

**Instituto Superior de Psicologia Aplicada**



**INFLUÊNCIA DO CAPITAL PSICOLÓGICO POSITIVO  
NO STRESS OCUPACIONAL**

Nome do autor

Miguel Arinto de Almeida Santos

**Nº de aluno**

**11390**

Tese submetida como requisito parcial para a obtenção do grau de:

Mestre em Psicologia

Especialidade em Psicologia Social e das Organizações

**2008**

Instituto Superior de Psicologia Aplicada

INFLUÊNCIA DO CAPITAL PSICOLÓGICO POSITIVO  
NO STRESS OCUPACIONAL

**Miguel Arinto de Almeida Santos**

Dissertação orientada por Miguel Lopes

Tese submetida como requisito parcial para a obtenção do grau de:

**Mestre em Psicologia**

Especialidade em Psicologia Social e das Organizações

**2008**

Dissertação de mestrado realizada sob a orientação de Miguel Lopes, apresentada no Instituto Superior de Psicologia Aplicada para obtenção de grau de Mestre na especialidade de Psicologia Social e das Organizações conforme o despacho da DGES, nº 19673/2006 publicado em Diário da Republica 2ª série de 26 de Setembro de 2006.

## Agradecimentos

Ao longo do desenvolvimento da minha tese de mestrado, foram várias as pessoas que contribuíram para que em diferentes momentos e por diferentes razões, conseguisse que este projecto que decidi abraçar, chegasse a bom porto.

De entre as pessoas às quais gostaria de agradecer pela ajuda que me deram, destaco alguns professores, os meus pais e claro a minha namorada.

Ao meu professor Miguel Lopes, pela simpatia, optimismo e orientação que me deu ao longo de todo o tempo, fazendo-me sempre acreditar que estava no caminho certo para ultrapassar com sucesso o desafio que é realizar uma tese de mestrado.

Ao professor Rui Bártolo, cujo rigor e orientação ajudou a que o meu trabalho fosse evoluindo, atingindo progressivamente pequenas metas, mesmo em momentos em que as consequências da minha entrada pela primeira vez no mercado activo, tenham implicado muitas das vezes, que tivesse de haver um esforço extra da minha parte para as cumprir.

Aos meus pais pela preocupação, acompanhamento e disponibilidade que evidenciaram ao longo da tese, perguntando-me como é que estava a correr, mostrando-se disponíveis para me ouvir, e me compreender.

Um especial obrigado ao meu pai pela inestimável ajuda que me deu, para que pudesse recolher a minha amostra.

À minha namorada, Visanee, pela paciência, compreensão, disponibilidade e apoio que me deu ao longo de todo o trabalho, nomeadamente nos momentos em que senti mais dificuldades.

Terminada que está a minha tese de mestrado, partilho com todos aqueles que me ajudaram, a alegria de este passo contribuir para estar prestes a atingir a maior das metas a que me propus, a de terminar o meu Mestrado, sendo certo que todos eles atravessam esta meta comigo.

**Resumo:** Desde o aparecimento da Psicologia Positiva, sensivelmente há uma década atrás, que a sua presença na Literatura tem sido crescente, nomeadamente, estudos envolvendo o Comportamento Organizacional Positivo, e mais recentemente o Capital Psicológico Positivo (PsyCap). Este último compreende quatro capacidades psicológicas, positivamente orientadas: optimismo, esperança, auto-eficácia e resiliência, que se caracterizam por serem passíveis de ser medidas, desenvolvidas e geridas de forma a otimizar a performance no local de trabalho, para além de serem relativamente específicas ao campo do comportamento organizacional. Estudos têm já demonstrado as mais-valias de uma gestão eficaz do PsyCap, tendo já sido associado a maiores níveis de desempenho dos colaboradores no seu local de trabalho. É assim neste âmbito que surge a importância de estudar a influência do PsyCap no Stress Ocupacional, frequentemente, directa ou indirectamente associado a grandes prejuízos económicos. O presente estudo possui uma amostra de 195 colaboradores de uma empresa do ramo da Indústria Automóvel. Os resultados permitiram constatar que o PsyCap tem uma influência negativa nos níveis de stress ocupacional percebidos pelos colaboradores. Mais ainda, que apenas a esperança, isoladamente, tem uma influência significativa nos níveis de stress, o que poderá estar ligado à sua natureza mais cognitivo-emocional, que a diferencia das restantes capacidades.

Palavras-chave: psicologia positiva, comportamento organizacional positivo, PsyCap, stress ocupacional.

**Abstract:** Since Positive Psychology appeared, about a decade ago, its presence on the Literature has been progressively growing, namely studies about the Positive Organizational Behaviour and more recently the Positive Psychological Capital (PsyCap). PsyCap includes four psychological capabilities, which are positively oriented: optimism, hope, self-efficacy and resilience, which are characterized as being able to be measured, developed and managed in order to optimize performance on the workplace, besides being specific to the organizational behavior field. Prior studies have already showed that there are advantages on an efficient management of the PsyCap, for example, it is already associated with major levels of employee's performance on the workplace. It is in this context that rises up the importance of studying the influence of PsyCap on the Occupational Stress, which is frequently, directly or indirectly associated with major economical costs. The present study sample consisted of 195 workers of the Automobile Industry field. The results show that PsyCap has a negative effect on the Occupational Stress reported by the workers. Moreover, only hope by itself has a significant influence on stress levels, which might be related with its cognitive-emotional nature that makes it different from other capabilities.

Key-words: positive psychology, positive organizational behavior, psycap, occupational stress.

## ÍNDICE

<b>Introdução</b> .....	1
Psicologia Positiva .....	2
Comportamento Organizacional Positivo .....	3
Capital Psicológico Positivo .....	4
Auto-Eficácia .....	5
Esperança .....	6
Optimismo .....	7
Resiliência .....	8
Gestão do Capital Psicológico Positivo.....	10
Gestão da Auto-eficácia .....	11
Gestão da Esperança .....	11
Gestão do Optimismo .....	11
Gestão da Resiliência .....	12
Stress Ocupacional .....	12
Dimensões do PsyCap, PsyCap e Stress Ocupacional....	15
<b>Método</b> .....	18
Participantes .....	18
Delineamento .....	19
Instrumentos .....	20
Procedimento. ....	22
<b>Resultados</b> .....	23
<b>Discussão</b> .....	35
<b>Conclusão</b> .....	38
<b>Referência Bibliográficas</b> .....	39
<b>ANEXOS</b> .....	44
ANEXO A: Características da amostra .....	45
ANEXO B: Folha de Rosto dos Questionários .....	47
ANEXO C: Questionário do Capital Psicológico Positivo .....	48
ANEXO D: Escala “Fontes de Pressão no seu Emprego” .....	58
ANEXO E: Validade dos Constructos .....	61
ANEXO F: Fidelidade .....	75
ANEXO G: Sensibilidade .....	81
ANEXO H: Média, Desvios-padrões e correlações entre as Variáveis .....	82
ANEXO I: Regressão Linear .....	83

## Lista de Tabelas

TABELA 1: Análise Factorial da Escala de Esperança – Loadings dos Itens (a)...	24
TABELA 2: Análise Factorial à Escala do Optimismo – Loadings dos Itens (a)....	25
TABELA 3: Análise Factorial à Escala da Auto-Eficácia – Loadings dos Itens (a).	26
TABELA 4: Análise Factorial à Escala da Resiliência – Loadings dos Itens (a) ...	27
TABELA 5: Análise Factorial à Escala “Fontes de Pressão no seu emprego” – Loadings dos Itens (a) .....	28
TABELA 6: Valores de Alpha de Cronbach das Diversas Escalas .....	30
TABELA 7: Teste de Kolmogorov-Smirnov e Shapiro-Wilk para as diferentes Escalas .....	30
TABELA 8: Teste de Kolmogorov-Smirnov sem Correção de Lilliefors para todas as Escalas .....	31
TABELA 9: Média, Desvio-Padrões e Correlações entre as escalas .....	32
TABELA 10: R Square do PsyCap .....	32
TABELA 11: Beta e nível de significância da resiliência, auto-eficácia, optimismo e esperança .....	33
TABELA 12: Beta e nível de significância da Esperança .....	33
TABELA 13: R Square da Esperança .....	33

## Lista de Figuras

FIGURA 1: Distribuição dos sujeitos por sexos .....	18
FIGURA 2: Distribuição dos sujeitos por idade .....	19
FIGURA 3: Distribuição dos sujeitos por nível de escolaridade .....	19

## INTRODUÇÃO

Desde há cerca de 60 anos que o papel da psicologia têm incidido quase na sua totalidade, no estudo, compreensão e tratamento de doenças psicológicas. Tal abordagem, tem sido segundo alguns psicólogos dos quais se poderão destacar Seligman e Csikszentmihalyi (2000), uma abordagem eminentemente negativa, uma vez que, segundo os mesmos, esta aborda o comportamento humano duma perspectiva negativa.

É neste contexto que surge um novo movimento denominado de Psicologia Positiva, cujo foco incide nas qualidades e capacidades positivas dos humanos, e que visa colmatar o desequilíbrio até então existente, possibilitando uma visão mais ampla e abrangente do comportamento humano.

Esta abordagem acabou por se expandir a todas as áreas da psicologia, estando actualmente em constante e rápido crescimento na área do comportamento organizacional.

Diversos estudos nesta área permitiram identificar várias qualidades humanas positivas – optimismo, resiliência, auto-eficácia/confiança, e esperança – que se inserem no conceito de Comportamento Organizacional Positivo defendido por Luthans (2002b).

Posteriores conceptualizações, deram então origem ao aparecimento do conceito de Capital Psicológico Positivo (PsyCap), que resulta da junção das quatro qualidades referidas acima, e que visa a sua aplicação em contexto organizacional, com vista, nomeadamente, à sua gestão e ao aumento da performance dos colaboradores.

A investigação da influência das qualidades humanas positivas, nomeadamente daquelas que compreendem o PsyCap, noutras variáveis importantes da vida organizacional, começa progressivamente a mostrar as mais-valias das primeiras, como é exemplo os maiores níveis de performance verificados nos colaboradores com níveis mais elevados de PsyCap (Luthans , Avolio, Walumbwa & Li, 2005).

Torna-se assim premente aprofundar a associação do PsyCap com outras variáveis de inquestionável importância para as organizações. Tendo em conta que as qualidades que compreendem o PsyCap, conferem aos indivíduos uma maior capacidade para fazer face às adversidades com as quais se têm de deparar nas organizações, torna-se visível a possível relação existente entre o PsyCap e o Stress Ocupacional, ou seja, o stress vivenciado pelos colaboradores no exercer da sua profissão, uma vez que este deriva da percepção do

sujeito, de que tem ou não os recursos necessários para responder às exigências decorrentes do exercer da sua profissão.

Por outro lado, o stress, devido às consequências negativas que tem quer para os indivíduos quer para as organizações, assume-se como uma variável de extrema importância. Dai a relevância de procurar compreender, de que forma é que o PsyCap se relaciona com o Stress Ocupacional, mais concretamente, qual a influencia que exerce sobre este ultimo.

