.
- Hendrix, W.J., Steel, R.P. & Shultz, S.A. (1987). Job stress and life stress: Their causes and consequences. *Journal of Social Behavior and Personality*, 2 (3), 291-302.
- Hespanhol, A. (2005) Burnout e Stress Ocupacional. *Revista Portuguesa de Psicossomática*, 7 (1-2), 153-162.
- Hill, M. M. & Hill, A. (2008). *Investigação por questionário* (2ª ed.). Lisboa: Edições Sílabo.
- Holmlund-Rytkönen, M. & Strandvik, T. (2005). Stress in business relationships, *Journal of Business & Industrial Marketing*, 20(1),12-22.
- Monteiro da Hora, H. R., Monteiro, G. T., & Arica, J. (2010) Confiabilidade em Questionários para Qualidade: Um Estudo com o Coeficiente Alfa de Cronbach. *Produto & Produção*, 11 (2), 85-103.
- Jackson, L. & Rothmann, S. (2006) Occupational stress, organizational commitment, and ill-health of educators in the North West Province. *South African Journal of Education*, 26 (1), 75–95.
- Jensen, M., S. & Luthans, F. (2006) Relationship between Entrepreneurs' Psychological Capital and Their Authentic Leadership. *Journal of Managerial Issues*, 18 (2), 254-273
- Kenny, D. T., Carlson, J. G., McGuigan, F. J., & Sheppard, J. L. (2000). *Stress and health: Research and clinical applications*. Amsterdam, The Netherlands: Gordon Breach/Harwood Academic Publishers.
- Lautert, L., Chaves, L. H. B., & Moura, G. M. S. S. (1999) O stress na actividade gerencial do enfermeiro. *Revista Panamericana de Salud Pública*, 6 (6).
- Lazarus, R.S., & Folkman, S. (1984). *Stress, Appraisal and Coping*. New York: Springer.
- Leka, S., & Griffiths, A. (2003). Work Organisation & Stress: Systematic problem approaches for employers, managers and trade union representatives. *Protecting Workers' Health Series*, 3.
- Linley, A. P., Joseph, S., Harrington, S., & Wood, A., M. (2006). Positive psychology: Past, present and (possible) future. *The Journal of Positive Psychology*, 1 (1), 3-16.
- Lopes, M. P. & Cunha, M. P. (2005). Mindpower: O Valor do Capital Psicológico Positivo. *RH Magazine*, 41, 30-41.
- Luthans, F. (2002). Positive organizational behavior: Developing and managing psychological strengths. *Academy of Management Executive*, 16 (1), 57-75.

- Luthans, F., Avey, J.B., Avolio, B. J., Norman, S. M., & Combs, G.M. (2006), "Psychological capital development: Toward a micro-intervention". *Journal of Organizational Behavior*, 27, 387 - 393.
- Luthans, F., Avolio, B., Avey, J., & Norman, S. (2007). Psychological capital: Measurement and relationship with performance and satisfaction. *Personnel Psychology*, 60, 541-572
- Luthans, F., Avolio, B., Walumba, F. & Li, W. (2005). The psychological capital of Chinese workers: Exploring the relationship with performance. *Management and Organization Review*, 1 (2), 247-269.
- Luthans, F., Luthans, K., Luthans, B. (2004), "Positive psychological capital: Going beyond human and social capital", *Business Horizons*, 47, 45 - 50.
- Luthans, F., Norman, S. M., Avolio, B. J., & Avey, J. B. (2008). The mediating role of psychological capital in the supportive organizational climate - employee performance relationship. *Journal of Organizational Behavior*, 29, 219–238.
- Luthans, F., Youssef, C. & Avolio, B. (2007). *Psychological Capital. Developing the Human Competitive Edge*. New York: Oxford University Press.
- Maroco, J. (2003) *Análise Estatística com Utilização do SPSS*. Lisboa: Ed. Silabo.
- Martinez, L.F. & Ferreira, I.F (2008). *Análise de Dados com SPSS: Primeiros Passos*. Escolar Editora.
- Martinez, L. F., Ferreira, A. I, Sousa, L.M & Cunha, J. V. (2007). A esperança é a última a morrer? Capital psicológico positivo e presentismo. *Comportamento Organizacional e Gestão*, 13 (1), 37-54.
- Matos, M. A. (1995) *Manual Operacional para a Regressão Linear*. Trabalho não-publicado.
- Mendes, R. & Ratanji, D. (2009). A nova era do marketing na banca. *Percurso & Ideias*, 1 (2).
- Muthueloo, R. & Rose, R. C. (2005) Antecedents and Outcomes of Organisational Commitment among Malaysian Engineers. *American Journal of Applied Sciences*, 2 (6), 1095 – 1100.
- Oginska-Bulik, N. (2005) The role of personal and social resources in preventing adverse health outcomes in employees of uniformed professions. *International Journal of Occupational Medicine and Environmental Health*, 18(3), 233-240
- Pais-Ribeiro, J. (2006). Relação entre a psicologia positiva e as suas variáveis protectoras, e a qualidade de vida e bem-estar como variáveis de resultado. *Perspectivas em psicologia da saúde*, 231-244.
- Palma, P. J., Cunha, M. P. & Lopes, M. P. (2007). Comportamento organizacional positivo e empreendedorismo: Uma influência mutuamente vantajosa. *Comportamento Organizacional e Gestão*, 13 (1), forthcoming.

Pinto, M. R & Santos, L. L. S. (2008). *Em busca de uma trilha interpretativista para a pesquisa do consumidor: uma proposta baseada na fenomenologia, na etnografia e na grounded theory*. RAE electron., 7 (2).

Ribeiro, J. (2007). *Metodologia de investigação em psicologia e saúde*. Porto: Livpsic.

Ross, R., R. & Altmaier, E., M. (1994). *Intervention in Occupational Stress*. London: Sage Publications Ltd.

Sacadura-Leite, E. & Uva, A.S. (2007). Stress relacionado com o trabalho. *Saúde & Trabalho*, 6, 25-42.

Schmidt, K. (2007) Organizational Commitment: A Further Moderator in the Relationship Between Work Stress and Strain? *International Journal of Stress Management*, 14 (1), 26-40.

Segerstrom, S. C., Taylor, S. E., & Fahey, J. L. (1998). Optimism is associated with mood, coping, and immune change in response to stress. *Journal of personality and social psychology*, 74, 1646-1655.

Seligman, M. E. P., & Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive psychology: An introduction. *American Psychologist*, 55, 5–14.

Shahnawaz, M.G., & Jafri, M. H. (2009) Psychological capital as predictors of organizational commitment and organizational citizenship behavior. *Journal of the Indian Academy of Applied Psychology* (35), 78-84.

Shaughnessy, J., J., Zechmeister, E., B., & Zechmeister, J., S. (2006). *Research methods in Psychology*. Boston: MacGraw-Hill.

Snyder, C. R. & Lopez, S. J. (2002). *Positive psychology: The scientific and practical explorations of human strengths*. Thousand Oaks, CA: Sage.

Stacciarini, J. M. R., & Tróccoli, B. T., (2000) Instrumento para mensurar o estresse ocupacional: Inventário de estresse em enfermeiros (IEE) *Rev. latino-am. enfermagem* , 8 (6), 40-49.

Van Breda, A. D. (2001). *Resilience Theory: A literature review with special chapters on deployment resilience in military families & resilience theory in social work*. Unpublished research report. Pretoria: Military Psychological Institute.

ANEXOS

QUESTIONÁRIO

Solicitamos a Sua colaboração para o preenchimento deste questionário sobre o Bem-estar nas organizações, que será objecto de estudo da Dissertação de Mestrado de Maria Kol de Carvalho Eiras Antunes, finalista do Curso de Psicologia Social e das Organizações no ISPA (Instituto Superior de Psicologia Aplicada), sob orientação da Professora Doutora Patrícia Palma.

Este questionário é constituído por 3 partes que visam analisar em que medida os indivíduos lidam com o seu trabalho, com a sua organização e com as exigências do seu dia-a-dia, pelo que não existem respostas certas ou erradas. O preenchimento deste questionário demora cerca de 15 minutos, devendo ser respondido da forma mais sincera e precisa possível.

A colaboração é voluntária, sendo que serão salvaguardadas todas as questões relacionadas com a confidencialidade e identidade da Empresa e dos colaboradores, pelo que pedimos que não se identifique em qualquer parte do mesmo.

Uma vez concluída esta investigação e caso tenha interesse em conhecer os resultados e conclusões utilize o seguinte contacto: maria_kol282@hotmail.com

Agradecemos desde já a sua colaboração!

1ª Parte

Nesta primeira parte do questionário pedimos que responda com sinceridade aos itens apresentados a baixo, fazendo uma reflexão sobre a forma como interage diariamente com a sua Organização. Para classificar os 15 itens utilize a escala de 1 (Discordo totalmente) a 7 (Concordo Totalmente), assinalando com um “x” a sua resposta.

Itens	1	2	3	4	5	6	7
1. Estou disposto a esforçar-me mais do que o normal para ajudar esta organização a ser bem sucedida.							
2. Quando falo com os meus amigos refiro-me a esta organização como um bom local.							
3. Sinto muito pouca lealdade para com esta organização.							
4. Quase que aceitaria qualquer cargo para continuar a pertencer a esta organização.							
5. Acho que os meus valores e os valores desta organização são similares.							
6. Sinto orgulho em dizer aos outros que faço parte desta organização.							
7. Sentir-me-ia bem a trabalhar noutra organização diferente desde que o trabalho fosse similar.							
8. Esta organização estimula-me, fazendo com que obtenha boas performances.							
9. Na presente circunstância bastariam pequenas mudanças, para que abandonasse esta organização.							
10. Estou extremamente contente por ter escolhido esta organização para trabalhar e não outras pelas quais poderia ter optado.							
11. Não há muito a ganhar pelo facto de se aderir a esta organização.							
12. Frequentemente encontro algumas dificuldades em concordar com as políticas desta organização em matérias importantes relativas aos							

seus empregados.							
13. Preocupo-me seriamente com o destino desta organização.							
14. Para mim esta é a melhor das organizações para se trabalhar.							
15. Ter decidido trabalhar para esta organização foi, definitivamente, um erro da minha parte.							

2ª Parte

Nesta segunda etapa deverá pensar no seu trabalho e na forma como lida com o mesmo no seu dia-a-dia, tendo em conta os seus objectivos e relações profissionais. Mais uma vez é importante que responda aos 23 itens de forma precisa e sincera. Para tal recorra à escala apresentada (1 – Discordo Muito a 6 – Concordo Muito), marcando com um “x” a resposta desejada.

Itens	1	2	3	4	5	6
1. Consigo lidar com momentos difíceis no trabalho, pois já passei anteriormente por dificuldades.						
2. Consigo pensar em muitas formas de alcançar os meus objectivos profissionais actuais.						
3. Em alturas de incerteza no meu trabalho, habitualmente espero o melhor.						
4. Existem muitas formas para resolver um problema.						
5. Neste momento, estou a alcançar os objectivos profissionais que defini para mim.						
6. Neste momento, vejo-me como sendo muito bem sucedido no trabalho.						
7. Neste trabalho, as coisas nunca me correm como eu gostaria.						
8. Neste trabalho, considero que “depois da tempestade vem sempre a bonança”.						
9. No momento presente, persigo energeticamente os meus objectivos						

no trabalho.						
10. No que respeita ao meu trabalho, olho sempre para o lado positivo das coisas.						
11. No trabalho, sou capaz de ficar “por minha conta e risco”, se tiver que ser.						
12. Normalmente, encaro com naturalidade as coisas mais stressantes no trabalho.						
13. Quando tenho um contratempo no trabalho, tenho dificuldade em recuperar e seguir em frente.						
14. Se me encontrar numa situação complicada no trabalho, consigo pensar em muitas formas de sair dela.						
15. Sei que se algo puder correr mal no meu trabalho, certamente que irá acontecer.						
16. Sinto que consigo lidar com muitas coisas ao mesmo tempo neste trabalho.						
17. Sinto-me confiante em ajudar a estabelecer metas/objectivos na minha área de trabalho.						
18. Sinto-me confiante em apresentar informação a um grupo de colegas.						
19. Sinto-me confiante em contactar pessoas fora da empresa.						
20. Sinto-me confiante em contribuir para a discussão acerca da estratégia da empresa.						
21. Sinto-me confiante em representar a minha área de trabalho em reuniões com a direcção.						
22. Sinto-me confiante quando procuro uma solução para um problema de longo prazo.						
23. Sou capaz de resolver as dificuldades no trabalho, de uma ou de outra forma.						
24. Sou optimista acerca do que me acontecerá no futuro, no que diz respeito ao meu trabalho.						

3ª Parte

A terceira e última parte deste questionário, requer que pense na forma como lida com as exigências do seu dia-a-dia, sendo que cada item representa uma potencial fonte de pressão. Procure ser o mais exacto possível ao dar as suas respostas. Responda a todos os itens através da escala representada abaixo, posicionando-se na mesma através de uma “x”.