Neste enquadramento, o objectivo do presente estudo é testar a existência de uma influência negativa do PsyCap e das suas dimensões individualmente, nos níveis de stress ocupacional, percebidos pelos sujeitos. Ou seja, se associados a maiores níveis de PsyCap, estão associados níveis inferiores de stress ocupacional. A existência de tal relação, irá enfatizar a importância da aplicação de programas organizacionais e regras de gestão nos locais de trabalho, que visem o desenvolvimento do capital psicológico positivo dos indivíduos.

### Psicologia Positiva

Foi apenas há cerca de dez anos, que surgiu no campo da Psicologia, uma nova corrente denominada de Psicologia Positiva.

Segundo Luthans (2002b), Martin Seligman, conceituado psicólogo americano, pode ser considerado o principal impulsionador desta nova corrente, através dos artigos que escreveu a partir de 1998 (era então presidente da American Psychological Association), acerca da necessidade de mudar o foco da psicologia ainda quase exclusivamente centrada no diagnóstico e tratamento de doenças mentais e patológicas (segundo este desde a Segunda Guerra Mundial até então), para aquilo que segundo o autor a psicologia tinha esquecido e negligenciado, a de construir uma visão do ser humano com ênfase nos seus aspectos virtuosos. Seligman defendeu assim, a passagem de uma preocupação daquilo que está mal com as pessoas para aquilo que está bem, nomeadamente as suas forças (ao contrário das suas fraquezas), a resiliência (ao contrário da vulnerabilidade) e estar preocupado em desenvolver o bem-estar, prosperidade e uma boa vida (em oposição à remediação das patologias).

Seligman e Csikszentmihalyi (2000), por conseguinte, defenderam o uso de métodos científicos para estudar a força que permite aos indivíduos, grupos, organizações e comunidades prosperar e florescer. O movimento da psicologia positiva vem concomitantemente afirmar-se na edição especial de 2001 do periódico American

Psychologist, como uma tentativa de levar os psicólogos contemporâneos a adotarem uma visão mais aberta e apreciativa dos potenciais, das motivações e das capacidades humanas. É também aí definida a psicologia positiva como “nada mais do que o estudo científico das comuns virtudes e forças dos humanos” (Sheldon & King, 2001, p.216).

Segundo Yunes (2003), a psicologia deveria assim transformar velhas questões, em novas possibilidades de compreensão de fenómenos psicológicos como a felicidade, altruísmo, optimismo, esperança, alegria, satisfação, entre outros, tão importantes para o campo da investigação como a depressão, angústia, agressividade (estes com um cariz nitidamente mais negativo).

De salientar, no entanto, que as descobertas em psicologia positiva visam complementar e nunca substituir os conhecimentos adquiridos acerca do sofrimento, fraquezas e desordens. O objectivo passa por ter um conhecimento mais amplo e balanceado acerca da experiência humana – “o cume, os vales, e tudo aquilo que está entre eles” (Seligman, Steen, Park e Peterson, 2005a).

### Comportamento Organizacional Positivo

Apesar de antes do aparecimento da Psicologia Positiva, alguns estudos na área do comportamento organizacional e da psicologia per si, terem já incidido em constructos como o reforço positivo, afectos positivos e emoções humanas, na sua generalidade, a abordagem feita e a atenção relativa foi centrada em constructos mais negativos. Por exemplo, mais atenção foi dirigida para os afectos negativos do que para os positivos, stress e esgotamento em detrimento do eustress, resistência à mudança em oposição à aceitação/celebração da mudança, entre outros.

Segundo Luthans e Youssef (2004), após o surgimento da psicologia positiva, dois movimentos surgiram com o intuito de estudar a gestão das forças/qualidades positivas das pessoas no local de trabalho. Destes movimentos o primeiro a surgir foi o “Positive Organization Scholarship” (POS), que se baseia grandemente nos trabalhos de académicos da área das organizações da Universidade de Michigan, que estudam as características organizacionais positivas que podem potenciar a sobrevivência organizacional e a eficácia em tempos de crise, de condições adversas.

O segundo movimento foi o “Comportamento Organizacional Positivo” (POB) que se pode caracterizar como “o estudo e aplicação das capacidades e forças psicológicas positivamente orientadas, que podem ser medidas, desenvolvidas e geridas de forma a

otimizar a performance no local de trabalho” (Luthans, 2002a, p.59), para além de terem de ser relativamente únicas/específicas ao campo do comportamento organizacional (Luthans, 2002b). Nestas capacidades psicológicas positivas inserem-se a auto-eficácia, a esperança, o optimismo, e a resiliência. De salientar, que o carácter único deste último movimento quando comparado com a psicologia positiva per se, a “positive organization scholarship” e outras abordagens dos recursos humanos, que enfatizam os traços de personalidade positivos e as diferenças individuais, reside no facto do Comportamento Organizacional Positivo incidir não em traços disposicionais (relativamente fixos) mas sim em estados (variáveis), que podem ser desenvolvidos (segundo o autor o diferenciador mais crítico) nos membros organizacionais através de intervenções no local de trabalho ou através de uma gestão pró-activa por parte das chefias ou mesmo através da auto-aprendizagem (Luthans, 2002b e Luthans e Youssef, 2004). As intervenções podem assim ser desenvolvidas de forma a aumentar a confiança/auto-eficácia, esperança, optimismo e resiliência tanto das chefias como dos colaboradores.

### Capital Psicológico Positivo

Segundo Luthans e Youssef (2004), as quatro capacidades do Comportamento Psicológico Positivo referidas acima – auto-eficácia/confiança, esperança, optimismo e resiliência - podem no seu colectivo referir-se a um conceito que foi denominado de Capital Psicológico Positivo (“PsyCap”).

Face às características subjacentes aos constructos do POB, ou seja, serem positivos, únicos, mensuráveis, abertos ao desenvolvimento e relacionados com a performance, o PsyCap, a um nível mais individual, pode traduzir-se num recurso que permite potenciar a performance dos indivíduos. A um nível mais organizacional, ao poder ser gerido e passível de se identificar a sua eficácia tanto no desenvolvimento do capital psicológico em si mesmo como a nível da performance no local de trabalho, pode ter impacto a nível do retorno de investimentos e ser uma vantagem competitiva (Luthans & Youssef, 2004 e Luthans, Avolio, Walumbwa & Li, 2005).

O Capital Psicológico Positivo é assim definido mais especificamente como um “factor psicológico core na generalidade positivo, e que preenche em particular os critérios do POB, e que vai para além do capital humano e social de forma a ganhar uma vantagem competitiva através do investimento/desenvolvimento de “who you are”.

Torna-se seguidamente importante caracterizar segundo Luthans e Youssef (2004), cada uma das quatro capacidades psicológicas positivas que compõem o PsyCap.

### *Auto-Eficácia*

A auto-eficácia resulta da extensa teoria e investigação de Albert Bandura (1997), e é definida como a confiança que determinado indivíduo possui em como conseguirá mobilizar a motivação, os recursos cognitivos e os cursos de acção necessários, para executar um curso específico de acção num determinado contexto. As pessoas que são auto-eficazes tendem a escolher tarefas desafiantes e que envolvem esforço, e conseguem reunir a motivação extra e esforços para atingir com sucesso os seus objectivos, sendo perseverantes quando ficam face a obstáculos.

Relativamente à forma como a auto-eficácia opera, mais concretamente, em termos dos processos cognitivos que lhe estão subjacentes, Bandura (2001) na sua Teoria Cognitiva Social, identifica cinco processos constituintes do mesmo: simbolização, premeditação, observação, auto-regulação e auto-reflecção.

Sucintamente, na simbolização, os indivíduos criam uma imagem/modelo mental face a determinada situação, que servirá posteriormente como um guia para futuras acções. Na premeditação, os indivíduos planeiam as suas acções de forma a atingirem os níveis de performance a que se propõem, e às consequências que eles esperam. Na observação (ou modelação) os indivíduos aprendem novos comportamentos através de outros agentes significativos. Na auto-regulação, os indivíduos criam objectivos específicos e standards para a sua própria performance, avaliando a sua posição relativa, nesse momento, face a esses standards que criaram. Esta avaliação permite que o indivíduo mais facilmente se consiga focar nas energias necessárias para que se possa desenvolver melhor e atingir os seus objectivos. Por fim, no processo de auto-reflecção, os indivíduos reflectem acerca das suas acções passadas, sucessos, e fracassos, extraíndo novos conhecimentos a partir destas suas experiências passadas.

De entre as quatro dimensões que compõem o PsyCap, a auto-eficácia é provavelmente aquela que já foi alvo de mais estudos relativos à sua associação com outras variáveis.

Relativamente aos estudos realizados até então, destacam-se um estudo meta-analítico realizado por Stajkovic e Luthans (1998) em que se constatou haver uma correlação 0,38 com a performance no local de trabalho. Outros estudos meta-analíticos, demonstraram

igualmente uma forte relação entre a auto-eficácia e o nível de motivação e performance (Bandura e Locke, 2003).

De salientar ainda, estudos que demonstram a relação desta variável com as atitudes face ao trabalho entre diferentes culturas (Luthans, Zhu, & Avolio, 2006), para além do papel significativo da auto-eficácia como contribuidor para um funcionamento eficaz sobre stress (Bandura & Locke, 2003).

### *Esperança*

Outra capacidade psicológica positiva é a esperança, cujo principal investigador e concomitantemente precursor do movimento da psicologia positiva foi C. Rick Snyder.

Segundo Snyder (2000), ter esperança é ter a capacidade para definir objectivos, encontrar forma de os alcançar, e motivar-se para isso. De acordo com a Snyder, Lopez, Shorey, Rand e Feldman (2003), a esperança pode ser definida, como a percepção dos indivíduos relativamente à sua capacidade para: claramente conceptualizar objectivos (*goals*), desenvolver as estratégias para atingir esses objectivos (*pathways*), e ser capaz de se auto-motivar para os atingir (*agency*).

De salientar, que tanto a capacidade para desenvolver estratégias (“*pathways*”), como a capacidade para se manter motivado para atingir os objectivos a que se propõe (“*agency*”), são igualmente importantes, sendo que nenhum por si só é suficiente para atingir os objectivos (Snyder et al., 2003). Segundo os autores, os objectivos têm de ser substancialmente importantes para motivarem o sujeito. Podem ser de curto ou longo prazo, podendo dizer respeito a um objectivo de maior ou menor complexidade. O importante é que os objectivos criados tenham algum nível de incerteza, sejam pelo menos de importância moderada e de nível intermédio quanto à probabilidade de serem atingidos.

Segundo os autores, os objectivos podem assim ser qualquer coisa que o indivíduo desejar, podendo variar quanto à sua natureza, importância, e probabilidade de serem atingidos, sendo que indivíduos com elevada esperança buscam atingir objectivos progressivamente mais difíceis que os anteriores (Snyder et al., 2003).

Por outro lado, indivíduos com elevada esperança, mais facilmente desenvolvem caminhos alternativos, especialmente quando os objectivos definidos são importantes para eles e quando os obstáculos surgem, nomeadamente quando estratégias anteriores se revelam infrutíferas (Snyder, Lopez, Shorey, Rand, & Feldman, 1991).

Por um lado, as pessoas são levadas a atingir/cumprir os seus objectivos através dos meios que adoptam, o que lhes atribui a determinação e o desejo para investir a energia necessária para atingirem os objectivos a que se propõem. Os indivíduos com elevada motivação, são bastante influenciados pela sua percepção de que têm as capacidades para desenvolver formas de chegar ao que desejam, o que contribui para que sejam capazes de desenvolver formas alternativas de atingir os seus objectivos quando as primeiras tentativas se revelam infrutíferas.

A agency e a pathways operam assim de forma aditiva e interactiva, em que o aumento de uma conduz ao aumento da outra. Por exemplo, o aumento da motivação para atingir os objectivos (agency) serve de agente catalizador à criação de caminhos (pathways) para atingir os objectivos (goals). Por outro lado, uma pessoa que experiencie o aumento na sua capacidade de criar caminhos para atingir objectivos, terá associado um aumento na criação de objectivos (Snyder et. al., 1991)

Apesar de ser já vasta a investigação no impacto positivo da esperança em dimensões ligadas à área clínica, educacional e atlética, estão ainda a ser dados os primeiros passos na investigação relativa às mais-valias que esta poderá ter em dimensões ligadas ao trabalho.

Segundo Luthans e Youssef (2004), estudos emergentes na área do comportamento organizacional positivo permitem encontrar uma relação positiva entre a esperança dos líderes e resultados financeiros, satisfação dos trabalhadores, e a sua retenção. Num estudo com população chinesa constataram também que a esperança está relacionada com a performance.

## Optimismo

Segundo Martin Seligman (1998, cit. por Luthans, Youssef & Avolio, 2007), o optimismo é um tipo de explicação em que os indivíduos atribuem eventos positivos a causas de natureza interna e permanente, e interpretam acontecimentos negativos como tendo causas externas, temporárias, e como sendo relativas a situações específicas.

Por outro lado, os pessimistas interpretam os acontecimentos positivos como sendo de natureza externa, temporária e decorrente de situações específicas, e explicam os acontecimentos negativos como sendo resultantes de causas internas (de natureza pessoal) e permanente.

Desta forma, os optimistas tiram partido dos acontecimentos positivos que ocorrem nas suas vidas, vendo as causas destes eventos como estando sobre o seu poder e controlo,

acreditando que estas causas se manterão no futuro e que serão úteis noutras situações da sua vida. Consequentemente, este tipo de atribuição causal, permite que eles internalizem os aspectos positivos das suas vidas não só no que se refere ao passado e presente, mas também no que se refere ao futuro, aumentando assim a sua auto-estima e moral, distanciando-se de estados de espírito mais indesejáveis como a depressão e o sentimento de culpa. Por exemplo, empregados otimistas que recebem um feedback positivo e reconhecimento pelo seu supervisor, vão atribuir este momento positivo a características pessoais (e.g. o seu elevado profissionalismo), acreditando que irão ser sempre capazes de trabalhar muito e serem bem sucedidos não só no seu trabalho como em qualquer outra tarefa a que se proponha a fazer.

Por outro lado, ao atribuir as causas de acontecimentos negativos a factores externos, permite aos indivíduos otimistas, manterem-se positivos e confiantes relativamente ao seu futuro.

Pelo contrário, os indivíduos pessimistas não atribuem a si o crédito pelos acontecimentos positivos que acontecem na sua vida, para além de se culparem, ou seja, por atribuírem a si mesmos as causas dos aspectos e acontecimentos negativos das suas vidas. Eles assumem que acontecimentos negativos irão continuar a ocorrer nas suas vidas no futuro, ameaçando o seu sucesso e bem-estar não só em situações similares como noutras dimensões das suas vidas.

Apesar do optimismo e do pessimismo estarem habitualmente correlacionados negativamente, a forma como os constructos têm sido testados não permite tirar conclusões definitivas pela independência ou não dos mesmos (Luthans et al., 2007). Não obstante, estudos recentes, realizados por alguns autores, defendem mesmo que o optimismo e o pessimismo poderão tratar-se de variáveis independentes (Herzberg, Glaesmer & Hoyer, 2006; Lopes & Cunha, 2008).

Estudos têm ainda revelado a existência de relações positivas entre o optimismo e outras variáveis, entre as quais a performance (Luthans, Avolio, Avey, & Norman, 2006 citado por Luthans et al., 2007).

## Resiliência

Outras das capacidade psicológicas positivas é a resiliência. Segundo Luthans (2002b, p. 702), esta pode ser definida como a “capacidade para aguentar e recuperar de eventos adversos, conflitos, fracassos, ou mesmo de eventos positivos, progresso, e de aumento de responsabilidade”.

São vários os factores da Psicologia Positiva, que foram já identificados como contribuindo ou impedindo o desenvolvimento da resiliência. Estes factores podem ser classificados como “assets”, factores de risco e valores.

Os assets podem ser definidos como uma “característica mensurável num grupo de indivíduos ou na sua situação, que prediz resultados positivos no futuro, com base em determinado critério de avaliação” (Masten & Reed (2002, p. 76). Neste âmbito, Masten (2001) identificou, capacidades cognitivas, temperamento, auto-percepção positiva, fé, visão positiva da vida, estabilidade emocional, auto-regulação, senso de humor, e atractividade como potenciais assets que podem contribuir para uma maior resiliência. Wolin e Wolin (2005), por seu lado, destacam características semelhantes, tais como: insight, independência, relacionamentos, iniciativa, criatividade, humor e moral.

Relativamente aos factores de risco da resiliência, estes podem ser definidos como factores que acarretarem uma elevada probabilidade de resultados indesejáveis (Masten & Reed, 2002, p. 76). Estes factores de risco podem incluir comportamentos destrutivos e disfuncionais como o alcoolismo e o abuso de drogas (Johnson, Bryant, Collins, Noe, Strader, & Berbaum, 1998), e exposição a traumas, nomeadamente de violência, (Qouta, El-Sarraj, & Punamaki, 2001).

Os factores de risco podem assim contribuir para que os indivíduos estejam sujeitos com maior frequência, a situações que lhes são desagradáveis, aumentando assim a probabilidade de resultados negativos (Masten, 2001). Contudo, é importante salientar que a mera presença de factores de risco, não significa que estes automaticamente conduzam ao fracasso e à falta de resiliência. Face ao facto dos factores de risco serem inevitáveis, é de realçar que a presença de desafios é importante e necessária para o crescimento dos indivíduos. Se correctamente identificados e geridos, o processo de usar os assets para ultrapassar os riscos pode ajudar as pessoas a explorar novos domínios das suas vidas e a desenvolver os seus talentos e forças. Assim como as necessidades são um requisito para o processo motivacional, os factores de risco são importantes antecedentes para que o indivíduo possa desenvolver a sua resiliência. A resiliência permite assim aos indivíduos tirar proveito de situações que de outra forma permaneceriam desconhecidas.

De salientar que a relação dos assets como os factores de risco, não é linear, ou seja, a resiliência dos indivíduos não resulta da subtracção dos últimos aos primeiros (assets), da subtracção dos recursos e capacidades disponíveis aos indivíduos menos a frequência e intensidade da exposição aos riscos. Pelo contrário, no processo que compreende a

resiliência, os assets e os factores de risco têm uma natureza cumulativa e interactiva (Luthans, Youssef & Avolio, 2007).

Por fim, outro factor importante que deverá ser tido em consideração é o papel do sistema de valores dos indivíduos, uma vez que estes dão consistência e influenciam as cognições dos sujeitos, emoções, e acções. As crenças e os valores ajudam os indivíduos a ultrapassar momentos difíceis do seu presente, ligando-os a futuros momentos agradáveis. Alguns autores defendem mesmo que o processo através do qual o sistema de valores e crenças atribuem um significado, ajuda a manter a resiliência em momentos de elevado desgaste psicológico (Wong & Mason, 2001 cit. por Luthans, Youssef & Avolio, 2007), e físico (e.g., Holaday & McPhearson, 1997 cit. por Luthans, Youssef & Avolio, 2007).

São vários os autores que se têm debruçado sobre o papel da resiliência no desenvolvimento de vários aspectos do funcionamento humano, nomeadamente aqueles relacionados com coping pós-traumático e adaptação (Coutu, D. L. (2002).

Estudos na área do Comportamento Organizacional, como por exemplo aquele realizado por Luthans, Avolio, Norman, e Combs (2006), demonstram a existência de uma relação positiva entre a resiliência e a performance no local de trabalho.

De facto, segundo Luthans et al (2005), são poucos os estudos até então que incidiram especificamente sobre o Capital Psicológico Positivo, apesar de existirem já alguns estudos que demonstram a existência de relações positivas quer com a performance quer com atitudes ligadas ao contexto de trabalho.

Dai a importância de se continuar a aprofundar os estudos na área do PsyCap relacionando este último com outras variáveis também elas importantes para as organizações, como é caso do Stress Ocupacional.

### Gestão do Capital Psicológico Positivo

À semelhança do Capital Humano e do Capital Social, que são ambos passíveis de serem geridos de forma a se traduzirem em vantagens competitivas para as organizações, também o PsyCap pode ser gerido, não fosse uma das características intrínsecas dos seus componentes, o facto de poderem ser desenvolvidos e geridos (Luthans & Youssef, 2004).

De acordo com estes autores, a forma de gerir cada um dos componentes do PsyCap varia.

### *Gestão da Auto-Eficácia/Confiança*

No que se refere ao desenvolvimento da Auto-eficácia/Confiança, o modo mais eficaz de o conseguir, será deixar os colaboradores experimentarem/vivenciarem o sucesso, uma vez que o facto de estes atingirem determinados níveis de sucesso através da sua performance, faz com que se sintam mais confiantes nas suas capacidades para atingir as tarefas específicas das funções de trabalho. Contudo, para que possa acontecer de uma forma consistente e duradoura, os colaboradores deverão trabalhar em direcção a objectivos atingíveis, concretos, específicos, mensuráveis e situados no tempo (SMART).

Constatou-se que tal pode ser conseguido quer através de exercícios experimentais, treino on-the-job, coaching, ou mesmo através de aprendizagem vicariante ou modelagem.

### *Gestão da Esperança*

No que se refere à Esperança, para a desenvolver nos colaboradores, é importante enriquecer os componentes da mesma, salientando mais uma vez a importância do estabelecimento dos objectivos serem comunicados de forma clara, serem específicos, realistas, mensuráveis e desafiantes. Por outro lado, o facto de se dividir tarefas mais complexas em várias tarefas mais simples, faz com que o sujeito vá aumentando a sua esperança à medida que vai experienciando um progresso gradual e “pequenas vitórias”.