1. Não é com toda a certeza uma fonte de pressão
2. Não é geralmente uma fonte de pressão
3. É uma fonte de pressão a um nível moderado
4. É, verdadeiramente, uma fonte de pressão
5. É com toda a certeza uma fonte de pressão
- 6. Não se aplica a mim/à minha função**

Itens	1	2	3	4	5	6
1. Ter uma afluência excessiva de clientes						
2. Falta de poder e influência						
3. Grau demasiado elevado de promoção (ser promovido para além do meu nível de capacidades)						
4. Não ter suficiente quantidade de trabalho para fazer						
5. Dirigir ou supervisionar o trabalho de outras pessoas						
6. Lidar com "intrigas de secção"						
7. Levar trabalho para casa						
8. Nível salarial (incluindo benefícios próprios da instituição) tendo em conta a função que desempenha						
9. Valores pessoais em conflito com os da organização						
10. Falta de promoção na carreira - ter uma função abaixo do meu nível de capacidade						
11. Orientação e apoio, por parte dos superiores						
12. Falta de comunicação e não ser consultado na tomada de decisão						
13. Não conseguir "desligar do trabalho" em casa						

14. Manter-me a par com novas técnicas, ideias, procedimentos tecnológicos ou inovações ou novos desafios						
15. Papel profissional de natureza ambígua						
16. Má qualidade ou inadequação da formação						
17. Participar em reuniões de secção						
18. Falta de apoio por parte dos outros colegas no emprego						
19. Atitude do meu cônjuge relativamente ao meu trabalho e à minha carreira						
20. Ter de trabalhar durante longos períodos de tempo seguido						
21. Tarefas e exigências contraditórias no meu papel profissional						
22. Discriminação e favoritismo encobertos						
23. Realizar tarefas monótonas						
24. Incapacidade de delegar responsabilidades						
25. Fortes probabilidades de vir a ser dispensado ou reformado antecipadamente						
26. Sentir-me isolado						
27. Falta de encorajamento, por parte dos superiores hierárquicos						
28. Número de trabalhadores no quadro de pessoal						
29. As exigências do meu trabalho no relacionamento com o meu cônjuge/filhos						
30. Ser subvalorizado no meu emprego						
31. Ter de correr riscos no desempenho das minhas funções						
32. Ter de mudar de emprego para progredir na carreira						
33. Demasiada ou muito pouca variedade no trabalho que faço						
34. Trabalhar com pessoas do sexo oposto						
35. Receber inadequada informação acerca do meu desempenho profissional						
36. Auxiliar na abertura de novas lojas						
37. Má utilização do tempo, por parte das outras pessoas						

38. Ser visto simplesmente como chefe						
39. Perspectivas de promoção pouco claras						
40. Os efeitos cumulativos de tarefas menores						
41. Ausência de apoio emocional por parte das outras pessoas, fora do trabalho						
42. Segurança salarial e recursos disponíveis para trabalhar						
43. As repercussões que as exigências do meu trabalho têm na minha vida privada/social						
44. As modificações no modo de trabalhar que nos são solicitadas						
45. Estar simplesmente "visível" ou "disponível"						
46. Falta de apoio prático por parte das outras pessoas, fora do trabalho						
47. Factores que não estão sob o nosso controlo directo						
48. Compartilhar, equitativamente, trabalho e responsabilidade						
49. A vida no lar, estando o cônjuge a seguir também uma carreira						
50. Lidar com situações ambíguas ou "delicadas"						
51. Ter de assumir um papel negativo (tal como despedir alguém)						
52. Não ter qualquer possibilidade de progredir na carreira						
53. A moral e "clima" da instituição						
54. Atingir os meus próprios níveis pessoais de desempenho						
55. Tomar decisões importantes						
56. Conflitos com os outros, derivados do "choque de personalidades"						
57. As implicações dos erros que possamos cometer						
58. Oportunidades de desenvolvimento pessoal						
59. Ausência de estabilidade ou segurança na vida familiar						
60. Para avançar numa carreira, ter de sacrificar a vida no lar						
61. Características da estrutura e organograma da organização						

Dados Demográficos

Assinale com uma “x” ou preencha os espaços em branco das seguintes alíneas:

- 1) **Género:** Feminino: ___ Masculino: ___

- 2) **Idade:** ___ anos

- 3) **Área onde exerce funções:** _____

- 4) **Função:** _____

- 5) **Antiguidade da função:** Menos de 5 Anos: _____
Entre 6 e 10 Anos: _____
Entre 11 e 15 Ano: _____
Entre 16 e 20 Anos: _____
Mais de 20 Anos: _____

- 6) **Desempenha um cargo de chefia:** Sim: ___ Não: ___

- 7) **Habilitações literárias:** Ensino Básico: _____
Ensino Secundário: _____
Bacharelato ou Licenciatura: _____
Estudos Pós-Graduados: _____

Anexo B: Qualidades psicométricas

Fidelidade

Estatística dos itens totais – Empenhamento				
	Média se Item for Eliminado	Variância se Item for Eliminado	Corrected Item- Total Correlation	Alfa Cronbach's se Item for Eliminado
item1_emp	67,2685	125,918	,307	,831
item2_emp	67,7037	114,827	,695	,811
item3_empR	67,5648	121,986	,178	,828
item4_emp	70,4907	117,860	,380	,811
item5_emp	68,6759	113,081	,663	,812
item6_emp	67,7222	115,324	,679	,809
item7_empR	69,3426	125,424	,180	,808
item8_emp	68,8519	112,744	,700	,847
item9_empR	68,0093	112,290	,550	,809
item10_emp	68,3704	110,927	,699	,847
item11_empR	67,5185	119,037	,424	,840
item12_empR	69,0556	111,791	,547	,816
item13_emp	68,4259	124,976	,136	,825
item14_emp	68,9630	111,363	,669	,817
tem15_empR	66,8889	122,361	,384	,827

Estatística dos itens totais - Capital Psicológico				
	Média se Item for Eliminado	Variância se Item for Eliminado	Corrected Item- Total Correlation	Alfa Cronbach's se Item for Eliminado
item1_pc	107,4444	156,025	,466	,900
item2_pc	107,7407	156,026	,585	,897
item3_pc	108,0463	159,091	,357	,902
item4_pc	107,3333	161,607	,391	,901
item5_pc	108,2315	156,852	,428	,901
item6_pc	108,3796	157,378	,432	,901
item7_pcR	107,5370	159,372	,362	,902
item8_pc	108,5093	159,355	,323	,904
item9_pc	107,6204	158,668	,480	,899
item10_pc	107,7037	156,397	,558	,898
item11_pc	107,5556	161,109	,321	,903
item12_pc	107,8056	156,775	,526	,898
item13_pcR	107,4815	157,635	,418	,901
item14_pc	107,8241	152,296	,679	,895
item15_pcR	107,7500	161,311	,246	,906
item16_pc	107,5185	157,766	,539	,898
item17_pc	107,4167	154,638	,717	,895

item18_pc	107,3981	154,803	,619	,896
item19_pc	107,2870	155,777	,652	,896
item20_pc	107,6481	154,511	,637	,896
item21_pc	107,6759	150,146	,635	,896
item22_pc	107,5370	153,391	,718	,895
item23_pc	107,4815	156,775	,698	,896
item24_pc	107,5926	155,889	,593	,897

Estatística dos itens totais – Stress				
	Média se Item for Eliminado	Variância se Item for Eliminado	Corrected Item- Total Correlation	Alfa Cronbach's se Item for Eliminado
item1_stress	153,56	2385,890	,315	,964
item2_stress	153,32	2401,408	,254	,964
item3_stress	153,41	2361,659	,459	,963
item4_stress	153,13	2380,303	,291	,964
item5_stress	153,64	2395,193	,317	,963
item6_stress	153,07	2373,315	,401	,963
item7_stress	153,19	2385,927	,355	,963
item8_stress	153,18	2375,185	,479	,963
item9_stress	153,08	2369,493	,451	,963
item10_stress	152,61	2358,335	,495	,963
item11_stress	153,02	2375,283	,511	,963
item12_stress	152,68	2346,672	,658	,962
item13_stress	152,81	2361,946	,517	,963
item14_stress	153,21	2385,920	,461	,963
item15_stress	152,93	2326,269	,702	,962
item16_stress	152,74	2348,497	,568	,963
item17_stress	153,59	2382,697	,496	,963
item18_stress	152,79	2351,661	,650	,962
item19_stress	153,76	2357,186	,535	,963
item20_stress	153,02	2367,132	,511	,963
item21_stress	152,64	2345,835	,710	,962
item22_stress	152,61	2343,014	,573	,963
item23_stress	152,79	2362,284	,474	,963
item24_stress	153,23	2334,766	,627	,962
item25_stress	153,26	2318,270	,652	,962
item26_stress	153,40	2312,733	,701	,962
item27_stress	152,68	2325,219	,725	,962
item28_stress	153,03	2355,386	,558	,963
item29_stress	153,33	2365,260	,480	,963
item30_stress	152,50	2354,233	,523	,963
item31_stress	152,76	2348,789	,658	,962
item32_stress	152,84	2352,682	,545	,963
item33_stress	153,03	2342,631	,650	,962

item34_stress	154,29	2424,095	,199	,964
item35_stress	152,74	2334,006	,683	,962
item36_stress	154,28	2368,373	,450	,963
item37_stress	152,47	2372,553	,532	,963
item38_stress	154,10	2359,603	,485	,963
item39_stress	152,34	2349,716	,617	,963
item40_stress	152,85	2354,393	,638	,962
item41_stress	153,33	2347,845	,691	,962
item42_stress	152,71	2352,698	,669	,962
item43_stress	152,71	2354,151	,677	,962
item44_stress	152,93	2364,326	,657	,963
item45_stress	153,08	2359,738	,634	,963
item46_stress	153,35	2351,379	,744	,962
item47_stress	152,56	2368,645	,637	,963
item48_stress	153,21	2381,850	,524	,963
item49_stress	153,48	2362,629	,509	,963
item50_stress	152,60	2368,167	,605	,963
item51_stress	153,12	2361,032	,369	,964
item52_stress	152,06	2347,808	,536	,963
item53_stress	152,61	2360,014	,657	,962
item54_stress	152,45	2363,004	,601	,963
item55_stress	152,56	2366,022	,576	,963
item56_stress	152,46	2359,760	,618	,963
item57_stress	152,05	2376,234	,513	,963
item58_stress	152,68	2358,804	,668	,962
item59_stress	152,28	2355,751	,520	,963
item60_stress	152,38	2361,918	,471	,963
item61_stress	152,90	2363,603	,681	,962

Validade

KMO e Esfericidade

KMO Teste de Bartlett - Empenhamento	
Medida Kaiser-Meyer-Olkin Measure de Adequação de Amostragem	0,84
Aprox. Chi-Square	574,128
Teste de esferecidade de Bartlett	
Df	105
Sig.	0

KMO Teste de Bartlett - Capital Psicológico	
Medida Kaiser-Meyer-Olkin Measure de Adequação de Amostragem	0,859
Aprox. Chi-Square	1268,599
Teste de esferecidade de Bartlett	
Df	276
Sig.	0

KMO Teste de Bartlett - Stress	
Medida Kaiser-Meyer-Olkin Measure de Adequação de Amostragem	0,714
Aprox. Chi-Square	4112,245
Teste de esferecidade de Bartlett	
Df	1830
Sig.	0

Matriz Anti-imagem

Matriz Anti-Imagem Correlação - Empenhamento																
	item1	item2	Item4	item5	item6	item8	item10	item13	item14	item3	item7	item9	item11	item12	item15	
Item1	0,787 ^a	-,294	,042	-,213	-,021	,038	,078	-,095	,072	-,019	,164	-,009	,027	-,076	,101	
item2	-,294	0,843 ^a	-,181	,141	-,326	-,167	-,197	,088	-,223	-,008	,033	,132	-,181	,097	-,266	
Item4	,042	-,181	0,839 ^a	-,027	-,011	-,081	,017	,044	-,157	,02	-,107	-,028	,296	-,117	-,043	
item5	-,213	,141	-,027	0,845 ^a	-,274	-,337	-,116	-,071	-,357	-,054	-,047	,146	-,039	,123	-,068	
item6	-,021	-,326	-,011	-,274	0,904 ^a	-,082	,054	,034	-,061	,022	,019	-,069	,03	-,27	,018	
item8	,038	-,167	-,081	-,337	-,082	0,881 ^a	-,238	-,003	,136	-,033	,105	-,248	,015	-,175	,12	
item10	,078	-,197	,017	-,116	,054	-,238	0,869 ^a	-,24	-,261	,143	-,222	-,123	-,175	,097	-,091	
item13	-,095	,088	,044	-,071	,034	-,003	-,24	0,648 ^a	-,012	,065	,002	-,092	,187	,031	-,023	
item14	,072	-,223	-,157	-,357	-,061	,136	-,261	-,012	0,848 ^a	-,091	-,007	-,132	,061	-,186	,265	
item3	-,019	-,008	,02	-,054	,022	-,033	,143	,065	-,091	0,719 ^a	-,074	-,148	-,14	,05	-,003	
item7	,164	,033	-,107	-,047	,019	,105	-,222	,002	-,007	-,074	0,655 ^a	-,102	-,034	-,005	,11	
item9	-,009	,132	-,028	,146	-,069	-,248	-,123	-,092	-,132	-,148	-,102	0,849 ^a	-,071	-,036	-,283	
item11	,027	-,181	,296	-,039	,03	,015	-,175	,187	,061	-,14	-,034	-,071	0,788 ^a	-,296	-,174	
item12	-,076	,097	-,117	,123	-,27	-,175	,097	,031	-,186	,05	-,005	-,036	-,296	0,849 ^a	-,179	
item15	,101	-,266	-,043	-,068	,018	,12	-,091	-,023	,265	-,003	,11	-,283	-,174	-,179	0,746 ^a	

Matriz Anti-Imagem - Capital Psicológico (item 1,2,3,4,5,6,8,9,10,11,12,14)												
	item1_ pc	item2_ pc	item3_ pc	item4_ pc	item5_ pc	item6_ pc	item8_ pc	item9_ pc	item10_ _pc	item11_ _pc	item12_ _pc	item14_ _pc
item1_pc	0,843 ^a	-,166	-,103	-,129	,113	-,130	-,072	,068	-,052	-,009	-,118	-,122
item2_pc	-,166	0,872 ^a	-,296	-,117	-,169	-,003	,237	-,094	-,008	,080	,116	-,164
item3_pc	-,103	-,296	0,734 ^a	-,119	-,041	,181	-,392	-,012	-,088	-,066	-,201	,089
item4_pc	-,129	-,117	-,119	0,806 ^a	,089	,045	,095	-,004	-,144	-,075	,024	-,251
item5_pc	,113	-,169	-,041	,089	0,737 ^a	-,618	-,082	,173	-,057	-,065	,063	-,008
item6_pc	-,130	-,003	,181	,045	-,618	0,750 ^a	-,145	-,261	-,005	-,041	-,058	-,073
item8_pc	-,072	,237	-,392	,095	-,082	-,145	0,709 ^a	-,195	-,053	,205	,130	-,063
item9_pc	,068	-,094	-,012	-,004	,173	-,261	-,195	0,859 ^a	-,250	-,061	,193	-,063
item10_pc	-,052	-,008	-,088	-,144	-,057	-,005	-,053	-,250	0,859 ^a	,005	-,227	,046
item11_pc	-,009	,080	-,066	-,075	-,065	-,041	,205	-,061	,005	0,809 ^a	-,071	-,111
item12_pc	-,118	,116	-,201	,024	,063	-,058	,130	,193	-,227	-,071	0,875 ^a	-,206
item14_pc	-,122	-,164	,089	-,251	-,008	-,073	-,063	-,063	,046	-,111	-,206	0,912 ^a