O facto de as chefias terem confiança no trabalho dos seus trabalhadores, e de serem capazes de o transmitir de forma clara aos mesmos, faz com que estes aumentem a sua confiança de que conseguirão atingir os objectivos.

### *Gestão do Optimismo*

Desenvolver o Optimismo implica compreender que caso este não exista à partida, até eventos positivos na vida do sujeito vão ser entendidos por este, apenas como algo resultante da sorte, da ajuda de outras pessoas ou devido a factores situacionais. Tal percepção funciona como uma barreira para que o sujeito possa aprender com o sucesso. Dai que, segundo Schneider (citado por Luthans & Youssef, 2004), existam três formas para ultrapassar esta barreira e para desenvolver o optimismo dos sujeitos. A primeira forma é através da suavização dos insucessos e retrocessos anteriores, e dar aos colaboradores o benefício da dúvida, perdoando-os pelos erros que já não podem ser corrigidos. A segunda

abordagem é a valorização do presente, ou seja, o agradecimento e contentamento acerca do lado positivo das suas vidas actuais, incluindo as coisas que eles podem controlar e aquelas que não podem. Por fim, surge a busca de oportunidades para o futuro, através de uma abordagem em que as incertezas subjacentes ao próprio futuro, sejam vistas como oportunidades de crescimento e avanços, de forma a serem abraçadas de forma positiva e confiante.

### *Gestão da Resiliência*

Por fim, relativamente à Resiliência, Masten (2002) defende que o seu desenvolvimento pode ser feito através da adopção de três estratégias: foco nas mais-valias, foco nos riscos, e foco nos processos. As estratégias focadas no risco concentram-se em reduzir os riscos e stressores que potenciam o aparecimento de resultados indesejáveis.

Contudo, como as organizações não conseguem proteger os seus colaboradores de todos os possíveis factores de risco, que eles poderão encontrar na sua vida pessoal e profissional, a estratégia focada nas mais-valias enfatiza e potencia os recursos que aumentam a probabilidade de obter resultados positivos apesar de presença de riscos.

Finalmente, a estratégia focada nos processos, envolve a mobilização de poder de adaptação dos sistemas necessários para a utilização do inventário de mais-valias do sujeito, de modo a fazer face à emergência dos factores de risco.

### Stress Ocupacional

Actualmente, à medida que a natureza das funções dos locais de trabalho se vai alterando de forma muitas vezes dramática, vão aumentando os custos associados ao stress ocupacional.

Face às suas consequências, o Stress Ocupacional tem sido alvo de bastante investigação, nomeadamente nos Estados Unidos e no Reino Unido. No que se refere ao primeiro, o “Instituto Americano do Stress” (2004), refere que se for considerada a perda de produtividade, absentismo, acidentes, turnover dos colaboradores, compensações aos colaboradores, despesas de saúde, legais, e de seguros, o custo anual do stress ocupacional ascende a mais de 300 biliões de dólares para as empresas Americanas. Tendo em consideração um conjunto um pouco diferente de variáveis, Cooper, Liukkonen, & Cartwright (1996) refere que o stress custa à Indústria Americana 150 biliões de dólares

anualmente. A Comissão Europeia (2002) refere que na União Europeia a 15, os custos associados ao stress e outros problemas mentais associados, são de cerca de 3-4% do PIB, perfazendo cerca de 265 biliões de euros por ano (valores remetem para o ano de 1998). Na Grã-Bretanha, estima-se que o stress custa aos empregadores cerca de 381 milhões de libras por ano (remete para 1996) e 3,8 biliões para a sociedade (Health and Safety Executive, 2003).

De facto, não só o stress representa grandes prejuízos para os trabalhadores e para as organizações nas quais trabalham, como é um problema que se está a alastrar pelos países ocidentais, à medida que os sucessivos processos de downsizing, outsourcing, entre outros, se reflectem em contratos de trabalho mais precários e que fazem com que os trabalhadores se sintam inseguros quanto ao seu futuro. Muitas organizações são hoje em dia de menor dimensão, com menos pessoas que se vêm na contingência de ter de trabalhar mais sentindo-se ao mesmo tempo menos seguros.

As novas tecnologias por exemplo, contribuem para um overload de informação ao mesmo tempo que aceleram o ritmo de trabalho e a exigência de respostas mais rápidas. Ora face a este panorama, são vários os autores que se têm debruçado sobre esta temática. A maior parte desta pesquisa incide sobre a procura das fontes de stress ocupacional e organizacional, na medida em eles se associam a indicadores de strain adversos, como a insatisfação com o trabalho, doenças do for psicológico, absentismo devido a doença, entre outros; salientando potenciais variáveis de carácter individual ou moderadores do processo stress-strain.

Há, contudo, diferentes abordagens ao stress organizacional, sendo diversos os autores que criaram modelos que de alguma forma usam diferentes variáveis causais e que são afectadas, para além de usarem muitas vezes denominações diferentes.

Um dos grandes grupos de abordagens ao stress é aquele em que este é considerado como transacção. Um dos principais autores que se insere dentro desta corrente é Lazarus (1991), segundo o qual o stress, resulta da interpretação da relação entre o ambiente e as exigências que este lhe impõe, e as estratégias que os indivíduos percebem que terão de utilizar.

Segundo o autor, as pessoas estão constantemente a avaliar a relação com o ambiente que os rodeia no que toca às implicações que estas relações poderão ter para o seu bem-estar (Lazarus, 1981).

As definições transaccionais de stress, relacionam-se com a dinâmica dos mecanismos de avaliação cognitiva e de coping (do inglês: “para lidar com”, “para fazer frente a”, “para

enfrentar”) subjacentes às situações de stress. As pessoas agem e reagem às trocas com o ambiente, numa causalidade circular, e em que a interpretação do significado de determinada relação com o ambiente e as estratégias para lidar com as exigências contidas nessa mesma relação (avaliação cognitiva e coping, respectivamente) captam a essência da percepção de stress (Lazarus, 1991).

Este autor propõe três tipos de avaliação cognitiva: a avaliação primária, a avaliação secundária e a reavaliação.

Na avaliação primária, o indivíduo avalia uma situação relativamente ao impacto no seu bem-estar, podendo esta avaliação ser de perigo, ameaça de perigo ou desafio.

A avaliação secundária tem implicações no coping, sendo nesta fase que o indivíduo identifica os recursos de que dispõe no enfrentamento do problema, decide quais é que vai utilizar, e como é que os colocar em acção, de forma a poder a resolvê-lo/enfrentá-lo. Nesta fase o indivíduo coloca a si mesmo questões como. “Serei capaz de resolver este problema?”, “Quais é que são custos e os benefícios de cada opção”, “Será melhor não fazer nada?”

De salientar que o adjectivo primário e secundário não que dizer que este ultimo tenha menor importância que o anterior, mas sugere que na avaliação primária é feito um julgamento em que o indivíduo avalia se o que está a acontecer é merecedor de atenção, e mobilização. Este mecanismo nunca opera independentemente da avaliação secundária, pois esta ultima é necessária para ter uma compreensão da situação como um todo. Devem assim ser entendidos como fazendo parte de um processo mais complexo. Por exemplo, a ameaça de perigo e desafio podem estar presentes numa mesma avaliação, no entanto, em determinada situação, uma delas tende a predominar sobre a outra. Apesar da avaliação de perigo poder ser predominante em determinada situação, a constatação por parte do indivíduo de que possui os recursos necessários para produzir os resultados desejados, pode fazer reverter a avaliação inicial, passando a avaliá-lo como desafiante. Este exemplo, deixa antever a terceira avaliação cognitiva, a reavaliação, que consiste na verdade, num outro ciclo, sendo activado por nova informação – como, por exemplo, a que emerge do resultado das respostas iniciais do indivíduo para enfrentar a situação. (Lazarus, 1981, 1991).

A avaliação das situações é influenciada por duas variáveis que operam conjuntamente: factores ambientais e personalísticos. Por exemplo, certos ambientes, impõem à partida grandes exigências em termos dos recursos que os indivíduos terão de ter para os ultrapassar com sucesso, enquanto outros são mais flexíveis nos recursos que exigem e

mais susceptíveis de serem atingidos através de alguma persistência, influenciando assim a avaliação como sendo de perigo ou de desafio.

O autor define variável de conteúdo ambiental, a influência do ambiente, em termos de exigências, constrangimentos, e oportunidades; e como variáveis formais do ambiente dimensões como novidade versus familiaridade, previsibilidade versus imprevisibilidade, clareza do significado versus ambiguidade, e aspectos temporais como iminência, timing, e duração.

Características personalísticas que influenciam se uma pessoa é mais propenso a avaliar as situações como ameaças ou desafios incluem a auto-confiança e a auto-eficácia (Bandura, 1997). Por exemplo, quanto mais confiante um indivíduo estiver acerca da sua capacidade para enfrentar e ultrapassar os obstáculos, maior a probabilidade para avaliar as situações como desafiantes.

O stress não está, portanto, nem na pessoa nem na situação, mas antes na interação entre as duas. Ele aparece quando as exigências de uma determinada situação são avaliadas pela pessoa como podendo exceder os recursos de que ela dispõe para a enfrentar com sucesso – representando, por isso, uma ameaça ao bem-estar e requerendo uma mudança ao normal funcionamento individual para gerir essa situação.

Os stressores podem desta forma ser compreendidos como os acontecimentos ou propriedades dos mesmos (estímulos), inerentes à situação, que o sujeito ao perceber que não tem recursos suficientes para fazer frente aos mesmos (por exemplo, sobrecarga de trabalho) dão origem a que o indivíduo vivencie stress.

### Dimensões do PsyCap, PsyCap e Stress Ocupacional

Os estudos com base nas dimensões do PsyCap e deste como um todo, começam progressivamente a mostrar as suas mais-valias no mundo das organizações, potenciando, nomeadamente, o desempenho dos colaboradores, com os benefícios pessoais e organizacionais que deles advêm.

Alguns estudos têm procurado levantar o véu acerca da influência que as variáveis, optimismo, esperança, auto-eficácia e resiliência, têm no comportamento e vivências dos seres humanos aquando do exercício das suas actividades.

Segundo Seligman e Schulman (1986), o optimismo/pessimismo assume um papel importante na capacidade do indivíduo resistir ao stress. Os autores defendem que os optimistas ao contrário dos pessimistas, têm uma visão positiva acerca daquilo que os rodeia, das diferentes situações com as quais se deparam, esperando sempre resultados favoráveis para si. Constatou-se por exemplo que os indivíduos optimistas são muito menos propensos a reportar sintomas de doença durante períodos de natureza à partida mais potencialmente stressantes, como a realização de exames finais.

Os optimistas concentram-se em formas de coping, de forma a lidar com a fontes de stress (stressores), procurando ao mesmo tempo suporte social. Os pessimistas pelo contrário tendem a desistir dos seus esforços para atingir os seus objectivos

Num estudo de Hulbert e Morrison (2006) com profissionais e voluntários que prestam cuidados paliativos, actividade esta com elevada risco de stress, depressão e burnout (Hardy, Carson, Thomas, citado por Hulbert & Morrison), constataram que níveis mais elevados de optimismo e auto-eficácia estão correlacionados com níveis mais baixos de percepção de stress, salientando os autores, as implicações significativas na gestão de stress no local de trabalho.

Snyder, Irving e Anderson (1991) referem que a componente agency da esperança propencia um nível de actividade psicológica ajustada face a actividades stressantes. Segundo Simmons e Nelson (2001), quando as organizações promovem a esperança e a felicidade, os trabalhadores ficam mais capacitados para lidar com o stresse, assim contribuindo para o desempenho organizacional.

Face às características do Capital Psicológico Positivo e mais concretamente às propriedades das diferentes dimensões que compõem este constructo – Optimismo, Esperança, Auto-Eficácia e Resiliência - fica patente a importância que estes poderão ter no momento em que os indivíduos avaliam as situações do seu dia-a-dia, nomeadamente no seu contexto de trabalho, influenciando a probabilidade dos indivíduos avaliarem determinado estímulo como stressante.

Quanto maior o Capital Psicológico Positivo mais o individuo perceberá que, face a situações à partida exigentes, terá a capacidade para conseguir ultrapassá-las, criando os cursos de acção para as atingir e manter a motivação e perseverança para continuar a tentá-lo, mesmo quando os caminhos encontrados não foram bem sucedidos. Desta forma, o Capital Psicológico Positivo acabará por ter um papel fulcral não só na avaliação primária que os indivíduos fazem da situação, na avaliação secundária que fazem da mesma, criando diversas formas de coping, como posteriormente na reavaliação.

Deste modo, as hipóteses que se colocam são as seguintes:

H1: O Capital Psicológico Positivo dos sujeitos influencia negativamente a percepção de stressores no local de trabalho.

H1a: O Optimismo influencia negativamente a percepção de stressores no local de trabalho.

H1b: A Esperança influencia negativamente a percepção de stressores no local de trabalho.

H1c: A auto-eficácia influencia negativamente a percepção de stressores no local de trabalho.

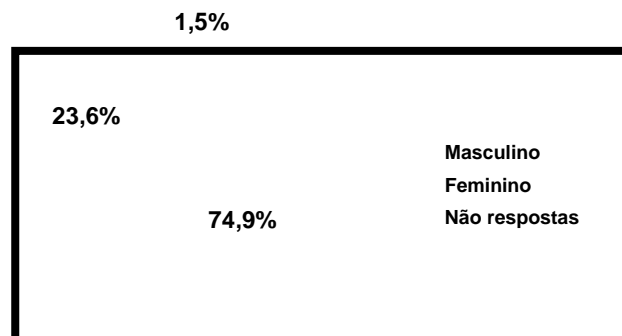
H1d: A Resiliência influencia negativamente a percepção de stressores no local de trabalho.

## MÉTODO

### Participantes

A amostra foi recolhida por conveniência, sendo composta por 195 trabalhadores de uma empresa do ramo da Indústria Automóvel. De entre estes trabalhadores, 146 (74,9%) são do sexo masculino, 46 são do sexo feminino (23,6%) e 3 (1,5%) não responderam à questão (ANEXO A).

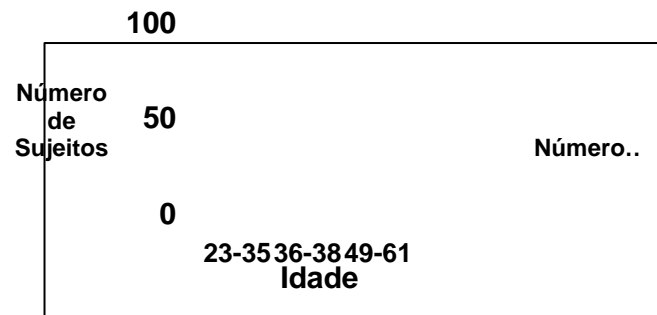
Figura 1: Distribuição dos Sujeitos por Sexo



Relativamente às idades, estão compreendidas entre os 23 e os 61 anos (3 trabalhadores não responderam à questão), com uma média aproximada de 38,55 anos e um desvio padrão de 10,55 anos (ANEXO A).

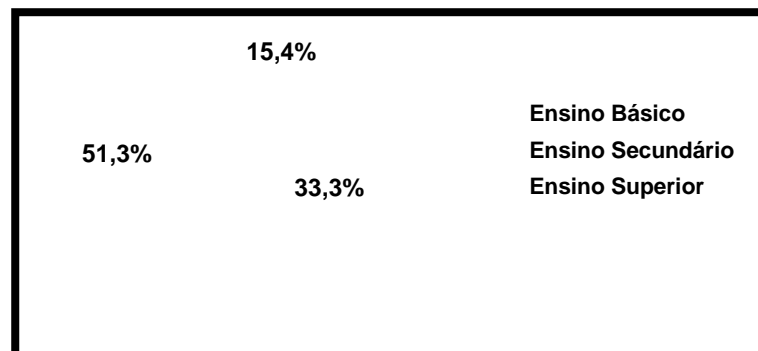
De salientar que a faixa etária com mais sujeitos é a dos “23-35 anos” (50,3%), seguida da faixa “49-61 anos” (27,7%) e por fim dos “36-48 anos” (20,5%). Neste item houve 3 sujeitos (1,5%) que não responderam (ANEXO A).

Figura 2: Distribuição dos Sujeitos por Idades



No que se refere à escolaridade dos sujeitos, esta oscila entre os 4 e os 20 anos de escolaridade, com uma média 13,56 anos e um desvio-padrão de 3,63, sendo que 30 (15,4%) dos trabalhadores tem escolaridade a nível do Ensino Básico, ou seja, têm escolaridade igual ou inferior ao 9º Ano, 65 (33,3%) trabalhadores têm escolaridade ao nível do Ensino Secundário (entre o 10º e o 12º Ano de Escolaridade) e 100 (51,3) trabalhadores têm formação a nível do ensino superior (ANEXO A).

Figura 3: Distribuição dos Sujeitos por Nível de Escolaridade



#### Delineamento

Trata-se de um estudo de campo, de natureza correlacional, em que se procura a partir do método de regressão, averiguar qual a influência da variável “Capital Psicológico Positivo” sobre o “Stress Ocupacional”.

## Instrumentos

Os instrumentos utilizados para a recolha de dados são o “Questionário de Capital Psicológico Positivo” (PsyCap) (ANEXO B) e a Escala “Fontes de Pressão no seu Emprego” (ANEXO B).

### *Questionário de Capital Psicológico Positivo” (Lopes, 2007)*

O “Questionário de Capital Psicológico Positivo” (Lopes, 2007) é composto por cinco secções (A, B, C, D, e E). Uma primeira secção (A) de natureza biográfica em que é pedida a idade, sexo, número de anos de escolaridade e profissão. As restantes secções correspondem a quatro sub-escalas que pretendem medir as quatro dimensões do PsyCap – a Escala de Esperança (secção B), Escala de Optimismo (secção C), Escala de Auto-eficácia (secção D) e Escala de Resiliência (secção E).

Em todos os itens da secção B à E, o que corresponde a quarenta e um itens, é pedido aos sujeitos que se posicionassem numa escala tipo *likert* com 6 pontos.

### *Escala de Esperança – State Hope (Snyder, Sympson, Ybasco, Borders, Babyak & Higgins, 1996)*

Esta escala (secção B) é composta por 6 itens em que é pedido aos sujeitos que seleccionem o grau em que cada um dos itens melhor os descreve como pessoa (Ex.: “Se me encontrar em apuros, serei capaz de pensar em formas de sair deles”); numa escala em que o valor 1 representa “Definitivamente Falso” e o valor 6 representa “Definitivamente Verdadeiro”.

### *Escala de Optimismo – Life Orientation Test (LOT; Scheier & Carver, 1985)*

Neste secção (C), composta por 10 itens, é pedido aos sujeitos para assinalarem numa escala em que o valor 1 representa “Discordo Fortemente” e o 6 “Concordo fortemente” o grau em que concordam com cada um dos itens (Ex.: “Neste momento, sinto-me optimista quanto ao meu futuro”). De salientar que nesta secção os itens 3, 7 e 9 têm cotação

invertida uma vez que vão contra o construto, ou seja, ao contrário dos restantes itens desta escaaa, valores mais altos nestes itens significam menor valor de optimismo.

*Escala de Auto-Eficácia – Role Breadth Self-Efficacy (Parker, 1998)*

Esta escala é composta por 15 itens, nos quais os sujeitos deverão situar-se numa escala que varia entre 1 “Não se aplica, de todo, a mim” e 6 “Aplica-se fortemente a mim”, quanto ao grau em que os itens se aplicam aos mesmos (Ex.: “Consigo recuperar e superar rapidamente dos sustos”).

*Escala de Resiliência – Ego-Resiliency Scale (Block & Kreamn, 1996)*

Nesta secção (E), é pedido aos sujeitos para assinalarem o quão confiantes se sentem, para desempenhar cada uma das dez tarefas (itens) apresentadas (Ex.: “Elaborar novos procedimentos para a sua área de trabalho”), numa escala em que o 1 representa “Nada confiante” e 6 “Muito confiante”.

*“Fontes de Pressão no seu Emprego” (Cooper, Sloan & Williams, 1988)*

A Escala “Fontes de Pressão no seu Emprego” (ANEXO B) faz parte do “Questionário de Stress Ocupacional” (“Ocupacional Stress Indicator” – “OSI”), que foi desenvolvida por Cooper et. al. (1988) e adaptado para a população portuguesa por Cunha e Cooper (2001).

Esta escala pretende medir o grau de pressão percebido pelo sujeito, naquele momento, na sua função actual, relativamente a cada uma das potenciais fontes de pressão (61 itens) presentes no questionário (Ex.: “Ter uma excessiva carga de trabalho”). É assim pedido ao sujeito para avaliar o grau de pressão para cada item através do seu posicionamento numa escala de tipo likert de 6 valores, em que o 6 representa “É, com toda a certeza, uma fonte de pressão”, 5 – “É verdadeiramente uma fonte de pressão”, 4 – “É geralmente uma fonte de pressão”, 3 – “Não é geralmente uma fonte de pressão”, 2 – “Não é verdadeiramente uma fonte de pressão”, 1 – “Não é, com toda a certeza, uma fonte de pressão”.

O alpha de Cronbach da escala, resultante da aferição à População Portuguesa, é bastante elevado, 0,91.

De referir que esta escala foi já utilizada anteriormente, isoladamente das restantes escalas que compõem o “Questionário de Stress Ocupacional”, nomeadamente num estudo desenvolvido por Lu, Wu e Cooper (1999), no qual procuraram estudar a relação entre os Stressores do Trabalho, percebidos pelos sujeitos, e o seu Locus de Controlo.