Matriz Anti-Imagem - Capital Psicológico (item 7,13,15,16,17,18,19,20,21,22,23,24)												
	item7_ pcR	item13_ _pcR	item15_ _pcR	item16_ _pc	item17_ _pc	item18_ _pc	item19_ _pc	item20_ _pc	item21_ _pc	item22_ _pc	item23_ _pc	item24_ _pc
item7_pcR	0,729 ^a	,113	-,414	-,218	-,053	-,042	,004	-,045	,070	-,115	,168	-,093
item13_pc	,113	0,784 ^a	-,255	-,313	,073	-,078	,059	-,042	,027	-,250	,150	-,032
item15_pc	-,414	-,255	0,576 ^a	,015	,015	,114	,002	,080	-,138	,014	-,108	-,077
item16_pc	-,218	-,313	,015	0,845 ^a	-,203	,042	-,169	,086	-,013	,118	-,157	,095
item17_pc	-,053	,073	,015	-,203	0,920 ^a	-,333	-,009	-,207	-,003	-,109	,008	,041
item18_pc	-,042	-,078	,114	,042	-,333	0,874 ^a	-,306	-,059	-,387	,015	-,158	,053
item19_pc	,004	,059	,002	-,169	-,009	-,306	0,914 ^a	-,197	-,039	-,132	,008	-,109
item20_pc	-,045	-,042	,080	,086	-,207	-,059	-,197	0,904 ^a	-,289	-,168	,164	-,241
item21_pc	,070	,027	-,138	-,013	-,003	-,387	-,039	-,289	0,884 ^a	-,197	-,086	,157
item22_pc	-,115	-,250	,014	,118	-,109	,015	-,132	-,168	-,197	0,893 ^a	-,247	-,044
item23_pc	,168	,150	-,108	-,157	,008	-,158	,008	,164	-,086	-,247	0,915 ^a	-,190
item24_pc	-,093	-,032	-,077	,095	,041	,053	-,109	-,241	,157	-,044	-,190	0,915 ^a

Matriz Anti-imagem - Stress (item 1 a item 20)																				
	item1_stress	item2_stress	item3_stress	item4_stress	item5_stress	item6_stress	item7_stress	item8_stress	item9_stress	item10_stress	item11_stress	item12_stress	item13_stress	item14_stress	item15_stress	item16_stress	item17_stress	item18_stress	item19_stress	item20_stress
item1	0,595 ^a	-,159	,201	,266	-,246	,266	-,070	,159	,008	-,227	-,034	-,047	-,095	,241	,062	-,280	-,034	,081	,049	,160
item2	-,159	0,508 ^a	-,260	,118	-,085	-,041	-,234	-,148	,033	-,197	,081	-,330	,299	,022	,203	-,027	-,035	-,105	-,071	,143
item3	,201	-,260	0,785 ^a	,007	-,089	,149	-,326	-,132	,199	,024	-,121	-,004	,139	,181	,175	-,376	,203	-,129	,149	-,010
item4	,266	,118	,007	0,621 ^a	-,156	,151	-,095	,072	,024	-,381	-,010	-,213	,135	,006	,055	-,097	-,033	,123	,028	,216
item5	-,246	-,085	-,089	-,156	0,594 ^a	-,396	,002	-,088	,131	,031	-,099	,163	-,345	-,337	-,231	,181	-,082	-,124	-,030	,249
item6	,266	-,041	,149	,151	-,396	0,690 ^a	,007	,165	-,070	-,358	-,138	,085	,019	-,026	,243	-,227	,128	-,135	,115	,012
item7	-,070	-,234	-,326	-,095	,002	,007	0,586 ^a	,159	-,160	,021	,096	,034	-,460	-,243	-,156	,322	-,209	,089	-,041	-,156
item8	,159	-,148	-,132	,072	-,088	,165	,159	0,758 ^a	,016	-,241	-,017	,221	-,022	-,042	-,123	,271	-,131	,295	-,057	-,031
item9	,008	,033	,199	,024	,131	-,070	-,160	,016	0,844 ^a	-,262	-,209	-,078	,092	-,072	,065	,006	,017	-,072	,094	,202
item10	-,227	-,197	,024	-,381	,031	-,358	,021	-,241	-,262	0,774 ^a	,025	-,030	-,018	,175	,031	-,064	,133	,057	,053	-,369
item11	-,034	,081	-,121	-,010	-,099	-,138	,096	-,017	-,209	,025	0,847 ^a	-,233	-,011	-,008	,050	,061	-,210	,134	-,289	-,066
item12	-,047	-,330	-,004	-,213	,163	,085	,034	,221	-,078	-,030	-,233	0,854 ^a	-,104	-,124	-,216	,187	,166	-,178	-,047	-,047
item13	-,095	,299	,139	,135	-,345	,019	-,460	-,022	,092	-,018	-,011	-,104	0,687 ^a	,405	,073	-,062	-,068	-,102	,055	-,004
item14	,241	,022	,181	,006	-,337	-,026	-,243	-,042	-,072	,175	-,008	-,124	,405	0,719 ^a	,064	-,282	-,278	,191	-,019	-,126
item15	,062	,203	,175	,055	-,231	,243	-,156	-,123	,065	,031	,050	-,216	,073	,064	0,872 ^a	-,477	,216	-,050	-,002	-,098
item16	-,280	-,027	-,376	-,097	,181	-,227	,322	,271	,006	-,064	,061	,187	-,062	-,282	-,477	0,770 ^a	-,048	,017	-,102	-,044
item17	-,034	-,035	,203	-,033	-,082	,128	-,209	-,131	,017	,133	-,210	,166	-,068	-,278	,216	-,048	0,844 ^a	-,182	,097	-,203
item18	,081	-,105	-,129	,123	-,124	-,135	,089	,295	-,072	,057	,134	-,178	-,102	,191	-,050	,017	-,182	0,864 ^a	-,053	-,213
item19	,049	-,071	,149	,028	-,030	,115	-,041	-,057	,094	,053	-,289	-,047	,055	-,019	-,002	-,102	,097	-,053	0,878 ^a	-,253
item20	,160	,143	-,010	,216	,249	,012	-,156	-,031	,202	-,369	-,066	-,047	-,004	-,126	-,098	-,044	-,203	-,213	-,253	0,829 ^a

Matriz Anti-imagem - Stress (item 21 a item 40)																				
	item21_stress	item22_stress	item23_stress	item24_stress	item25_stress	item26_stress	item27_stress	item28_stress	item29_stress	item30_stress	item31_stress	item32_stress	item33_stress	item34_stress	item35_stress	item36_stress	item37_stress	item38_stress	item39_stress	item40_stress
item21_str	0,825 ^a	-,242	,011	-,062	-,004	-,243	,171	-,050	-,398	-,104	-,045	-,125	-,193	,276	,080	-,065	-,165	,219	,136	,091
item22_str	-,242	0,833 ^a	,051	,037	-,003	-,048	-,063	-,047	-,040	-,141	-,020	-,131	-,078	,045	-,326	,141	,090	,145	-,093	,053
item23_str	,011	,051	0,797 ^a	,073	-,023	,086	,182	,175	,169	-,232	,076	,309	-,280	-,153	-,047	,084	,179	,118	-,354	-,159
item24_str	-,062	,037	,073	0,905 ^a	-,041	-,159	-,214	,023	-,149	,019	,044	-,006	,145	-,084	-,055	,131	,053	-,018	-,013	-,121
item25_str	-,004	-,003	-,023	-,041	0,870 ^a	-,477	,067	,109	-,128	-,213	,077	-,102	-,280	,147	,157	-,193	,065	-,155	,070	,115
item26_str	-,243	-,048	,086	-,159	-,477	0,826 ^a	,001	-,127	,355	,247	-,173	,067	-,003	-,263	,006	,066	,335	-,102	-,371	-,026
item27_str	,171	-,063	,182	-,214	,067	,001	0,872 ^a	,015	,203	-,431	-,127	,063	-,014	-,258	-,221	-,150	-,067	-,107	-,334	-,006
item28_str	-,050	-,047	,175	,023	,109	-,127	,015	0,899 ^a	-,028	-,151	-,096	,029	-,081	,142	,062	-,307	,023	,096	,122	-,042
item29_str	-,398	-,040	,169	-,149	-,128	,355	,203	-,028	0,671 ^a	-,005	,001	,180	,203	-,211	-,003	,022	,084	-,338	-,226	-,038
item30_str	-,104	-,141	-,232	,019	-,213	,247	-,431	-,151	-,005	0,827 ^a	-,101	-,163	,127	,045	,190	-,048	,195	,117	,070	-,027
item31_str	-,045	-,020	,076	,044	,077	-,173	-,127	-,096	,001	-,101	0,902 ^a	,168	-,118	-,104	-,057	,195	,096	-,085	,051	-,013
item32_str	-,125	-,131	,309	-,006	-,102	,067	,063	,029	,180	-,163	,168	0,826 ^a	-,177	-,087	-,011	,126	,054	-,073	-,114	,022
item33_str	-,193	-,078	-,280	,145	-,280	-,003	-,014	-,081	,203	,127	-,118	-,177	0,834 ^a	-,147	-,237	-,008	-,117	-,183	,000	-,182
item34_str	,276	,045	-,153	-,084	,147	-,263	-,258	,142	-,211	,045	-,104	-,087	-,147	0,482 ^a	,230	-,180	-,144	,125	,388	,152
item35_str	,080	-,326	-,047	-,055	,157	,006	-,221	,062	-,003	,190	-,057	-,011	-,237	,230	0,865 ^a	-,277	-,102	,098	,071	,026
item36_str	-,065	,141	,084	,131	-,193	,066	-,150	-,307	,022	-,048	,195	,126	-,008	-,180	-,277	0,763 ^a	,133	-,223	,012	,089
item37_str	-,165	,090	,179	,053	,065	,335	-,067	,023	,084	,195	,096	,054	-,117	-,144	-,102	,133	0,809 ^a	-,093	-,250	,068
item38_str	,219	,145	,118	-,018	-,155	-,102	-,107	,096	-,338	,117	-,085	-,073	-,183	,125	,098	-,223	-,093	0,792 ^a	-,012	-,027
item39_str	,136	-,093	-,354	-,013	,070	-,371	-,334	,122	-,226	,070	,051	-,114	,000	,388	,071	,012	-,250	-,012	0,837 ^a	-,018
item40_str	,091	,053	-,159	-,121	,115	-,026	-,006	-,042	-,038	-,027	-,013	,022	-,182	,152	,026	,089	,068	-,027	-,018	0,902 ^a

Matriz Anti-imagem - Stress (item 41 a item 61)

	item41 _stress	item42 _stress	item43 _stress	item44 _stress	item45 _stress	item46 _stress	item47 _stress	item48 _stress	item49 _stress	item50 _stress	item51 _stress	item52 _stress	item53 _stress	item54 _stress	item55 _stress	item56 _stress	item57 _stress	item58 _stress	item59 _stress	item60 _stress	item61 _stress
Item41	0,874 ^a	,100	,302	-,033	,240	-,315	-,002	,122	-,024	-,015	-,120	-,045	-,060	-,038	-,181	-,076	,193	,108	,017	-,209	-,123
item42	,100	0,903 ^a	,002	,085	-,163	-,083	-,120	,157	,198	,167	-,076	,142	-,313	,200	-,230	,191	,102	-,060	-,056	-,106	,084
item43	,302	,002	0,798 ^a	-,258	,334	-,477	-,205	,275	,007	-,062	-,411	-,212	-,050	-,092	-,195	,076	,031	,085	-,274	-,085	-,063
item44	-,033	,085	-,258	0,853 ^a	-,411	,037	,100	-,162	,055	-,172	,140	,064	-,187	-,046	,050	-,155	,071	,088	,186	-,181	,032
item45	,240	-,163	,334	-,411	0,793 ^a	-,340	,005	,230	-,020	-,119	-,193	-,160	,318	-,271	-,010	,062	-,058	-,089	-,127	-,087	-,210
item46	-,315	-,083	-,477	,037	-,340	0,854 ^a	,132	-,264	-,175	,111	,173	,055	,146	,037	,149	-,073	,069	-,164	,101	,112	,015
item47	-,002	-,120	-,205	,100	,005	,132	0,874 ^a	,015	-,116	-,308	,177	,228	,025	-,075	,134	-,150	-,101	-,036	,154	-,173	-,113
item48	,122	,157	,275	-,162	,230	-,264	,015	0,859 ^a	-,052	-,164	-,054	-,008	-,133	,035	-,184	,097	-,022	-,128	-,095	-,087	-,186
item49	-,024	,198	,007	,055	-,020	-,175	-,116	-,052	0,793 ^a	-,130	-,280	-,194	-,121	-,095	,070	,103	-,088	,060	,002	-,288	,069
item50	-,015	,167	-,062	-,172	-,119	,111	-,308	-,164	,130	0,860 ^a	-,134	-,040	-,019	,047	-,214	-,111	,038	-,051	-,048	,124	,115
item51	-,120	-,076	-,411	,140	-,193	,173	,177	-,054	-,280	,134	0,605 ^a	,136	-,127	,146	-,100	-,141	-,025	,077	,177	,295	,036
item52	-,045	,142	-,212	,064	-,160	,055	,228	-,008	-,194	-,040	,136	0,846 ^a	-,078	,211	-,033	,085	-,102	-,161	,131	-,141	-,026
item53	-,060	-,313	-,050	-,187	,318	,146	,025	-,133	-,121	-,019	-,127	-,078	0,853 ^a	-,295	,194	-,014	,127	-,091	,108	-,178	-,387
item54	-,038	,200	-,092	-,046	-,271	,037	-,075	,035	-,095	,047	,146	,211	-,295	0,860 ^a	-,283	-,067	-,225	-,171	,062	,189	,052
item55	-,181	-,230	-,195	,050	-,010	,149	,134	-,184	,070	-,214	-,100	-,033	,194	-,283	0,864 ^a	,002	-,152	-,098	,230	-,178	-,132
item56	-,076	,191	,076	-,155	,062	-,073	-,150	,097	,103	-,111	-,141	,085	-,014	-,067	,002	0,895 ^a	-,005	-,090	,082	-,066	-,244
item57	,193	,102	,031	,071	-,058	,069	-,101	-,022	-,088	,038	-,025	-,102	,127	-,225	-,152	-,005	0,853 ^a	-,057	-,008	-,006	-,062
item58	,108	-,060	,085	,088	-,089	-,164	-,036	-,128	,060	-,051	,077	-,161	-,091	-,171	-,098	-,090	-,057	0,925 ^a	-,101	,075	-,147
item59	,017	-,056	-,274	,186	-,127	,101	,154	-,095	,002	-,048	,177	,131	,108	,062	,230	,082	-,008	-,101	0,805 ^a	-,347	-,210
item60	-,209	-,106	-,085	-,181	-,087	,112	-,173	-,087	-,288	,124	,295	-,141	-,178	,189	-,178	-,066	-,006	,075	-,347	0,778 ^a	,148
item61	-,123	,084	-,063	,032	-,210	,015	-,113	-,186	,069	,115	,036	-,026	-,387	,052	-,132	-,244	-,062	-,147	-,210	,148	0,885 ^a

Kaiser Meyer Olkin

Total de Variância Explicada - Empenhamento									
Componentes	Eigenvalues Iniciais			Extracção de Sumatórios			Rotação de Sumatórios		
	Total	% de Variância	% Cumulativa	Total	% de Variância	% Cumulativa	Total	% de Variância	% Cumulativa
	5,37	35,798	35,798	5,37	35,798	35,798	4,137	27,58	27,58
	1,542	10,281	46,079	1,542	10,281	46,079	2,659	17,725	45,305
	1,26	8,399	54,478	1,26	8,399	54,478	1,263	8,417	53,721
	1,035	6,9	61,378	1,035	6,9	61,378	1,149	7,657	61,378
	0,973	6,489	67,867						
	0,83	5,534	73,401						
	0,688	4,588	77,989						
	0,622	4,144	82,133						
	0,575	3,836	85,969						
	0,473	3,155	89,124						
	0,42	2,801	91,925						
	0,407	2,713	94,638						
	0,351	2,341	96,979						
	0,261	1,742	98,72						
	0,192	1,28	100						

Método de Extracção: Análise das Componentes Principais.

|

Total de Variância Explicada – Capital Psicológico									
Componentes	Eigenvalues Iniciais			Extracção de Sumatórios			Rotação de Sumatórios		
	Total	% de Variância	% Cumulativa	Total	% de Variância	% Cumulativa	Total	% de Variância	% Cumulativa
	8,32	34,666	34,666	8,32	34,666	34,666	4,951	20,628	20,628
	2,232	9,3	43,966	2,232	9,3	43,966	3,387	14,114	34,742
	1,955	8,148	52,114	1,955	8,148	52,114	2,544	10,6	45,342
	1,475	6,145	58,259	1,475	6,145	58,259	2,133	8,886	54,228
	1,05	4,376	62,635	1,05	4,376	62,635	2,018	8,407	62,635
	0,99	4,125	66,76						
	0,909	3,787	70,548						
	0,825	3,437	73,985						
	0,769	3,204	77,189						
	0,64	2,666	79,855						
	0,615	2,561	82,415						
	0,571	2,378	84,793						
	0,546	2,275	87,068						
	0,503	2,094	89,163						
	0,437	1,819	90,982						
	0,351	1,464	92,446						
	0,333	1,386	93,832						
	0,277	1,154	94,986						
	0,246	1,025	96,011						
	0,236	0,983	96,994						
	0,222	0,925	97,919						
	0,189	0,786	98,704						
	0,171	0,713	99,417						
	0,14	0,583	100						

Método de Extracção: Análise das Componentes Principais..

Total de Variância Explicada - Stress									
Componentes	Eigenvalues Iniciais			Extracção de Sumatórios			Rotação de Sumatórios		
	Total	% de Variância	% Cumulativa	Total	% de Variância	% Cumulativa	Total	% de Variância	% Cumulativa
1	20,688	33,915	33,915	20,688	33,915	33,915	9,379	15,375	15,375
2	3,935	6,451	40,367	3,935	6,451	40,367	8,555	14,025	29,400
3	2,795	4,581	44,948	2,795	4,581	44,948	4,839	7,933	37,333
4	2,304	3,778	48,726	2,304	3,778	48,726	4,412	7,233	44,566
5	2,163	3,546	52,271	2,163	3,546	52,271	4,197	6,880	51,445
6	1,809	2,966	55,237	1,809	2,966	55,237	2,313	3,792	55,237
7	1,665	2,730	57,967						
8	1,578	2,587	60,555						
9	1,426	2,337	62,892						
10	1,399	2,293	65,185						
11	1,252	2,052	67,238						
12	1,181	1,936	69,174						
13	1,103	1,809	70,982						
14	1,033	1,693	72,675						
15	,980	1,607	74,282						
16	,921	1,509	75,791						
17	,895	1,467	77,258						
18	,817	1,340	78,599						
19	,808	1,324	79,923						
20	,754	1,236	81,158						
21	,720	1,181	82,339						
22	,678	1,112	83,450						
23	,657	1,078	84,528						
24	,632	1,036	85,564						
25	,613	1,005	86,569						
26	,535	,877	87,446						
27	,522	,855	88,301						
28	,479	,786	89,087						
29	,458	,751	89,838						
30	,443	,727	90,565						
31	,429	,703	91,267						
32	,390	,639	91,907						
33	,363	,595	92,502						
34	,357	,585	93,087						
35	,345	,566	93,653						

36	,318	,521	94,173					
37	,309	,507	94,680					
38	,292	,479	95,160					
39	,271	,445	95,605					
40	,258	,423	96,027					
41	,238	,389	96,417					
42	,219	,359	96,776					
43	,211	,347	97,123					
44	,194	,318	97,441					
45	,176	,289	97,730					
46	,164	,268	97,999					
47	,149	,244	98,243					
48	,137	,224	98,467					
49	,120	,197	98,664					
50	,110	,181	98,845					
51	,106	,174	99,019					
52	,091	,150	99,169					
53	,086	,142	99,310					
54	,082	,134	99,444					
55	,068	,112	99,556					
56	,065	,107	99,663					
57	,053	,087	99,750					
58	,046	,075	99,825					
59	,042	,070	99,894					
60	,038	,062	99,956					
61	,027	,044	100,000					

Método de Extração: Análise das Componentes Principais.

Consistência Interna da Componente Comportamental (eliminação do item 13)

Consistência Interna	
Alfa de Cronbach	Número de Itens
-,123	2

Consistência Interna da Componente Comportamental (eliminação do item 12)

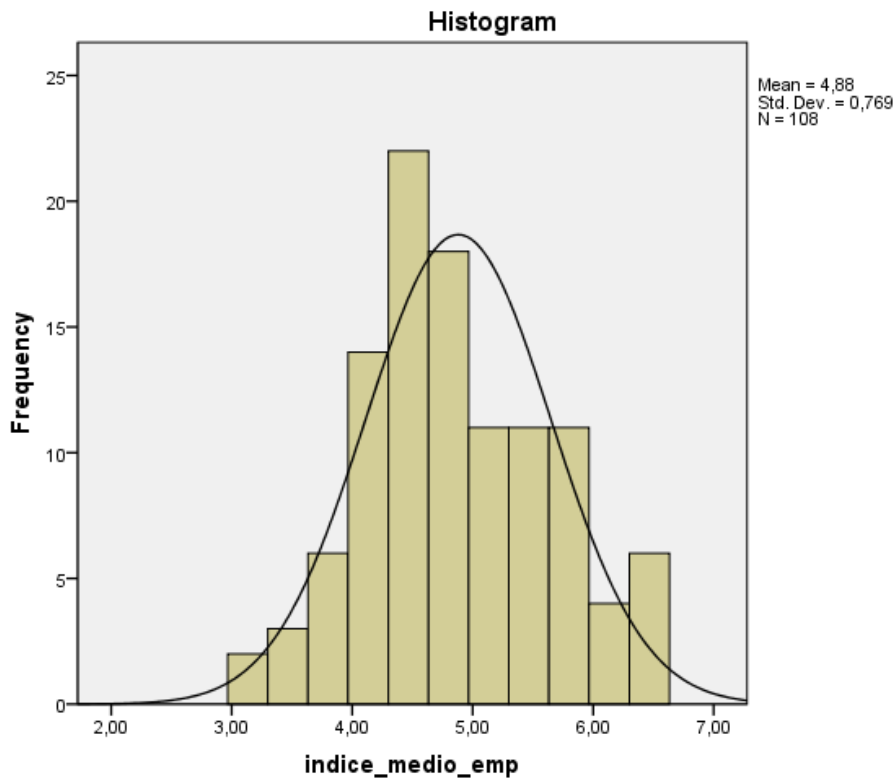
Consistência Interna	
Alfa de Cronbach	Número de Itens
,139	2

Consistência Interna da Componente Comportamental (eliminação do item 7)

Consistência Interna	
Alfa de Cronbach	Número de Itens
,016	2

Sensibilidade

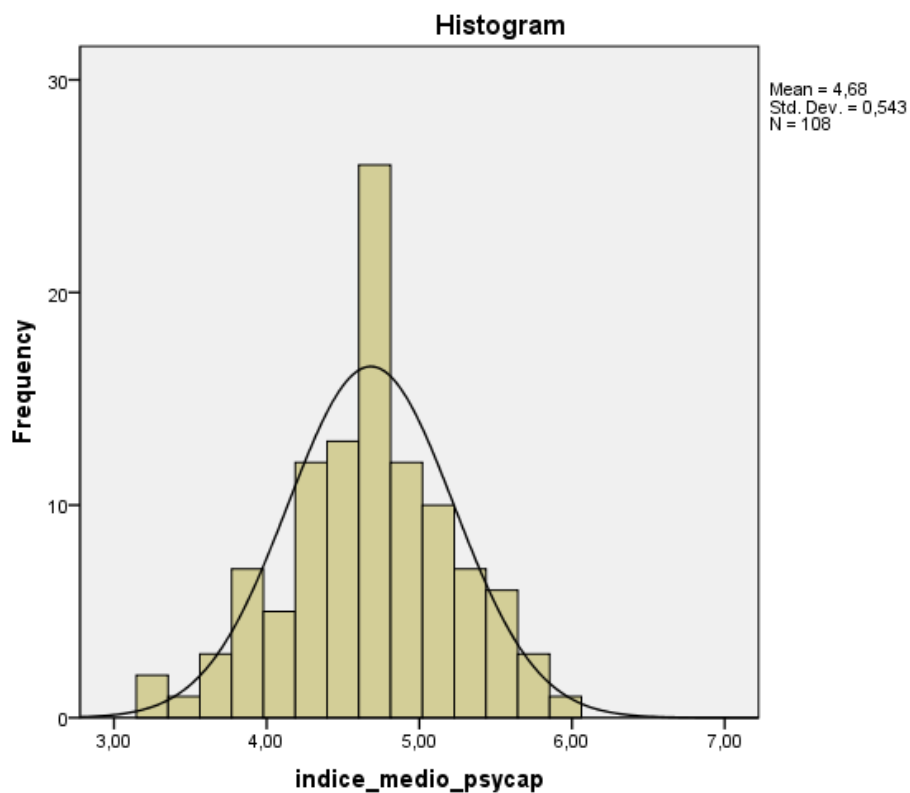
Indicadores de Normalidade - Empenhamento		
N	Válido	108
	Em Falta	0
Média		4,8802
Mediana		4,8
Desvio Padrão		0,76912
Assimetria		0,246
Erro Padrão de assimetria		0,233
Achatamento		-0,268
Erro Padrão de Achatamento		0,461
Mínimo		3,13
Máximo		6,6



Teste de Normalidade - Empenhamento						
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estatística	df	Sig.	Estatística	df	Sig.
Empenhamento	0,077	108	0,119	0,984	108	0,21

a. Correção Significante de Lilliefors

Indicadores de Normalidade - Capital Psicológico		
N	Válido	108
	Em Falta	0
Média		4,6821
Mediana		4,7083
Desvio Padrão		0,54331
Assimetria		-0,173
Erro Padrão de assimetria		0,233
Achatamento		0,093
Erro Padrão de Achatamento		0,461
Mínimo		3,25
Máximo		5,88

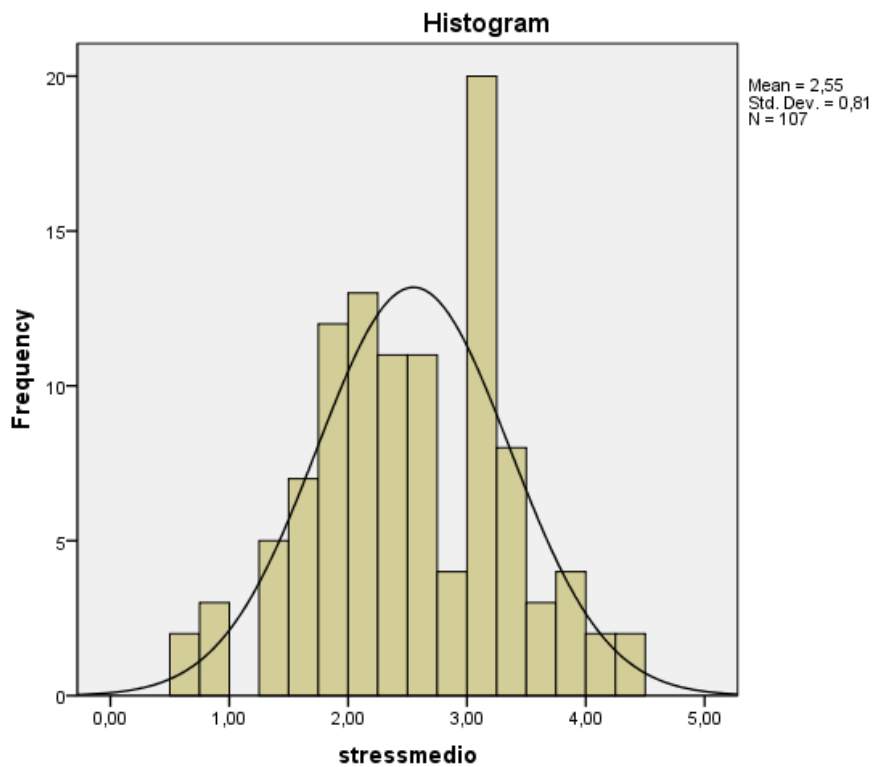


Teste de Normalidade - Empenhamento						
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estatística	df	Sig.	Estatística	df	Sig.
Empenhamento	0,07	108	0,200*	0,986	108	0,337

aCorrecção Significante de Lilliefors

*. Este é um valor inferior da verdadeira significância

Indicadores de Normalidade - Stress		
N	Válido	107
	Em Falta	1
Média		2,5496
Mediana		2,5082
Desvio Padrão		0,80953
Assimetria		-0,11
Erro Padrão de assimetria		0,234
Achatamento		-0,227
Erro Padrão de Achatamento		0,463
Mínimo		0,56
Máximo		4,43



Teste de Normalidade - Stress						
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estatística	df	Sig.	Estatística	df	Sig.
Empenhamento	0,09	108	0,054	0,99	108	0,618

a. Correção Significante de Lilliefors

Anexo C: Estatística descritiva – frequências, média, desvio padrão, t-student e ANOVA

Frequências

Gênero					
		Frequência	Percentagem	Percentagem válida	Percentagem cumulativa
	1	47	43,5	43,5	43,5
Válido	2	61	56,5	56,5	100
	Total	108	100	100	

Idade					
		Frequência	Percentagem	Percentagem Válida	Percentagem Cumulativa
	21-30	21	19,4	19,4	19,4
	31-40	47	43,5	43,5	63,0
Válido	41-50	30	27,8	27,8	90,7
	51-60	8	7,4	7,4	98,1
	>61	2	1,9	1,9	100,0
	Total	108	100,0	100,0	

Habilitações Literárias					
		Frequência	Percentagem	Percentagem Válida	Percentagem Cumulativa
	Ensino Secundário	25	23,1	23,1	23,1
Válido	Bacharelato ou Licenciatura	55	50,9	50,9	74,1
	Estudos Pós-Graduados	28	25,9	25,9	100
	Total	108	100	100	