### Procedimento

A amostra foi recolhida numa organização do Ramo da Indústria Automóvel do Distrito de Aveiro, que foi contactada no sentido de colaborar no presente estudo. Os questionários (280) foram entregues a um membro da organização que ficou responsável por distribuí-los pelos colaboradores. Foi assim pedido aos sujeitos que preenchessem os questionários mencionados na secção dos “Instrumentos”. Os sujeitos foram ainda informados que não existiam respostas certas ou erradas e que a organização não iria ter acesso aos resultados individuais.

Foi agendada uma data de entrega dos questionários para cerca de 3 semanas após a entrega, tendo havido a necessidade de estender este prazo para mais uma semana de forma a aumentar a taxa de retorno.

Obeve-se desta forma um retorno de 197 questionários, o que corresponde a uma taxa de cerca de 70%, tendo, no entanto, sido eliminados 2 destes questionários devido a estarem bastante incompletos, perfazendo assim a amostra final 195 sujeitos.

Os dados recolhidos foram submetidos a tratamento estatístico através do programa SPSS 15®.

## RESULTADOS E ANÁLISE DE RESULTADOS

Nesta secção, de forma a proceder-se à confirmação ou não das hipóteses colocadas, começou-se por analisar a Validade, a Fidelidade, e a Sensibilidade das escalas.

Por fim, foi analisada a influência do PsyCap e das escalas que o compõem, na Percepção de Stressores.

As qualidades métricas das escalas utilizadas no presente estudo foram calculadas através do SPSS 15®.

### Teste à Validade

A validade refere-se à avaliação do grau em que uma determinada medida mede, de facto, o que se pretende medir. Para se aferir se os questionários estão ou não de facto a medir o que se pretende medir, recorreu-se ao método de validação factorial das escalas.

Começou-se assim, por verificar a possibilidade da aplicação de uma análise factorial aos dados dos questionários, através da realização do teste *Kaiser-Meyer-Olkin* (KMO), que permite aferir a qualidade das correlações entre os itens, de forma a prosseguir com a análise factorial, uma vez que, se estas correlações forem pequenas, é pouco provável que partilhem factores comuns. Considerou-se assim razoáveis valores de KMO entre 0,6 e 0,7, médios, entre 0,7 e 0,8, bons, entre 0,8 e 0,9 e muito bons entre 0,9 e 1 (Pestana & Gageiro, 2003).

As análises factoriais foram realizadas através do método de extracção de factores, designado de componentes principais, que o SPSS utiliza por defeito, obtendo, pelo critério de Kaiser, um número de factores igual ao número de valores próprios superiores a 1. O método de rotação escolhido foi o Varimax, tendo sido considerados significativos apenas os loadings com valores iguais ou superiores a 0.5, por serem pelo menos responsáveis por 25% da variância.

Após a extracção dos factores, procedeu-se a Análises factoriais confirmatórias através do Programa Estatístico Amos 7®.

### Questionário do Capital Psicológico Positivo (PsyCap)

O estudo das qualidades métricas do Questionário do Capital Psicológico Positivo, incidiu especificamente sobre as 4 escalas que o compõem: Escala da Esperança, do Optimismo, da Auto-Eficácia e da Resiliência, ou seja, na secção do Teste de Hipóteses, a influência do Capital Psicológico Positivo como um todo, no Stress Ocupacional, obter-se-á através de regressões em que são consideradas as quatro escalas ao mesmo tempo.

De salientar, novamente (uma vez já foi referido na secção do Método), que 4 dos itens que compõem a Escala do Optimismo (Item C2, C5, C6 e C8), são itens distractores, pelo que não foram considerados na análise.

#### Escala da Esperança

A Escala Esperança revelou um valor razoável de KMO (0,771), pelo que se prosseguiu com a análise factorial (ANEXO C)

Da análise factorial, resultou a extracção de apenas um factor, com uma variância explicada de 45,34%, e composto pelos 6 itens iniciais da escala (ANEXO C).

Tabela 1: Análise Factorial da Escala de Esperança – Loadings dos Itens (a)

Item	Componente
	1
B1	0,556
B2	0,570
B3	0,594
B4	0,747
B5	0,749
B6	0,784

Extraction Method: Principal Component Analysis

a.1 Componente extraído

A análise factorial confirmatória, revelou estar satisfeita a premissa de ausência de erros significativos na análise, pelo que se tornou possível prosseguir com a análise do ajustamento global, através do teste do Qui-quadrado. O valor do qui-quadrado ( $\chi^2$ ) encontrado foi 23,215 com 9 graus de liberdade (*df*), ou seja,  $\chi^2/df = 2,579$ , sendo que, uma

vez que é inferior a 5, assumiu-se o ajustamento do factor encontrado (Klem, 2000). Não obstante, de forma a melhorar este valor, procedeu-se a uma análise de fidelidade ao factor Esperança, de forma a aferir a possibilidade de aumentar a alpha de cronbach do factor, através eliminação de um dos itens, e seguidamente, a partir de uma nova análise confirmatória, aumentar o grau de ajustamento do factor. No entanto, constatou-se que a eliminação de um dos itens da Escala de Esperança não provocava qualquer melhoramento no valor do alpha de cronbach, razão pela qual se manteve os mesmos itens, e consequentemente se manteve o valor do teste do Qui-Quadrado (ANEXO C).

### *Escala do Optimismo*

O KMO para o Optimismo foi de 0,66, pelo que se prosseguiu com a análise factorial (ANEXO C).

Da análise destacou-se um factor principal que explica 33,28% da variância total, e um segundo factor que explica apenas 18,23% da variância. Apenas foi, no entanto, considerado o primeiro factor, composto por 4 itens (C4, C7, C9, C10) uma vez que o segundo tinha apenas 2 itens. De destacar o facto dos itens C3, C7 e C9 estarem previamente invertidos aquando da análise, o que permite compreender que apresentem correlações positivas com os restantes itens (ANEXO C).

Tabela 2: Análise Factorial à Escala do Optimismo – Loadings dos Itens (a)

Item	Componente	
	1	2
C1		0,623
C3		-0,505
C4	0,615	
C7	0,643	
C9	0,728	
C10	0,649	

Método de Extracção: Principal Component Analysis

a.2 Componentes extraídos

A análise factorial confirmatória, com base nos 4 itens encontrados, revelou estar satisfeita a premissa de ausência de erros significativos na análise, apresentando um qui-quadrado ( $\chi^2$ ) de 9,635 com 2 graus de liberdade (*df*), ou seja,  $\chi^2/df = 4,82$ . Uma vez que o valor é inferior a 5 assumiu-se o ajustamento do factor encontrado (Klem, 2000). Não obstante, uma vez que o valor 4,82 se encontrava muito próximo de 5, procedeu-se a uma

análise de fidelidade ao factor Optimismo, de forma a aferir a possibilidade de aumentar a alpha de cronbach do factor através eliminação de um dos itens, e seguidamente, através de uma nova análise confirmatória, aumentar o grau de ajustamento do factor (ANEXO C).

O valor do alpha de cronbach encontrado para o conjunto dos 4 itens, foi 0,607. Constatou-se, ainda, que a eliminação de qualquer um dos 4 itens apenas levaria à diminuição do valor do alpha de cronbach do factor. Por esta razão, decidiu-se manter o mesmo com os 4 itens encontrados (ANEXO D).

### *Escala de Auto-Eficácia*

A escala que mede a Auto-Eficácia apresentou um KMO mediano (0,788), tendo-se destacado da análise factorial um factor principal que explica 29,91% da variância total, para além de mais 4 factores. Na totalidade, estes factores explicam 64,60% da variância total. Uma vez que estes últimos factores extraídos da análise, apenas possuem entre 1 a 2 itens (os itens 5 e 15 foram considerados como não tendo pureza factorial), situação não desejável para análises factoriais confirmatórias (Byrne, 1998), optou-se por considerar a auto-eficácia como um factor único. Assim, esta escala passou a ser constituída apenas por 9 itens (D2, D3, D4, D6, D7, D10, D12, D13, D14), em vez dos 15 iniciais (ANEXO C).

Tabela 3: Análise Factorial à Escala da Auto-Eficácia – Loadings dos Itens (a)

Item	Componente				
	1	2	3	4	5
D1				0,597	
D2	0,607				
D3	0,693				
D4	0,532				
D5	0,531	-0,549	0,537		
D6	0,513				
D7	0,551				
D8		0,617			
D9		0,569			
D10	0,543				
D11					
D12	0,764				
D13	0,623				
D14	0,551				
D15	0,553	-0,547	0,534		

Método de Extracção: Principal Component Analysis

5 componentes extraídos

A análise factorial confirmatória, revelou estar satisfeita a premissa de ausência de erros, tendo o valor Qui-quadrado ( $\chi^2$ ) encontrado sido de 49,525 com 27 graus de liberdade (*df*) (ANEXO C). Por conseguinte,  $\chi^2/df = 1,83$ , pelo que se considerou ser bom o ajustamento do factor (Klem, 2000).

#### *Escala de Resiliência*

Por fim, na escala que visa avaliar a Resiliência, obteve-se um valor de KMO muito bom (0,931). A análise factorial evidenciou a existência de apenas um factor, com uma variância explicada de 53,2%, pelo que se manteve assim a escala original composta por 10 itens (ANEXO C).

Tabela 4: Análise Factorial à Escala da Resiliência – Loadings dos Itens (a)

Item	Componente
	1
E1	0,649
E2	0,789
E3	0,753
E4	0,748
E5	0,718
E6	0,503
E7	0,826
E8	0,774
E9	0,776
E10	0,705

Método de Extração: Principal Component Analysis

a.1 componente extraído

A análise factorial confirmatória, revelou estar satisfeita a premissa de ausência de erros. O valor do qui-quadrado ( $\chi^2$ ) encontrado foi assim de 68,097 com 35 graus de liberdade (*df*) (ANEXO C), ou seja,  $\chi^2/df = 1.95$ , pelo que se considerou existir um bom ajustamento (Klem, 2000).

#### *Escala “Fontes de Pressão no seu Trabalho”*

A análise de validade da Escala “Fontes de Pressão no seu Trabalho”, evidenciou um KMO considerado bom (0,87) pelo que se prosseguiu com a análise factorial (ANEXO C).

Os resultados evidenciaram a existência de 15 factores (com um eigenvalue igual ou superior a 1), destacando-se, no entanto, um factor com uma variância explicada de 27,39%, composto por 37 itens. Face ao facto dos restantes factores serem composto por apenas um a dois itens, não foram tidos em consideração para a análise factorial confirmatória (ANEXO C).