Área					
		Frequência	Percentagem	Percentagem Válida	Percentagem Cumulativa
Válido	área comercial	55	50,9	50,9	50,9
	serviços centrais	53	49,1	49,1	100,0
	Total	108	100,0	100,0	

Antiguidade					
		Frequência	Percentagem	Percentagem Válida	Percentagem Cumulativa
Válido	Menos de 5 Anos	48	44,4	44,4	44,4
	Entre 6 e 10 Anos	23	21,3	21,3	65,7
	Entre 11 e 15 Anos	22	20,4	20,4	86,1
	Entre 16 e 20 Anos	6	5,6	5,6	91,7
	Mais de 20 Anos	9	8,3	8,3	100
	Total	108	100	100	

Chefia					
		Frequência	Percentagem	Percentagem Válida	Percentagem Cumulativa
Válido	Sim	32	29,6	29,6	29,6
	Não	76	70,4	70,4	100,0
	Total	108	100,0	100,0	

Função					
		Frequência	Percentagem	Percentagem Válida	Percentagem Cumulativa
Válido	administrador	2	1,9	1,9	1,9
	administrativo	10	9,3	9,3	11,1
	analista	6	5,6	5,6	16,7
	assistente	18	16,7	16,7	33,3
	auditor	1	,9	,9	34,3
	chefe de divisão	2	1,9	1,9	36,1
	chefe de gabinete	1	,9	,9	37,0
	chefia	1	,9	,9	38,0
	comercial	2	1,9	1,9	39,8
	conselheiro	1	,9	,9	40,7
	consultor	2	1,9	1,9	42,6
	coordenador	1	,9	,9	43,5
	director	3	2,8	2,8	46,3
	economista	1	,9	,9	47,2
	gerente	9	8,3	8,3	55,6
	gestor	16	14,8	14,8	70,4
	jurista	1	,9	,9	71,3
	responsável administrativo	4	3,7	3,7	75,0
	responsável comercial	1	,9	,9	75,9
	secretária	1	,9	,9	76,9
	subdirector	2	1,9	1,9	78,7
	subgerente	1	,9	,9	79,6
	técnico	19	17,6	17,6	97,2
	traider	2	1,9	1,9	99,1
	vice presidente	1	,9	,9	100,0
	Total	108	100,0	100,0	

Média e Desvio Padrão para todas as variáveis e seus factores

Estatística Descritiva - Média e Desvio Padrão																	
		Emp	Afec	Cog	comp	stres	Caus	Pap	rel	car	cli	int	pc	aut	esp	opt	res
N	Válido	108	108	108	108	108	108	108	108	108	108	108	108	108	108	108	108
	Em falta	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Média		4,8802	4,6979	4,866	4,775	2,558	2,387	2,511	2,4361	2,851	2,709	2,465	4,682	4,877	4,515	4,514	4,823
Mediana		4,8	4,625	5,125	5	2,525	2,333	2,636	2,4	2,778	2,727	2,455	4,708	5	4,5	4,5	4,833
Moda		4,53	4,75	5,5	5,33	1,93 ^a	2,78	2,73	2,2	2,44 ^a	2,09	2	4,71 ^a	5	4,67	4,5	5
Desvio Padrão		0,7691	0,9203	0,729	0,91	0,81	0,807	0,903	0,8449	1,027	0,915	0,931	0,543	0,788	0,639	0,639	0,611
Assimetria		0,246	0,213	-0,46	-0,29	-0,13	0,145	-0,06	0,083	-0,32	-0,05	-0,07	-0,17	-0,38	0,078	-0,18	-0,95
Erro Padrão de Assimetria		0,233	0,233	0,233	0,233	0,233	0,233	0,233	0,233	0,233	0,233	0,233	0,233	0,233	0,233	0,233	0,233
Mínimo		3,13	2,75	3	2,33	0,56	0,44	0,36	0,6	0,22	0,45	0	3,25	2,83	3,17	3	2,67
Máximo		6,6	6,75	7	7	4,43	4,44	4,73	4,3	4,89	5	4,36	5,88	6	6	5,83	5,83
Somatório		527,07	507,38	525,5	515,7	276,3	257,8	271,2	263,1	307,9	292,6	266,2	505,7	526,7	487,7	487,5	520,8

Média, Desvio Padrão, T-student (variável género)

Média e Desvio Padrão – Género					
	Género	N	Média	Desvio Padrão	Erro Padrão da Média
Capital Psicológico	feminino	47	4,6312	0,5765	0,08409
	masculino	61	4,7213	0,5177	0,06629
Stress	feminino	47	2,5975	0,8919	0,13009
	masculino	61	2,5273	0,7476	0,09572
Empenhamento	feminino	47	4,8298	0,7725	0,11267
	masculino	61	4,9191	0,7707	0,09868

T-Student - Género											
		Para igualdade de		t-test para igualdade de médias						95% de Intervalo de Confiança da Diferença de	
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Diferença de Média	Diferença de Desvio-Padrão	Inferior	Superior	
PSYCAP	Equal variances assumed	,717	,399	-,853	106	,395	-,09011	,10558	- ,29944	,11923	
	Equal variances not assumed			-,842	93,307	,402	-,09011	,10708	- ,30273	,12252	
STRESS	Equal variances assumed	1,089	,299	,445	106	,657	,07021	,15786	- ,24277	,38319	
	Equal variances not assumed			,435	89,238	,665	,07021	,16151	- ,25070	,39112	
EMPENHAMENTO	Equal variances assumed	,124	,725	-,597	106	,552	-,08934	,14973	- ,38619	,20751	
	Equal variances not assumed			-,596	98,981	,552	-,08934	,14977	- ,38652	,20785	

Média, Desvio Padrão, ANOVA (variável idade)

Média e Devio Padrão - Idade									
	N	Média	Desvio Padrão	Erro Padrão	95% Intervalo de Confiança para a Média		Mínimo	Máximo	
					Limite Inferior	Limite Superior			
Empenhamento	21-30	21	4,7175	0,5416	0,11818	4,4709	4,964	3,73	5,87
	31-40	47	4,8085	0,822	0,1199	4,5672	5,0499	3,13	6,53
	41-50	30	5,0844	0,7609	0,13892	4,8003	5,3686	3,93	6,6
	51-60	8	5,025	0,9798	0,3464	4,2059	5,8441	3,6	6,4
	>61	2	4,6333	0,7071	0,5	-1,7198	10,9864	4,13	5,13
	Total	108	4,8802	0,7691	0,07401	4,7335	5,027	3,13	6,6
Stress	21-30	21	2,3458	0,5935	0,12951	2,0757	2,616	1,39	3,52
	31-40	47	2,6655	0,8605	0,12551	2,4129	2,9182	0,61	4,43
	41-50	30	2,5732	0,8876	0,16204	2,2418	2,9046	0,56	4,18
	51-60	8	2,4836	0,679	0,24006	1,916	3,0512	1,39	3,13
	>61	2	2,3197	1,194	0,84426	-8,4077	13,047	1,48	3,16
	Total	108	2,5578	0,8103	0,07797	2,4033	2,7124	0,56	4,43
Capital Psicológico	21-30	21	4,4802	0,4361	0,09517	4,2816	4,6787	3,5	5,08
	31-40	47	4,7181	0,6018	0,08777	4,5414	4,8948	3,25	5,88
	41-50	30	4,7319	0,5262	0,09607	4,5355	4,9284	3,71	5,79
	51-60	8	4,7188	0,4791	0,16939	4,3182	5,1193	4,29	5,54
	>61	2	5,0625	0,4419	0,3125	1,0918	9,0332	4,75	5,38
	Total	108	4,6821	0,5433	0,05228	4,5785	4,7857	3,25	5,88

ANOVA - Idade						
		Somatório dos Quadrados	df	Quadrado da Média	F	Sig.
PSYCAP	Between Groups	1,352	4	0,338	1,151	0,337
	Within Groups	30,234	103	0,294		
	Total	31,585	107			
STRESS	Between Groups	1,37	4	0,342	0,512	0,727
	Within Groups	68,886	103	0,669		
	Total	70,256	107			
EMPENHAMENTO	Between Groups	2,542	4	0,635	1,077	0,372
	Within Groups	60,754	103	0,59		
	Total	63,296	107			

Média, Desvio Padrão, ANOVA (variável habilitações literárias)

Média e Devio Padrão - Habilitações Literárias									
	N	Média	Desvio Padrão	Erro Padrão	95% Intervalo de Confiança para a Média		Mínimo	Máximo	
					Limite Inferior	Limite Superior			
Empenhamento	Ensino Secundário	25	5,0293	0,7626	0,15251	4,7146	5,3441	3,73	6,6
	Bacharelato ou Licenciatura	55	4,7406	0,7631	0,1029	4,5343	4,9469	3,13	6,6
	Estudos Pós-Graduados	28	5,0214	0,7627	0,14414	4,7257	5,3172	3,13	6,53
	Total	108	4,8802	0,7691	0,07401	4,7335	5,027	3,13	6,6
Stress	Ensino Secundário	25	2,7475	0,8431	0,16863	2,3995	3,0956	0,8	4,43
	Bacharelato ou Licenciatura	55	2,5267	0,8051	0,10856	2,309	2,7443	0,61	4,18
	Estudos Pós-Graduados	28	2,4496	0,7914	0,14956	2,1428	2,7565	0,56	3,85
	Total	108	2,5578	0,8103	0,07797	2,4033	2,7124	0,56	4,43
Capital Psicológico	Ensino Secundário	25	4,4833	0,5339	0,10677	4,263	4,7037	3,25	5,54
	Bacharelato ou Licenciatura	55	4,7356	0,5231	0,07054	4,5942	4,877	3,71	5,88
	Estudos Pós-Graduados	28	4,7545	0,5668	0,10712	4,5347	4,9743	3,5	5,75
	Total	108	4,6821	0,5433	0,05228	4,5785	4,7857	3,25	5,88

ANOVA – Habilitações Literárias						
		Somatório dos Quadrados	df	Quadrado da Média	F	Sig.
PSYCAP	Between Groups	1,292	2	,646	2,239	,112
	Within Groups	30,294	105	,289		
	Total	31,585	107			
STRESS	Between Groups	1,281	2	,640	,975	,381
	Within Groups	68,975	105	,657		
	Total	70,256	107			
EMPENHAMENTO	Between Groups	2,186	2	1,093	1,878	,158
	Within Groups	61,109	105	,582		
	Total	63,296	107			

Média, Desvio Padrão, T-student (variável área)

T-Student - Área										
		Para igualdade de		t-test para igualdade de médias						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Diferença de Média	Diferença de Desvio- Padrão	95% de Intervalo de Confiança da Diferença de	
									Inferior	Superior
PSYCAP	Equal variances assumed	,339	,561	,742	106	,460	,07776	,10480	-,13002	,28553
	Equal variances not assumed			,743	105,535	,459	,07776	,10460	-,12962	,28514
STRESS	Equal variances assumed	,612	,436	-1,062	106	,291	-,16549	,15588	-,47453	,14355
	Equal variances not assumed			-1,063	105,991	,290	-,16549	,15574	-,47427	,14328
EMPENHAMENTO ORGANIZACIONAL	Equal variances assumed	,105	,746	-,362	106	,718	-,05384	,14865	-,34854	,24087
	Equal variances not assumed			-,362	105,997	,718	-,05384	,14856	-,34837	,24069

Média e Desvio Padrão – área					
	Habilitações Literárias	N	Média	Desvio Padrão	Erro Padrão da Média
Capital Psicológico	serviços centrais	53	4,7217	0,515	0,07074
	área comercial	55	4,6439	0,5714	0,07705
Stress	serviços centrais	53	2,4736	0,7904	0,10856
	área comercial	55	2,6390	0,8281	0,11167
Empenhamento	serviços centrais	53	4,8528	0,7595	0,10432
	área comercial	55	4,9067	0,7844	0,10576

Média, Desvio Padrão, ANOVA (variável função)

Média e Desvio Padrão - Função									
	N	Média	Desvio Padrão	Erro Padrão	95% Intervalo de Confiança para a Média		Mínimo	Máximo	
					Limite Inferior	Limite Superior			
Empenhamento	vice-presidente	1	5,0667	5,07	5,07
	traider	2	5,0333	0,7071	0,5	-1,3198	11,3864	4,53	5,53
	técnico	19	4,5018	0,5724	0,13131	4,2259	4,7776	3,13	5,47
	subgerente	1	4,5333	4,53	4,53
	subdirector	2	3,8667	0,3771	0,26667	0,4783	7,255	3,6	4,13
	secretária	1	4,3333	4,33	4,33
	responsável comercial	1	4,6000	4,6	4,6
	responsável administrativo	4	5,0667	0,6777	0,33884	3,9883	6,145	4,53	6
	jurista	1	4,4000	4,4	4,4
	gestor	16	5,1875	0,7559	0,18898	4,7847	5,5903	3,8	6,6
	gerente	9	5,0741	0,69	0,22999	4,5437	5,6044	4,2	6,13
	economista	1	5,4000	5,4	5,4
	director	3	6,1111	0,3791	0,21886	5,1694	7,0528	5,8	6,53
	coordenador	1	3,9333	3,93	3,93
	consultor	2	4,6000	0,5657	0,4	-0,4825	9,6825	4,2	5
	conselheiro	1	5,5333	5,53	5,53
	comercial	2	5,0333	0,1414	0,1	3,7627	6,304	4,93	5,13
	chefia	1	6,4000	6,4	6,4
	chefe de gabinete	1	5,4000	5,4	5,4
	chefe de	2	4,6333	0,8014	0,56667	-2,5668	11,8335	4,07	5,2