Tabela 5: Análise Factorial à Escala “Fontes de Pressão no seu emprego” – Loadings dos Itens (a)

Item	Component														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
FP1															
FP2			0,541												
FP3	0,518														
FP4						0,584									
FP5				0,620											
FP6															
FP7				0,548											
FP8															
FP9	0,514														
FP10															
FP11															
FP12															
FP13															
FP14							0,520								
FP15	0,513														
FP16	0,576														
FP17		0,515													
FP18	0,657														
FP19															
FP20	0,536														
FP21	0,572														
FP22	0,611														
FP23															
FP24	0,553														
FP25	0,565														
FP26	0,565														
FP27	0,581														
FP28	0,684														
FP29	0,657														
FP30	0,570														
FP31	0,620														
FP32	0,503														
FP33	0,549														
FP34															
FP35	0,556														
FP36															
FP37	0,570														

FP38	0,546	
FP39		
FP40	0,591	
FP41	0,616	
FP42	0,648	
FP43	0,604	
FP44		
FP45		
FP46	0,603	
FP47	0,509	
FP48		0,540
FP49	0,548	
FP50	0,625	
FP51	0,585	
FP52	0,517	
FP53	0,571	
FP54		
FP55		
FP56	0,617	
FP57	0,653	
FP58		
FP59	0,612	
FP60	0,639	
FP61	0,504	

---

Método de Extração: Principal Component Analysis

a.15 componentes extraídos

A análise factorial confirmatória, revelou não existirem erros significativos. O valor do qui-quadrado ( $\chi^2$ ) encontrado foi de 1453,277 com 629 graus de liberdade (*df*) (ANEXO C).  $\chi^2/df = 2.31$ , pelo que se considerou existir um bom ajustamento (Klem, 2000).

#### Teste à Fidelidade

A fidelidade de uma medida refere-se à sua consistência. A consistência interna assume especial importância em escalas com múltiplos itens, e pretende aferir se cada escala está a medir uma única ideia (mesmo atributo) e se os itens que a constituem têm consistência interna, ou seja, se são consistentes entre si. De forma a proceder-se a esta análise, foram calculados os alphas de Cronbach para cada uma das escalas. De salientar, que o valor dos alphas de Cronbach varia entre 0 e 1, sendo que quanto mais próximo do valor 1, maior será a consistência interna. Segundo Pestana & Gageiro (2003), um *alpha de Cronbach* é considerado razoável a partir de 0,7, bom, entre 0,80 e 0,90 e muito bom, entre

0,90 e 1. No entanto, alphas de Cronbach de 0,60 também podem ser considerados razoáveis (Peterson, 1994; Slater, 1995).

Os valores do alpha de cronbach das quatro Escalas do Questionário do PsyCap, e da escala das Fontes de Pressão no local de trabalho, foram na generalidade bons (ANEXO D). Encontraram-se, maioritariamente, acima dos 0,75, referente à Esperança, à excepção do Optimismo, já salientado anteriormente aquando da análise factorial, que apresenta o valor de 0,61. Relativamente a este ultimo, já Luthans, Avolio, Walumbwa e Li (2005) haviam encontrado para a Escala de Optimismo um alpha de cronbach de 0,56, pelo que se considerou o valor encontrado aceitável.

Relativamente à Esperança, mesmo perante um alpha razoável aferiu-se a possibilidade de melhorar o mesmo através da eliminação de um dos itens. No entanto, tal não se revelou possível pois a eliminação de qualquer dos itens levaria pelo contrário à diminuição do alpha da Escala.

Tabela 6: Valores de Alpha de Cronbach das Diversas Escalas

Escala	Valor do Alpha de Cronbach
Esperança	0,75
Optimismo	0,61
Auto-Eficácia	0,80
Resiliência	0,89
“Fontes de Pressão no seu emprego”	0,95

Ficaram, assim, satisfeitas as condições no que diz respeito à consistência interna das escalas utilizadas.

#### Teste à Sensibilidade

Para testar a normalidade da distribuição da amostra nas Escalas em estudo, utilizou-se o teste Kolmogorov-Smirnov com correcção de Lilliefors, correcção esta que torna este teste mais potente (Maroco, 2003). A tabela seguinte apresenta os resultados deste teste para todas as escalas (ANEXO E):

Tabela 7: Teste de Kolmogorov-Smirnov e Shapiro-Wilk para as diferentes Escalas

Escala	Kolmogorov-Smirnov(a)		
	Statistic	df	Sig.
Resiliência	0,067	195	0,034
Auto-Eficácia	0,098	195	0,000
Optimismo	0,090	195	0,001
Esperança	0,080	195	0,004
Percepção de Stressores	0,064	195	0,048

Como se pode verificar pela análise do p-value, nenhuma das escalas segue uma distribuição normal pois em todos eles, o p-value é inferior ao valor do Alpha ( $\alpha=0,05$ ), pelo que se rejeita a hipótese nula (ou seja, de que a distribuição segue uma distribuição normal).

Face aos resultados do Teste de Kolmogorov-Smirnov com correcção de Lilliefors indicarem a não normalidade de distribuição dos dados, optou-se por proceder à realização do teste de Kolmogorov-Smirnov sem correcção de Lilliefors, de forma a confirmar os dados anteriores (ANEXO E).

Tabela 8: Teste de Kolmogorov-Smirnov sem Correcção de Lilliefors para todas as Escalas

	Resiliência	Auto-Eficácia	Optimismo	Esperança	"Fontes de Pressão no seu Emprego"
N	195	195	195	195	195
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,348	0,047	0,085	0,165	0,395

Como se pode constatar, neste caso, os p-values, são na sua generalidade superiores ao valor do Alpha ( $\alpha=0,05$ ), com excepção da Auto-Eficácia (p-value=0,047), pelo que se pode assumir (apesar de este teste ser menos potente) que as restantes escalas em causa seguem uma distribuição normal).

Relativamente à normalidade de distribuição da variável Auto-Eficácia, uma vez o p-value (0,047=0,05) está bastante próximo do valor do alpha ( $\alpha=0,05$ ) a partir do qual seria aceite a normalidade da distribuição, decidiu-se considerar a existência da normalidade da sua distribuição, mesmo que com um pequeno aumento do erro associado.

#### Médias, Desvio-Padrões e Correlações entre as Variáveis

Após a validação da escala, procedeu-se ao cálculo dos valores das médias, desvio-padrões e Correlações entre as variáveis (ANEXO F).

Tabela 9: Média, Desvio-Padrões e Correlações entre as Escalas

	Mean	SD	1	2	3	4	5
1. Esperança (1-6)	4,72	0,60					
2. Optimismo (1-6)	4,51	0,82	0,32**				
3. Auto-Eficácia (1-6)	4,63	0,62	0,54**	0,24**			
4. Resiliência (1-6)	4,63	0,75	0,62**	0,16*	0,66**		
5. Percepção de Stressores (1-6)	3,90	0,72	-0,16*	-0,14	-0,03	-0,05	

\* $p < 0,05$ ; \*\* $p < 0,01$ .

A análise da tabela permitiu constatar, que os sujeitos da amostra, aquando da aplicação do Questionário de PsyCap, possuíam valores moderadamente elevados em todas as quatro escalas, oscilando as médias entre 4,61 (Optimismo) e 4,72 (referentes à Esperança). Na Percepção de Stressores, os sujeitos revelaram um índice inferior (3,90).

Verifica-se também uma correlação relativamente elevada entre as quatro escalas que compõem o PsyCap, com excepção das correlações com o Optimismo, que oscilam entre os 0,16 e os 0,32.

As correlações das quatro escalas do PsyCap com a Percepção de Stressores, são muito baixas, próximas de 0 (entre -0,16 e -0,03).

#### Análise de Teste de Hipóteses

De forma a aferir a influência das diferentes escalas que compõem o PsyCap, nos Stressores percebidos pelos colaboradores, procedeu-se a análise de regressões lineares entre o conjunto de escalas que compõem o PsyCap, e posteriormente entre cada uma das escalas e os Stressores (ANEXO G).

Tabela 10: R Square do PsyCap

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics
					Sig. F Change
1	0,204a	0,042	0,021	0,71708	0,087

a. Predictors: (Constant), Esperança, Optimismo, Auto-Eficácia e Resiliência

Da análise do quadro, é possível constatar que as quatro escalas no seu conjunto, ou seja, o PsyCap, explicam 4,2% (R Square=0,042) da variância dos stressores percebidos pelos sujeitos. De salientar, no entanto, o facto de esta relação não ser

significativa para um  $\alpha=0,05$  (uma vez que o p-value assume um valor superior, 0,087). Não obstante, aumentando um pouco a margem de erro para 10%, ou seja, para um  $\alpha=0,10$ , a relação já se torna significativa.

Tabela 11: Beta e nível de significância da resiliência, auto-eficácia, optimismo e esperança

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	4,817	0,476		0,000
	Resiliência	0,034	0,101	0,035	0,736
	Auto-Eficácia	0,092	0,115	0,078	0,426
	Optimismo	-0,086	0,067	-0,098	0,198
	Esperança	-0,236	0,116	-0,196	0,042

a Dependent Variable: FPf

A análise do quadro permite ainda constatar que das 4 escalas, a do Optimismo e a da Esperança tem uma influência negativa na percepção dos Stressores (uma vez que o valor do Beta assume um valor negativo), ao contrário da resiliência que têm uma influência positiva nos Stressores. No entanto, apenas a escala da Esperança, possui um p-value inferior a um  $\alpha=0,05$ , ou seja, por si só, apenas a esperança apresenta uma relação significativa com os Stressores. As restantes escalas apresentam p-values bastantes elevados, assumindo o mais baixo o valor de 0,198. Por esta razão, foram rejeitadas as hipóteses segundo as quais a Resiliência, a Eficácia e o Optimismo pudessem ter uma influência significativa na Percepção de Stressores.

Por conseguinte, decidiu-se apenas perceber melhor a relação existente entre a Esperança e a percepção de stressores. Procedeu-se assim a uma análise de regressão entre a Esperança e os Stressores (ANEXO G).

Tabela 12: Beta e nível de significância da Esperança

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	4,830	0,407		0,000
	Resiliência	-0,198	0,086	-0,164	0,022

a Dependent Variable: FPf

Tabela 13: R Square da Esperança

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics
					Sig. F Change

1	0,164(a)	0,027	0,022	0,71690	0,022
---	----------	-------	-------	---------	-------

a Predictors: (Constant), Espf

A análise dos quadros permite assim confirmar que, de facto, a Esperança tem uma influência negativa na Percepção de Stressores (comprovado através dos valores negativos do Beta) e que esta influência é significativa pois o p-value encontra-se abaixo do valor do alpha ( $\alpha=0,05$ ), inclusivamente, o assume valores ainda mais baixos que aqueles verificados anteriormente, aquando da análise do PsyCap como um todo (o p-value da Esperança passou de 0,042 para 0,022). O valor do R Quadrado (0,027) permite ainda verificar que a Esperança explica 2,7% da variância da Percepção de Stressores.

A análise dos quadros permite assim afirmar que no que se refere ao PsyCap, e às escalas que o compõem, é a Esperança quem tem maior influência na percepção de stressores por parte dos sujeitos, com uma variância explicada de 2,7%, para um alpha bastante baixo, mas que aumentando um pouco a margem de erro, para um alpha de 0,1, o PsyCap, no seu conjunto permite explicar uma variância de 4,2% da Percepção de Stressores.