	divisão								
	auditor	1	4,8000	4,8	4,8
	assistente	18	4,5963	0,589	0,13883	4,3034	4,8892	3,67	5,87
	analista	6	4,6222	1,1931	0,48707	3,3702	5,8743	3,13	6,33
	administrativo	10	5,1067	0,8596	0,27184	4,4917	5,7216	3,47	6,6
	administrador	2	6,0000	0,7543	0,53333	-0,7766	12,7766	5,47	6,53
	Total	108	4,8802	0,7691	0,07401	4,7335	5,027	3,13	6,6
Stress	vice-presidente	1	3,8525	3,85	3,85
	traider	2	1,9344	0,7187	0,5082	-4,5228	8,3917	1,43	2,44
	técnico	19	2,5703	0,8608	0,19747	2,1554	2,9852	0,8	4,03
	subgerente	1	3,0820	3,08	3,08
	subdirector	2	1,9098	0,6144	0,43443	-3,6101	7,4297	1,48	2,34
	secretária	1	2,9836	2,98	2,98
	responsável comercial	1	3,4918	3,49	3,49
	responsável administrativo	4	2,8033	0,4058	0,20289	2,1576	3,449	2,36	3,16
	jurista	1	4,1803	4,18	4,18
	gestor	16	2,9119	0,6116	0,15289	2,586	3,2378	1,82	3,89
	gerente	9	2,6685	0,9552	0,31839	1,9343	3,4027	1,51	4,43
	economista	1	3,4426	3,44	3,44
	director	3	1,1421	0,747	0,43128	-0,7136	2,9977	0,56	1,98
	coordenador	1	1,9344	1,93	1,93
	consultor	2	2,1475	0,0232	0,01639	1,9392	2,3558	2,13	2,16
	conselheiro	1	1,6557	1,66	1,66
	comercial	2	3,1557	0,0116	0,0082	3,0516	3,2599	3,15	3,16
	chefia	1	1,5902	1,59	1,59
	chefe de gabinete	1	2,1967	2,2	2,2
	chefe de divisão	2	2,5738	0,2087	0,14754	0,6991	4,4485	2,43	2,72
	auditor	1	2,0984	2,1	2,1
assistente	18	2,4645	0,7434	0,17522	2,0948	2,8342	1,39	3,87	
analista	6	2,2240	1,0077	0,41138	1,1666	3,2815	0,61	3,16	
administrativo	10	2,5852	0,8009	0,25326	2,0123	3,1582	1,64	4,28	
administrador	2	2,3279	0,5796	0,40984	-2,8796	7,5353	1,92	2,74	
	Total	108	2,5578	0,8103	0,07797	2,4033	2,7124	0,56	4,43
Capital Psicológico	vice-presidente	1	4,6667	4,67	4,67
	traider	2	4,2083	1,0017	0,70833	-4,7919	13,2086	3,5	4,92
	técnico	19	4,5241	0,5845	0,1341	4,2424	4,8059	3,58	5,88
	subgerente	1	4,7500	4,75	4,75
	subdirector	2	4,9583	0,5893	0,41667	-0,3359	10,2526	4,54	5,38
	secretária	1	4,2917	4,29	4,29
	responsável comercial	1	4,8333	4,83	4,83

responsável administrativo	4	4,7500	0,6152	0,3076	3,7711	5,7289	4,17	5,54
jurista	1	5,4167	5,42	5,42
gestor	16	4,7318	0,5058	0,12644	4,4623	5,0013	3,92	5,63
gerente	9	4,9167	0,5644	0,18814	4,4828	5,3505	3,96	5,75
economista	1	3,7083	3,71	3,71
director	3	5,1806	0,5549	0,32035	3,8022	6,5589	4,71	5,79
coordenador	1	5,5417	5,54	5,54
consultor	2	4,4792	0,2652	0,1875	2,0968	6,8616	4,29	4,67
conselheiro	1	4,6667	4,67	4,67
comercial	2	4,6875	0,0884	0,0625	3,8934	5,4816	4,63	4,75
chefia	1	5,3333	5,33	5,33
chefe de gabinete	1	5,3750	5,38	5,38
chefe de divisão	2	4,6458	0,0884	0,0625	3,8517	5,44	4,58	4,71
auditor	1	4,8750	4,88	4,88
assistente	18	4,3380	0,5107	0,12037	4,084	4,5919	3,25	5,08
analista	6	4,9653	0,3134	0,12794	4,6364	5,2941	4,54	5,46
administrativo	10	4,7542	0,4075	0,12887	4,4626	5,0457	3,83	5,17
administrador	2	5,1875	0,6776	0,47917	-0,9009	11,2759	4,71	5,67
Total	108	4,6821	0,5433	0,05228	4,5785	4,7857	3,25	5,88

ANOVA - Função						
		Somatório dos Quadrados	df	Quadrado da Média	F	Sig.
PSYCAP	Between Groups	7,373	24	,307	1,053	,414
	Within Groups	24,212	83	,292		
	Total	31,585	107			
STRESS	Between Groups	17,710	24	,738	1,166	,297
	Within Groups	52,546	83	,633		
	Total	70,256	107			
EMPENHAMENTO	Between Groups	21,121	24	,880	1,732	,035
	Within Groups	42,174	83	,508		
	Total	63,296	107			

Média, Desvio Padrão, T-student (variável chefia)

Média e Desvio Padrão – Chefia					
	Chefia	N	Média	Desvio Padrão	Erro Padrão da Média
Capital Psicológico	Sim	32	4,977	0,53673	0,0949
	Não	75	4,551	0,49909	0,0576
Stress	Sim	32	2,536	0,87633	0,1549
	Não	75	2,560	0,78932	0,0911
Empenhamento	Sim	32	5,144	0,76465	0,1352
	Não	75	4,772	0,75298	0,087

T-Student- Chefia										
		Para igualdade de		t-test para igualdade de médias						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Diferença de Média	Diferença de Desvio- Padrão	95% de Intervalo de Confiança da Diferença de	
									Inferior	Superior
PSYCAP	Equal variances assumed	1,467	,229	3,888	106	,000	,41845	,10761	,20510	,63180
	Equal variances not assumed			3,775	54,724	,000	,41845	,11084	,19630	,64060
STRESS	Equal variances assumed	,078	,780	-,182	106	,856	-,03122	,17153	-,37131	,30886
	Equal variances not assumed			-,174	53,086	,862	-,03122	,17929	-,39081	,32837
EMPENHAMENTO	Equal variances assumed	,376	,541	2,359	106	,020	,37445	,15873	,05976	,68914
	Equal variances not assumed			2,338	57,207	,023	,37445	,16013	,05382	,69509

Média, Desvio Padrão, ANOVA (variável antiguidade)

Média e Desvio Padrão - Antiguidade									
		N	Média	Desvio Padrão	Erro Padrão	95% Intervalo de Confiança para a Média		Mínimo	Máximo
						Limite Inferior	Limite Superior		
Empenhamento	Menos de 5 Anos	48	4,9222	0,7263	0,10483	4,7113	5,1331	3,13	6,53
	Entre 6 e 10 Anos	23	4,8928	0,716	0,14929	4,5831	5,2024	3,47	6,53
	Entre 11 e 15 Anos	22	4,8000	0,7323	0,15613	4,4753	5,1247	3,6	6,4
	Entre 16 e 20 Anos	6	5,2111	0,9619	0,39268	4,2017	6,2205	4,27	6,6
	Mais de 20 Anos	9	4,6000	1,1035	0,36784	3,7518	5,4482	3,13	6,6
	Total	108	4,8802	0,7691	0,07401	4,7335	5,027	3,13	6,6
Stress	Menos de 5 Anos	48	2,4129	0,7351	0,1061	2,1995	2,6264	0,61	4,43
	Entre 6 e 10 Anos	23	2,5994	0,8207	0,17113	2,2445	2,9543	1,43	4,03
	Entre 11 e 15 Anos	22	2,8063	0,8378	0,17862	2,4348	3,1777	0,8	4,28
	Entre 16 e 20 Anos	6	3,0820	0,8147	0,33259	2,227	3,9369	1,82	4,18
	Mais de 20 Anos	9	2,2678	0,9469	0,31562	1,5399	2,9956	0,56	3,16
	Total	108	2,5578	0,8103	0,07797	2,4033	2,7124	0,56	4,43
Capital Psicológico	Menos de 5 Anos	48	4,7500	0,5073	0,07323	4,6027	4,8973	3,5	5,88
	Entre 6 e 10 Anos	23	4,7518	0,5445	0,11354	4,5164	4,9873	3,25	5,75
	Entre 11 e 15 Anos	22	4,3826	0,5412	0,11539	4,1426	4,6225	3,29	5,33
	Entre 16 e 20 Anos	6	5,0208	0,6956	0,28398	4,2908	5,7508	3,96	5,58
	Mais de 20 Anos	9	4,6481	0,4167	0,13891	4,3278	4,9685	4,08	5,38
	Total	108	4,6821	0,5433	0,05228	4,5785	4,7857	3,25	5,88

ANOVA - Antiguidade						
		Somatório dos Quadrados	df	Quadrado da Média	F	Sig.
PSYCAP	Between Groups	3,006	4	,751	2,708	,034
	Within Groups	28,580	103	,277		
	Total	31,585	107			
STRESS	Between Groups	4,811	4	1,203	1,893	,117
	Within Groups	65,444	103	,635		
	Total	70,256	107			
EMPENHAMENTO	Between Groups	1,594	4	,398	,665	,618
	Within Groups	61,702	103	,599		
	Total	63,296	107			

Anexo D: Teste de hipóteses – regressões lineares simples

Hipótese 1

Variáveis Introduzidas/Removidas			
Modelo	Variáveis Introduzidas	Variáveis Removidas	Método
1	PSYCAP ^a	.	Enter

a. Todas as variáveis pedidas foram introduzidas

b. Variável Dependente: Empenhamento

Sumário do Modelo ^a				
Modelo	Coefficiente de Correlação Múltipla	Coefficiente de Determinação	Coefficiente de Determinação Ajustado	Erro Padrão da Estimativa
1	0,401 ^a	,161	,153	,70783

a. Preditores: (Constante), PSYCAP

ANOVA ^b						
Modelo		Somatório dos Quadrados	df	Quadrado da Média	F	Sig.
1	Regressão	10,188	1	10,188	20,334	,000 ^a
	Residual	53,108	106	,501		
	Total	63,296	107			

a. Preditores: (Constante), PSYCAP

b. Variável Dependente: Empenhamento

Coefficientes ^a						
Modelo		Coefficientes não padronizados		Coefficientes padronizados	t	Sig.
		B	Erro Padrão	Beta		
1	(Constante)	2,221	,594		3,742	,000
	PSYCAP	,568	,126	,401	4,509	,000

b. Variável Dependente: Empenhamento

Variáveis Introduzidas/Removidas			
Modelo	Variáveis Introduzidas	Variáveis Removidas	Método
1	PSYCAP ^a	.	Enter

a. Todas as variáveis pedidas foram introduzidas

b. Variável Dependente: Componente afectiva

Sumário do Modelo ^a				
Modelo	Coefficiente de Correlação Múltipla	Coefficiente de Determinação	Coefficiente de Determinação Ajustado	Erro Padrão da Estimativa
1	0,446 ^a	,199	,192	,82737

a. Preditores: (Constante), PSYCAP

ANOVA ^b						
Modelo		Somatório dos Quadrados	df	Quadrado da Média	F	Sig.
	Regressão	18,068	1	18,068	26,394	,000 ^a
	Residual	72,561	106	,685		
1	Total	90,629	107			

a. Preditores: (Constante), PSYCAP

b. Variável Dependente: Componente afectiva

Coefficientes ^a						
Modelo		Coefficientes não padronizados		Coefficientes padronizados	t	Sig.
		B	Erro Padrão	Beta		
1	(Constante)	1,157	,694		1,667	,098
	PSYCAP	,756	,147	,446	5,138	,000

b. Variável Dependente: Componente afectiva

Variáveis Introduzidas/Removidas			
Modelo	Variáveis Introduzidas	Variáveis Removidas	Método
1	AUTO-EFICÁCIA ^a	.	Enter

a. Todas as variáveis pedidas foram introduzidas

b. Variável Dependente: Empenhamento

Sumário do Modelo ^a				
Modelo	Coefficiente de Correlação Múltipla	Coefficiente de Determinação	Coefficiente de Determinação Ajustado	Erro Padrão da Estimativa
1	0,245 ^a	,060	,051	,74915

a. Preditores: (Constante), AUTO-EFICÁCIA

ANOVA ^b						
Modelo		Somatório dos Quadrados	df	Quadrado da Média	F	Sig.
	Regressão	3,805	1	3,805	6,780	,011 ^a
	Residual	59,490	106	,561		
1	Total	63,296	107			

a. Preditores: (Constante), AUTO-EFICÁCIA

b. Variável Dependente: Empenhamento

Coefficientes ^a						
Modelo		Coefficientes não padronizados		Coefficientes padronizados	t	Sig.
		B	Erro Padrão	Beta		
1	(Constante)	3,713	,454		8,182	,000
	AUTO-EFICÁCIA	,239	,092	,245	2,604	,011

b. Variável Dependente: Empenhamento

Variáveis Introduzidas/Removidas			
Modelo	Variáveis Introduzidas	Variáveis Removidas	Método
1	AUTO-EFICÁCIA ^a	.	Enter

a. Todas as variáveis pedidas foram introduzidas

b. Variável Dependente: Componente afectiva

Sumário do Modelo ^a				
Modelo	Coefficiente de Correlação Múltipla	Coefficiente de Determinação	Coefficiente de Determinação Ajustado	Erro Padrão da Estimativa
1	0,305 ^a	,093	,085	,88057

a. Preditores: (Constante), AUTO-EFICÁCIA

ANOVA ^b						
Modelo		Somatório dos Quadrados	df	Quadrado da Média	F	Sig.
	Regressão	8,437	1	8,437	10,881	,001 ^a
	Residual	82,192	106	,775		
1	Total	90,629	107			

a. Preditores: (Constante), AUTO-EFICÁCIA

b. Variável Dependente: Componente afectiva

Coefficientes ^a						
Modelo		Coefficientes não padronizados		Coefficientes padronizados	t	Sig.
		B	Erro Padrão	Beta		
1	(Constante)	2,960	,533		5,549	,000
	AUTO-EFICÁCIA	,356	,108	,305	3,299	,001

b. Variável Dependente: Componente afectiva

Variáveis Introduzidas/Removidas			
Modelo	Variáveis Introduzidas	Variáveis Removidas	Método
1	ESPERANÇA ^a	.	Enter

a. Todas as variáveis pedidas foram introduzidas

b. Variável Dependente: Empenhamento

Sumário do Modelo ^a				
Modelo	Coefficiente de Correlação Múltipla	Coefficiente de Determinação	Coefficiente de Determinação Ajustado	Erro Padrão da Estimativa
1	0,382 ^a	,146	,138	,71400

a. Preditores: (Constante), ESPERANÇA

ANOVA ^b						
Modelo		Somatório dos Quadrados	df	Quadrado da Média	F	Sig.
	Regressão	9,257	1	9,257	18,159	,000 ^a
	Residual	54,038	106	,510		
1	Total	63,296	107			

a. Preditores: (Constante), ESPERANÇA

b. Variável Dependente: Empenhamento

Coeficientes ^a						
Modelo		Coeficientes não padronizados		Coeficientes padronizados	t	Sig.
		B	Erro Padrão	Beta		
1	(Constante)	2,801	,493		5,682	,000
	ESPERANÇA	,461	,108	,382	4,261	,000

b. Variável Dependente: Empenhamento

Variáveis Introduzidas/Removidas			
Modelo	Variáveis Introduzidas	Variáveis Removidas	Método
1	ESPERANÇA ^a	.	Enter

a. Todas as variáveis pedidas foram introduzidas

b. Variável Dependente: Empenhamento

Sumário do Modelo ^a				
Modelo	Coefficiente de Correlação Múltipla	Coefficiente de Determinação	Coefficiente de Determinação Ajustado	Erro Padrão da Estimativa
1	0,423 ^a	,190	,171	,83820

a. Preditores: (Constante), ESPERANÇA

ANOVA ^b						
Modelo		Somatório dos Quadrados	df	Quadrado da Média	F	Sig.
	Regressão	16,223	1	16,223	23,111	,000 ^a
	Residual	74,406	106	,702		
1	Total	90,629	107			

a. Preditores: (Constante), ESPERANÇA

b. Variável Dependente: Componente afectiva

Coefficientes ^a						
Modelo		Coefficientes não padronizados		Coefficientes padronizados	t	Sig.
		B	Erro Padrão	Beta		
1	(Constante)	1,945	,578		3,363	,001
	ESPERANÇA	,610	,127	,423	4,807	,000

b. Variável Dependente: Componente afectiva

Variáveis Introduzidas/Removidas			
Modelo	Variáveis Introduzidas	Variáveis Removidas	Método
1	OPTIMISMO ^a	.	Enter

a. Todas as variáveis pedidas foram introduzidas

b. Variável Dependente: Empenhamento

Sumário do Modelo ^a				
Modelo	Coefficiente de Correlação Múltipla	Coefficiente de Determinação	Coefficiente de Determinação Ajustado	Erro Padrão da Estimativa
1	0,558 ^a	,311	,305	,64128

a. Preditores: (Constante), OPTIMISMO

ANOVA ^b						
Modelo		Somatório dos Quadrados	df	Quadrado da Média	F	Sig.
	Regressão	19,704	1	19,704	47,914	,000 ^a
	Residual	43,591	106	,411		
1	Total	63,296	107			

a. Preditores: (Constante), OPTIMISMO

b. Variável Dependente: Empenhamento

Coeficientes ^a						
Modelo		Coeficientes não padronizados		Coeficientes padronizados	t	Sig.
		B	Erro Padrão	Beta		
1	(Constante)	1,848	,442		4,178	,000
	OPTIMISMO	,672	,097	,558	6,922	,000

b. Variável Dependente: Empenhamento

Variáveis Introduzidas/Removidas			
Modelo	Variáveis Introduzidas	Variáveis Removidas	Método
1	OPTIMISMO ^a	.	Enter

a. Todas as variáveis pedidas foram introduzidas

b. Variável Dependente: Empenhamento

Sumário do Modelo ^a				
Modelo	Coefficiente de Correlação Múltipla	Coefficiente de Determinação	Coefficiente de Determinação Ajustado	Erro Padrão da Estimativa
1	0,545 ^a	,297	,291	,77508

a. Preditores: (Constante), OPTIMISMO

ANOVA ^b						
Modelo		Somatório dos Quadrados	df	Quadrado da Média	F	Sig.
	Regressão	26,950	1	26,950	44,860	,000 ^a
	Residual	63,679	106	,601		
1	Total	90,629	107			

a. Preditores: (Constante), OPTIMISMO

b. Variável Dependente: Componente afectiva

Coefficientes ^a						
Modelo		Coefficientes não padronizados		Coefficientes padronizados	t	Sig.
		B	Erro Padrão	Beta		
1	(Constante)	1,152	,535		2,155	,033
	OPTIMISMO	,786	,117	,545	6,698	,000

b. Variável Dependente: Componente afectiva

Variáveis Introduzidas/Removidas			
Modelo	Variáveis Introduzidas	Variáveis Removidas	Método
1	OPTIMISMO ^a	.	Enter

a. Todas as variáveis pedidas foram introduzidas

b. Variável Dependente: Componente cognitiva

Sumário do Modelo ^a				
Modelo	Coefficiente de Correlação Múltipla	Coefficiente de Determinação	Coefficiente de Determinação Ajustado	Erro Padrão da Estimativa
1	0,285 ^a	,081	,073	,70165

a. Preditores: (Constante), OPTIMISMO

ANOVA ^b						
Modelo		Somatório dos Quadrados	df	Quadrado da Média	F	Sig.
	Regressão	4,618	1	4,618	9,380	,003 ^a
	Residual	52,185	106	,492		
1	Total	56,803	107			

a. Preditores: (Constante), OPTIMISMO

b. Variável Dependente: Componente cognitiva

Coefficientes ^a						
Modelo		Coefficientes não padronizados		Coefficientes padronizados	t	Sig.
		B	Erro Padrão	Beta		
1	(Constante)	3,398	,484		7,021	,000
	OPTIMISMO	,325	,106	,285	3,063	,003

b. Variável Dependente: Componente cognitiva

Hipótese 3

Variáveis Introduzidas/Removidas			
Modelo	Variáveis Introduzidas	Variáveis Removidas	Método
1	PSYCAP ^a	.	Enter

a. Todas as variáveis pedidas foram introduzidas

b. Variável Dependente: stress

Sumário do Modelo ^a				
Modelo	Coefficiente de Correlação Múltipla	Coefficiente de Determinação	Coefficiente de Determinação Ajustado	Erro Padrão da Estimativa
1	0,238 ^a	,056	,048	,79081

a. Preditores: (Constante), PSYCAP

ANOVA ^b						
Modelo		Somatório dos Quadrados	df	Quadrado da Média	F	Sig.
	Regressão	3,966	1	3,966	6,341	,013 ^a
	Residual	66,290	106	,625		
1	Total	70,256	107			

a. Preditores: (Constante), PSYCAP

b. Variável Dependente: stress

Coeficientes ^a						
Modelo		Coeficientes não padronizados		Coeficientes padronizados	t	Sig.
		B	Erro Padrão	Beta		
1	(Constante)	4,217	,663		6,358	,000
	PSYCAP	-,354	,141	-,238	-2,518	,013

a. Variável Dependente: stress

Variáveis Introduzidas/Removidas			
Modelo	Variáveis Introduzidas	Variáveis Removidas	Método
1	PSYCAP ^a	.	Enter

- a. Todas as variáveis pedidas foram introduzidas
b. Variável Dependente: Causas intrínsecas ao trabalho

Sumário do Modelo ^a				
Modelo	Coefficiente de Correlação Múltipla	Coefficiente de Determinação	Coefficiente de Determinação Ajustado	Erro Padrão da Estimativa
1	0,218 ^a	,048	,039	,79141

- a. Preditores: (Constante), PSYCAP

ANOVA ^b						
Modelo		Somatório dos Quadrados	df	Quadrado da Média	F	Sig.
	Regressão	3,324	1	3,324	5,307	,023 ^a
	Residual	66,392	106	,626		
1	Total	69,716	107			

- a. Preditores: (Constante), PSYCAP
b. Variável Dependente: causas intrínsecas ao trabalho

Coeficientes ^a					
Modelo		Coeficientes não padronizados		t	Sig.
		B	Erro Padrão		
1	(Constante)	3,906	,664	5,885	,000
	PSYCAP	-,324	,141	-,218	,023

- b. Variável Dependente: causas intrínsecas ao trabalho

Variáveis Introduzidas/Removidas			
Modelo	Variáveis Introduzidas	Variáveis Removidas	Método
1	PSYCAP ^a	.	Enter

a. Todas as variáveis pedidas foram introduzidas

b. Variável Dependente: relações interpessoais

Sumário do Modelo ^a				
Modelo	Coefficiente de Correlação Múltipla	Coefficiente de Determinação	Coefficiente de Determinação Ajustado	Erro Padrão da Estimativa
1	0,271 ^a	,074	,065	,81709

a. Preditores: (Constante), PSYCAP

ANOVA ^b						
Modelo		Somatório dos Quadrados	df	Quadrado da Média	F	Sig.
	Regressão	5,619	1	5,619	8,417	,005 ^a
	Residual	70,770	106	,668		
1	Total	76,389	107			

a. Preditores: (Constante), PSYCAP

b. Variável Dependente: relações interpessoais

Coeficientes ^a						
Modelo		Coeficientes não padronizados		Coeficientes padronizados	t	Sig.
		B	Erro Padrão	Beta		
1	(Constante)	4,411	,685		6,437	,000
	PSYCAP	-,422	,145	-,271	-2,901	,005

b. Variável Dependente: relações interpessoais

Variáveis Introduzidas/Removidas			
Modelo	Variáveis Introduzidas	Variáveis Removidas	Método
1	PSYCAP ^a	.	Enter

a. Todas as variáveis pedidas foram introduzidas

b. Variável Dependente: Carreira e realização

Sumário do Modelo ^a				
Modelo	Coefficiente de Correlação Múltipla	Coefficiente de Determinação	Coefficiente de Determinação Ajustado	Erro Padrão da Estimativa
1	0,230 ^a	,053	,044	1,00440

a. Preditores: (Constante), PSYCAP

ANOVA ^b						
Modelo	Somatório dos Quadrados	df	Quadrado da Média	F	Sig.	
1	Regressão	5,983	1	5,983	5,931	,017 ^a
	Residual	106,935	106	1,009		
	Total	112,918	107			

a. Preditores: (Constante), PSYCAP

b. Variável Dependente: carreira e realização

Coeficientes ^a						
Modelo		Coeficientes não padronizados		Coeficientes padronizados	t	Sig.
		B	Erro Padrão	Beta		
1	(Constante)	4,889	,842		5,804	,000
	PSYCAP	-,435	,179	-,230	-2,435	,017

b. Variável Dependente: carreira e realização

Variáveis Introduzidas/Removidas			
Modelo	Variáveis Introduzidas	Variáveis Removidas	Método
1	PSYCAP ^a	.	Enter

a. Todas as variáveis pedidas foram introduzidas

b. Variável Dependente: Clima e estrutura

Sumário do Modelo ^a				
Modelo	Coefficiente de Correlação Múltipla	Coefficiente de Determinação	Coefficiente de Determinação Ajustado	Erro Padrão da Estimativa
1	0,216 ^a	,047	,038	,89781

a. Preditores: (Constante), PSYCAP

ANOVA ^b						
Modelo		Somatório dos Quadrados	df	Quadrado da Média	F	Sig.
1	Regressão	4,189	1	4,189	5,197	,025 ^a
	Residual	85,443	106	,806		
	Total	89,632	107			

a. Preditores: (Constante), PSYCAP

b. Variável Dependente: Clima e estrutura

Coeficientes ^a						
Modelo		Coeficientes não padronizados		Coeficientes padronizados	t	Sig.
		B	Erro Padrão	Beta		
1	(Constante)	4,414	,753		5,862	,000
	PSYCAP	-,364	,160	-,216	-2,280	,025

b. Variável Dependente: Clima e estrutura

Variáveis Introduzidas/Removidas			
Modelo	Variáveis Introduzidas	Variáveis Removidas	Método
1	PSYCAP ^a	.	Enter

a. Todas as variáveis pedidas foram introduzidas

b. Variável Dependente: Interface casa-trabalho

Sumário do Modelo ^a				
Modelo	Coefficiente de Correlação Múltipla	Coefficiente de Determinação	Coefficiente de Determinação Ajustado	Erro Padrão da Estimativa
1	0,211 ^a	,044	,035	,91481

a. Preditores: (Constante), PSYCAP

ANOVA ^b						
Modelo		Somatório dos Quadrados	df	Quadrado da Média	F	Sig.
	Regressão	4,122	1	4,122	4,926	,029 ^a
	Residual	88,710	106	,837		
1	Total	92,832	107			

a. Preditores: (Constante), PSYCAP

b. Variável Dependente: interface casa-trabalho

Coeficientes ^a						
Modelo		Coeficientes não padronizados		Coeficientes padronizados	t	Sig.
		B	Erro Padrão	Beta		
1	(Constante)	4,156	,767		5,417	,000
	PSYCAP	-,361	,163	-,211	-2,219	,029

b. Variável Dependente: Interface casa-trabalho

Variáveis Introduzidas/Removidas			
Modelo	Variáveis Introduzidas	Variáveis Removidas	Método
1	AUTO-EFICÁCIA ^a	.	Enter

- a. Todas as variáveis pedidas foram introduzidas
- b. Variável Dependente: Causas intrínsecas ao trabalho

Sumário do Modelo ^a				
Modelo	Coefficiente de Correlação Múltipla	Coefficiente de Determinação	Coefficiente de Determinação Ajustado	Erro Padrão da Estimativa
1	0,204 ^a	,041	,032	,79399

- a. Preditores: (Constante), AUTO-EFICÁCIA

ANOVA ^b						
Modelo		Somatório dos Quadrados	df	Quadrado da Média	F	Sig.
	Regressão	2,891	1	2,891	4,585	,035 ^a
	Residual	66,825	106	,630		
1	Total	69,716	107			

- a. Preditores: (Constante), AUTO-EFICÁCIA
- b. Variável Dependente: Causas intrínsecas ao trabalho

Coeficientes ^a						
Modelo		Coeficientes não padronizados		Coeficientes padronizados	t	Sig.
		B	Erro Padrão	Beta		
1	(Constante)	3,404	,481		7,076	,000
	AUTO-EFICÁCIA	-,209	,097	-,204	-2,141	,035

- b. Variável Dependente: Causas intrínsecas ao trabalho

Variáveis Introduzidas/Removidas			
Modelo	Variáveis Introduzidas	Variáveis Removidas	Método
1	AUTO-EFICÁCIA ^a	.	Enter

a. Todas as variáveis pedidas foram introduzidas

b. Variável Dependente: Relações Interpessoais

Sumário do Modelo ^a				
Modelo	Coefficiente de Correlação Múltipla	Coefficiente de Determinação	Coefficiente de Determinação Ajustado	Erro Padrão da Estimativa
1	0,236 ^a	,056	,047	,82488

a. Preditores: (Constante), AUTO-EFICÁCIA

ANOVA ^b						
Modelo		Somatório dos Quadrados	df	Quadrado da Média	F	Sig.
	Regressão	4,264	1	4,264	6,267	,014 ^a
	Residual	72,125	106	,680		
1	Total	76,389	107			

a. Preditores: (Constante), AUTO-EFICÁCIA

b. Variável Dependente: Relações interpessoais

Coefficientes ^a						
Modelo		Coefficientes não padronizados		Coefficientes padronizados	t	Sig.
		B	Erro Padrão	Beta		
1	(Constante)	3,671	,500		7,346	,000
	AUTO-EFICACIA	-,253	,101	-,236	-2,503	,014

b. Variável Dependente: Relações interpessoais

Variáveis Introduzidas/Removidas			
Modelo	Variáveis Introduzidas	Variáveis Removidas	Método
1	ESPERANÇA ^a	.	Enter

a. Todas as variáveis pedidas foram introduzidas

b. Variável Dependente: Stress

Sumário do Modelo ^a				
Modelo	Coefficiente de Correlação Múltipla	Coefficiente de Determinação	Coefficiente de Determinação Ajustado	Erro Padrão da Estimativa
1	0,230 ^a	,053	,044	,79222

a. Preditores: (Constante), ESPERANÇA

ANOVA ^b						
Modelo		Somatório dos Quadrados	df	Quadrado da Média	F	Sig.
1	Regressão	3,729	1	3,729	5,942	,016 ^a
	Residual	66,526	106	,628		
	Total	70,256	107			

a. Preditores: (Constante), ESPERANÇA

b. Variável Dependente: Stress

Coefficientes ^a					
Modelo		Coefficientes não padronizados		t	Sig.
		B	Erro Padrão		
1	(Constante)	3,878	,547	7,091	,000
	ESPERANÇA	-,292	,120	-2,438	,016

b. Variável Dependente: Stress

Variáveis Introduzidas/Removidas			
Modelo	Variáveis Introduzidas	Variáveis Removidas	Método
1	ESPERANÇA ^a	.	Enter

- a. Todas as variáveis pedidas foram introduzidas
b. Variável Dependente: Causas intrínsecas ao trabalho

Sumário do Modelo ^a				
Modelo	Coefficiente de Correlação Múltipla	Coefficiente de Determinação	Coefficiente de Determinação Ajustado	Erro Padrão da Estimativa
1	0,234 ^a	,055	,046	,78841

- a. Preditores: (Constante), ESPERANÇA

ANOVA ^b						
Modelo		Somatório dos Quadrados	df	Quadrado da Média	F	Sig.
1	Regressão	3,826	1	3,826	6,156	,015 ^a
	Residual	65,889	106	,622		
	Total	69,716	107			

- a. Preditores: (Constante), ESPERANÇA
b. Variável Dependente: Causas intrínsecas ao trabalho

Coeficientes ^a						
Modelo		Coeficientes não padronizados		Coeficientes padronizados	t	Sig.
		B	Erro Padrão	Beta		
1	(Constante)	3,724	,544		6,843	,000
	ESPERANÇA	-,296	,119	-,234	-2,481	,015

- b. Variável Dependente: Causas intrínsecas ao trabalho

Variáveis Introduzidas/Removidas			
Modelo	Variáveis Introduzidas	Variáveis Removidas	Método
1	ESPERANÇA ^a	.	Enter

a. Todas as variáveis pedidas foram introduzidas

b. Variável Dependente: Relações interpessoais

Sumário do Modelo ^a				
Modelo	Coefficiente de Correlação Múltipla	Coefficiente de Determinação	Coefficiente de Determinação Ajustado	Erro Padrão da Estimativa
1	0,259 ^a	,067	,058	,81992

a. Preditores: (Constante), Esperança

ANOVA ^b						
Modelo		Somatório dos Quadrados	df	Quadrado da Média	F	Sig.
	Regressão	5,128	1	5,128	7,628	,007 ^a
	Residual	71,261	106	,672		
1	Total	76,389	107			

a. Preditores: (Constante), ESPERANÇA

b. Variável Dependente: Relações interpessoais

Coeficientes ^a						
Modelo		Coeficientes não padronizados		Coeficientes padronizados	t	Sig.
		B	Erro Padrão	Beta		
1	(Constante)	3,984	,566		7,039	,000
	ESPERANÇA	-,343	,124	-,259	-2,762	,007

b. Variável Dependente: Relações Interpessoais

Variáveis Introduzidas/Removidas			
Modelo	Variáveis Introduzidas	Variáveis Removidas	Método
1	ESPERANÇA ^a	.	Enter

a. Todas as variáveis pedidas foram introduzidas

b. Variável Dependente: Carreira e realização

Sumário do Modelo ^a				
Modelo	Coefficiente de Correlação Múltipla	Coefficiente de Determinação	Coefficiente de Determinação Ajustado	Erro Padrão da Estimativa
1	0,204 ^a	,042	,033	1,01034

a. Preditores: (Constante), Esperança

ANOVA ^b						
Modelo		Somatório dos Quadrados	df	Quadrado da Média	F	Sig.
	Regressão	4,715	1	4,715	4,619	,034 ^a
	Residual	108,203	106	1,021		
1	Total	112,918	107			

a. Preditores: (Constante), ESPERANÇA

b. Variável Dependente: Carreira e realização

Coeficientes ^a						
Modelo		Coeficientes não padronizados		Coeficientes padronizados	t	Sig.
		B	Erro Padrão	Beta		
1	(Constante)	4,335	,697		6,216	,000
	ESPERANÇA	-,329	,153	-,204	-2,149	,034

b. Variável Dependente: Carreira e realização

Variáveis Introduzidas/Removidas			
Modelo	Variáveis Introduzidas	Variáveis Removidas	Método
1	ESPERANÇA ^a	.	Enter

a. Todas as variáveis pedidas foram introduzidas

b. Variável Dependente: Clima e estrutura

Sumário do Modelo ^a				
Modelo	Coefficiente de Correlação Múltipla	Coefficiente de Determinação	Coefficiente de Determinação Ajustado	Erro Padrão da Estimativa
1	0,198 ^a	,039	,030	,90132

a. Preditores: (Constante), Esperança

ANOVA ^b						
Modelo		Somatório dos Quadrados	df	Quadrado da Média	F	Sig.
	Regressão	3,520	1	3,520	4,332	,040 ^a
	Residual	86,113	106	,812		
1	Total	89,632	107			

a. Preditores: (Constante), ESPERANÇA

b. Variável Dependente: Clima e estrutura

Coeficientes ^a						
Modelo		Coeficientes não padronizados		Coeficientes padronizados	t	Sig.
		B	Erro Padrão	Beta		
1	(Constante)	3,991	,622		6,415	,000
	ESPERANÇA	-,284	,136	-,198	-2,081	,040

b. Variável Dependente: Clima e estrutura

Variáveis Introduzidas/Removidas			
Modelo	Variáveis Introduzidas	Variáveis Removidas	Método
1	ESPERANÇA ^a	.	Enter

a. Todas as variáveis pedidas foram introduzidas

b. Variável Dependente: Interface casa-trabalho

Sumário do Modelo ^a				
Modelo	Coefficiente de Correlação Múltipla	Coefficiente de Determinação	Coefficiente de Determinação Ajustado	Erro Padrão da Estimativa
1	0,215 ^a	,046	,037	,91395

a. Preditores: (Constante), Esperança

ANOVA ^b						
Modelo		Somatório dos Quadrados	df	Quadrado da Média	F	Sig.
	Regressão	4,290	1	4,290	5,136	,025 ^a
	Residual	88,542	106	,835		
1	Total	92,832	107			

a. Preditores: (Constante), ESPERANÇA

b. Variável Dependente: Interface casa-trabalho

Coeficientes ^a						
Modelo		Coeficientes não padronizados		Coeficientes padronizados	t	Sig.
		B	Erro Padrão	Beta		
1	(Constante)	3,880	,631		6,151	,000
	ESPERANÇA	-,314	,138	-,215	-2,266	,025

b. Variável Dependente: Interface casa-trabalho

Variáveis Introduzidas/Removidas			
Modelo	Variáveis Introduzidas	Variáveis Removidas	Método
1	OPTIMISMO ^a	.	Enter

a. Todas as variáveis pedidas foram introduzidas

b. Variável Dependente: Stress

Sumário do Modelo ^a				
Modelo	Coefficiente de Correlação Múltipla	Coefficiente de Determinação	Coefficiente de Determinação Ajustado	Erro Padrão da Estimativa
1	0,250 ^a	,062	,053	,78836

a. Preditores: (Constante), OPTIMISMO

ANOVA ^b						
Modelo		Somatório dos Quadrados	df	Quadrado da Média	F	Sig.
	Regressão	4,375	1	4,375	7,039	,009 ^a
	Residual	65,880	106	,622		
1	Total	70,256	107			

a. Preditores: (Constante), OPTIMISMO

b. Variável Dependente: Stress

Coefficientes ^a						
Modelo		Coefficientes não padronizados		Coefficientes padronizados	t	Sig.
		B	Erro Padrão	Beta		
1	(Constante)	3,987	,544		7,331	,000
	OPTIMISMO	-,317	,119	-,250	-2,653	,009

b. Variável Dependente: Stress

Variáveis Introduzidas/Removidas			
Modelo	Variáveis Introduzidas	Variáveis Removidas	Método
1	OPTIMISMO ^a	.	Enter

a. Todas as variáveis pedidas foram introduzidas

b. Variável Dependente: Relações Interpessoais

Sumário do Modelo ^a				
Modelo	Coefficiente de Correlação Múltipla	Coefficiente de Determinação	Coefficiente de Determinação Ajustado	Erro Padrão da Estimativa
1	0,236 ^a	,056	,047	,82497

a. Preditores: (Constante), OPTIMISMO

ANOVA ^b						
Modelo		Somatório dos Quadrados	df	Quadrado da Média	F	Sig.
	Regressão	4,248	1	4,248	6,242	,014 ^a
	Residual	72,141	106	,681		
1	Total	76,389	107			

a. Preditores: (Constante), OPTIMISMO

b. Variável Dependente: Relações interpessoais

Coeficientes ^a						
Modelo		Coeficientes não padronizados		Coeficientes padronizados	t	Sig.
		B	Erro Padrão	Beta		
1	(Constante)	3,844	,569		6,755	,000
	OPTIMISMO	-,312	,125	-,236	-2,498	,014

b. Variável Dependente: Relações interpessoais

Variáveis Introduzidas/Removidas			
Modelo	Variáveis Introduzidas	Variáveis Removidas	Método
1	OPTIMISMO ^a	.	Enter

a. Todas as variáveis pedidas foram introduzidas

b. Variável Dependente: Carreira e realização

Sumário do Modelo ^a				
Modelo	Coefficiente de Correlação Múltipla	Coefficiente de Determinação	Coefficiente de Determinação Ajustado	Erro Padrão da Estimativa
1	0,286 ^a	,082	,073	,98897

a. Preditores: (Constante), OPTIMISMO

ANOVA ^b						
Modelo		Somatório dos Quadrados	df	Quadrado da Média	F	Sig.
	Regressão	9,242	1	9,242	9,450	,003 ^a
	Residual	103,675	106	,978		
1	Total	112,918	107			

a. Preditores: (Constante), OPTIMISMO

b. Variável Dependente: Carreira e realização

Coefficientes ^a						
Modelo		Coefficientes não padronizados		Coefficientes padronizados	t	Sig.
		B	Erro Padrão	Beta		
1	(Constante)	4,927	,682		7,223	,000
	OPTIMISMO	-,460	,150	-,286	-3,074	,003

b. Variável Dependente: Carreira e realização

Variáveis Introduzidas/Removidas			
Modelo	Variáveis Introduzidas	Variáveis Removidas	Método
1	OPTIMISMO ^a	.	Enter

a. Todas as variáveis pedidas foram introduzidas

b. Variável Dependente: Clima e estrutura

Sumário do Modelo ^a				
Modelo	Coefficiente de Correlação Múltipla	Coefficiente de Determinação	Coefficiente de Determinação Ajustado	Erro Padrão da Estimativa
1	0,250 ^a	,062	,054	,89037

a. Preditores: (Constante), OPTIMISMO

ANOVA ^b						
Modelo		Somatório dos Quadrados	df	Quadrado da Média	F	Sig.
	Regressão	5,600	1	5,600	7,064	,009 ^a
	Residual	84,032	106	,793		
1	Total	89,632	107			

a. Preditores: (Constante), OPTIMISMO

b. Variável Dependente: Clima e estrutura

Coeficientes ^a						
Modelo		Coeficientes não padronizados		Coeficientes padronizados	t	Sig.
		B	Erro Padrão	Beta		
1	(Constante)	4,325	,614		7,042	,000
	OPTIMISMO	-,358	,135	-,250	-2,658	,009

b. Variável Dependente: Clima e estrutura

Variáveis Introduzidas/Removidas			
Modelo	Variáveis Introduzidas	Variáveis Removidas	Método
1	OPTIMISMO ^a	.	Enter

a. Todas as variáveis pedidas foram introduzidas

b. Variável Dependente: Interface casa-trabalho

Sumário do Modelo ^a				
Modelo	Coefficiente de Correlação Múltipla	Coefficiente de Determinação	Coefficiente de Determinação Ajustado	Erro Padrão da Estimativa
1	0,214 ^a	,046	,037	,91421

a. Preditores: (Constante), OPTIMISMO

ANOVA ^b						
Modelo		Somatório dos Quadrados	df	Quadrado da Média	F	Sig.
	Regressão	4,239	1	4,239	5,072	,026 ^a
	Residual	88,593	106	,836		
1	Total	92,832	107			

a. Preditores: (Constante), OPTIMISMO

b. Variável Dependente: Interface casa-trabalho

Coeficientes ^a						
Modelo		Coeficientes não padronizados		Coeficientes padronizados	t	Sig.
		B	Erro Padrão	Beta		
1	(Constante)	3,871	,631		6,138	,000
	OPTIMISMO	-,312	,138	-,214	-2,252	,026

b. Variável Dependente: Interface casa-trabalho

Anexo E: Teste de hipóteses: regressão linear múltipla

Hipótese 4

Variáveis Introduzidas/Removidas			
Modelo	Variáveis Introduzidas	Variáveis Removidas	Método
1	PSYCAP X EMP, IND_MED_PSYCAP PSYCAP, IND_MED_EMP_ORG EMPENHAMENTO ORGANIZACIONAL ^a	.	Enter

a. Todas as variáveis pedidas foram introduzidas

b. Variável dependente: STRESS

Sumário do Modelo ^b				
Modelo	Coefficiente de Correlação Múltipla	Coefficiente de Determinação	Coefficiente de Determinação Ajustado	Erro Padrão da Estimativa
1	,238 ^a	,056	,029	,79836

a. Preditores: (Constante), PSYCAP x EMP, PSYCAP, EMPENHAMENTO ORGANIZACIONAL

b. Variável dependente: STRESS

ANOVA ^b						
Model		Somatório dos Quadrados	df	Quadrado da Média	F	Sig.
	Regressão	3,969	3	1,323	2,076	,108 ^a
1	Residual	66,287	104	0,637		
	Total	70,256	107			

a. Preditores: (Constante), PSYCAP x EMP, PSYCAP, EMPENHAMENTO ORGANIZACIONAL

b. Variável Dependente: STRESS

Coeficientes ^a							
Modelo	Coeficientes não padronizados		Coeficientes padronizados	t	Sig.	Estatística de Colinearidade	
	B	Erro Padrão	Beta			Tolerância	VIF
	(Constante)	4,229	,750		5,639	,000	
1 IND_MED_PSYCAP PSYCAP	-,350	,156	-,235	-2,242	,027	,829	1,206
IND_MED_EMP_ORG EMPENHAMENTO ORGANIZACIONAL	-,007	,116	-,006	-,058	,954	,748	1,337
PSYCAP X EMP	-,004	,190	-,002	-,019	,985	,836	1,196

a. Variável Dependente: STRESS