## DISCUSSÃO

Com a realização do presente estudo, pretendeu-se aferir se pessoas com maior Capital Psicológico Positivo, e se as dimensões que o compõem – Optimismo, Esperança, Auto-eficácia e Resiliência - influenciam negativamente a percepção de stressores por parte dos indivíduos, no desempenhar das suas tarefas no local de trabalho. Por exemplo, se quanto maior for o Capital Psicológico Positivo dos colaboradores menor seria a sua percepção de stressores, ou seja, de stress ocupacional vivenciado.

Os resultados deste estudo permitem confirmar algumas das hipóteses colocadas. Em primeiro lugar, foi possível verificar que quanto maior o Capital Psicológico Positivo, menor serão os estímulos do local de trabalho, percebidos pelos indivíduos, como stressantes. Mais concretamente, foi possível observar, que para a presente amostra, os níveis de PsyCap, explicam 4,2% da variância da percepção de stressores, indo assim ao encontro das hipóteses avançadas inicialmente.

No que se refere às dimensões que compõem o Capital Psicológico Positivo, foram encontrados resultados de alguma forma inesperados. Ao contrário das hipóteses colocadas inicialmente, apenas a Esperança apresentou uma influência significativa, de natureza negativa, sobre a percepção de stressores, explicando 2,7% da variância dos últimos. Estes resultados, colocaram assim a questão do porquê, de apenas a Esperança ter evidenciado tal resultado.

De modo a avançar com uma possível explicação para tal se ter constatado, importa relembrar que, segundo Lazarus (1991), o processo de interpretação do significado de determinada relação com o ambiente, e das estratégias que o individuo considera serem necessárias para lidar com as exigências, contidas nessa mesma relação, é um processo circular, no qual se poderão destacar duas avaliações: a avaliação primária e a avaliação secundária. A avaliação primária caracterizando-se por ser de natureza mais emocional, em que o indivíduo avalia o impacto dessa situação, no seu bem-estar, e a avaliação secundária de natureza mais cognitiva/racional, em que o indivíduo identifica os recursos de que dispõe para enfrentar o problema, e decide quais é que vai utilizar, e como é que os vai colocar em acção, tendo assim implicações directas nas suas estratégias de coping.

Ora, os presentes resultados, permitem constatar que o facto de apenas a esperança ser capaz de influenciar a percepção de stressores, poderá estar ligado à sua capacidade de actuar quer a nível da avaliação primária mas também a nível da avaliação secundária.

Tal constatação vai de encontro ao defendido por Snyder (1995), segundo o qual, em contraste com outras dimensões como o optimismo e a auto-eficácia, a esperança é mais orientada para o futuro, explicando melhor a orientação para os objectivos, especialmente quando comparado a modelos como o da teoria do optimismo de Carver e Scheier (1986). Segundo o autor, uma pessoa optimista pode sentir que as coisas lhe vão correr bem, sem que para tal, tenha um plano ou um objectivo em mente. A esperança, contrariamente ao optimismo, auto-eficácia e resiliência, inclui o estabelecimento de metas, uma vez que, por definição, esperança significa ter a capacidade para definir objectivos, encontrar formas de os alcançar, e motivar-se para tal (Snyder, 2000).

Uma possível explicação para a forma como a esperança actua sobre a percepção de stressores, é a de que a sua dimensão agency, ou seja, o sentimento de sucesso e respectiva energia motivacional orientada para os objectivos, poderá actuar sobre a avaliação primária que os indivíduos fazem das situações, levando-os a acreditar que serão capazes de lidar com a mesma de forma bem sucedida; enquanto, a dimensão pathways, atribui aos indivíduos a percepção de que serão capazes de criar os cursos de acção necessários para atingir os objectivos a se propõem, ou seja, de criarem as estratégias de coping necessárias para lidar com as situações (influenciando assim a avaliação secundária).

Snyder, Shorey, Cheavers, Pulverss, Adams III e Wiklund (2002), face às características da esperança referiram mesmo que esta poder ser vista como um sistema de natureza cognitivo-emocional.

Esta natureza cognitivo-emocional, poderá assim ser a responsável pelos resultados observados no presente estudo, demonstrando assim a importância de uma acção conjunta de factores de natureza emocional e racional, na prevenção da vivência de stress.

Assim sendo, o facto de se ter encontrado uma influência significativa apenas entre o PsyCap, como um todo, e o Stress Ocupacional, e entre o optimismo e o Stress Ocupacional poderá explicar-se pelo facto de em ambas a esperança estar presente, assumindo o seu orientador, no momento de extrema importância, como aquele em que o indivíduo tem de criar as estratégias necessárias para responder às exigências do meio.

No que se refere às limitações do presente estudo, e a pesquisas futuras no âmbito do mesmo, importa referir o facto de a amostra poder ser considerada de reduzida dimensão,

para além de ter sido recolhida por conveniência, podendo assim a sua representatividade ser questionável. Será desta forma interessante, a aplicação do presente estudo em amostras de maior dimensão e/ou por exemplo, noutras sectores de actividade, de forma a aferir se as relações se mantêm.

Outra limitação, poderá ser o facto de os dados relativos à variável dependente e às variáveis independentes, terem sido recolhidas na mesma fonte, os próprios colaboradores, pois daqui resultam riscos de variância do método comum que não podem ser negligenciados (Podsakoff, Mackenzie, Lee, & Podsakoff, 2003). Estudos futuros poderiam recolher as informações relativas às variáveis dependentes e independentes, em fontes distintas. Não obstante, face à natureza das variáveis, de natureza perceptiva e particular, poderá ser pouco viável solicitar, por exemplo, a colegas ou chefias que avaliem os níveis de stress ou de PsyCap vivenciados por determinado colaborador.

Apesar das limitações, o presente estudo permitiu aprofundar os conhecimentos até então existentes na área do Comportamento Organizacional Positivo, evidenciando novamente a importância de uma Gestão eficaz do PsyCap, principalmente de uma das suas capacidades, a Esperança. Tal constatação vai ao encontro de autores como Juntunen e Wettersten (2006), para as quais a esperança é um dos principais constructos da psicologia positiva e que pode ter várias implicações para a psicologia positiva. Estudos futuros poderão assim procurar relacionar o PsyCap e a Esperança, com outras variáveis de inquestionável importância para o desempenho organizacional, permitindo dar mais um passo no desenvolvimento da Literatura em torno do PsyCap e da Esperança, e consequentemente no fortalecimento da Psicologia Positiva.

O presente estudo permitiu assim, para além de evidenciar a importância do PsyCap, chamar a atenção da importância dos gestores serem capazes de avaliar e desenvolver os níveis de esperança dos seus colaboradores. Neste sentido, novos estudos focados em formas de desenvolver esta característica dos indivíduos, representarão sempre uma mais-valia.

## CONCLUSÃO

O presente estudo permitiu explorar a relação entre o Capital Psicológico Positivo e a Percepção de Stressores, relação até então ainda não estudada.

Ficou patente a importância do PsyCap como agente capaz de influenciar a Percepção de Stressores, através da diminuição do ultimo, ou seja, em que, quanto maior o primeiro menor o segundo.

Curiosamente, constatou-se que de entre as 4 dimensões do Capital Psicológico Positivo, apenas a Esperança, de forma isolada, influencia a Percepção de Stressores, evidenciando assim a importância de uma componente mais emocional (agency) e outra mais racional/operacional (pathways) na luta contra uma das maiores fontes de absentismo dos colaboradores (o stress), com todos os custos associados para os trabalhadores e para as empresas.

Face às características das Capacidades Psicológicas Positivas, tal constatação tem especial importância para a “saúde das empresas”, quer em termos dos colaboradores que nela trabalham como para a empresa em si. Isto porque ao serem passíveis de serem geridas, neste caso, a Esperança, a divulgação do presente estudo poderá levar os gestores das empresas a se aperceberem, que todos terão a ganhar se esta for estimulada nos colaboradores, através das estratégias referidas inicialmente no presente estudo. Nomeadamente, a importância do estabelecimento dos objectivos serem comunicados de forma clara, serem específicos, realistas, mensuráveis e desafiantes. Por outro lado, o facto de se dividir tarefas mais complexas em várias tarefas mais simples, faz com que o sujeito vá aumentando a sua esperança à medida que vai experienciando um progresso gradual e “pequenas vitórias”.

O facto de as chefias terem confiança no trabalho dos seus trabalhadores, e de serem capazes de o transmitir de forma clara aos mesmos, faz com que estes aumentem a sua confiança de que conseguirão atingir os objectivos.

Fica assim patente a importância de mais estudos incidirem no PsyCap, pois estes permitirão fortalecer a Literatura até então existente, nomeadamente, numa Gestão Eficaz dos Recursos Humanos.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- American Institute of Stress. (2004). *Job Stress*. Consultado em 23 de Fevereiro de 2008 através de <http://www.stress.org/job.htm>.
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. New York: Freeman.
- Bandura, A. (2001). Social cognitive theory: An agentic perspective. *Annual Review of Psychology*, 52, 1-26.
- Bandura, A., & Locke, E. A. (2003). Negative self-efficacy and goal effects revisited. *Journal of Applied Psychology*, 88, 87-99.
- Cooper, C. (1998). Person-environment fit theory: conceptual foundations, empirical evidence, and direction for future research. *Theories of organizational stress*, 101-121. Oxford University Press.
- Cooper, C. L., Liukkonen, P., & Cartwright, S. (1996). The Problem of Workplace Stress. In *Stress Prevention in the Workplace: Assessing the Costs and Benefits to Organisations*, pp. 1-10. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.
- Cooper, C. L., Sloan, J. S. and Williams, S. *Occupational Stress Inventory: Management Guide*. NFERNELSON, Windsor, UK, 1998.
- Coutu, D. L. (2002). How resilience works. *Harvard Business Review*, 80 (5), 46-55.
- European Commission. (2002). *The European Guidance on work-related stress: From Words to action*. Consultado em 11 de Dezembro de 2007 em <http://hesa.etui-rehs.org/UK/newsletter/files/2002-19p12-17.pdf>.
- Health and Safety Executive (2003). *Occupational Stress Statistics Information Sheet*. Consultado em 2 de Março de 2008 em [www.clarionltd.com](http://www.clarionltd.com).

- Herzberg, P. Y., Glaesmer, H., & Hoyer, J. (2006). Separating optimism and pessimism: A robust psychometric analysis of the revised Life Orientation Test (LOT-R). *Psychological Assessment*, 18 ( 4), 433-438.
- Hulbert, N. & Morrison, V. (2006). A preliminary study into stress in palliative care: Optimism, self-efficacy and social support. *Psychology, Health & Medicine*, 11 (2), 246-254.
- Johnson, K., Bryant, D., Collins, D., Noe, T., Strader, T., Berbaum, M. (1998). Preventing and reducing alcohol and other drug use among high-risk youths by increasing family resilience. *Social Work*, 43, 297-308.
- Juntunen, C. L., Wettersten, K. B. (2006). Work hope: Development and initial validation of a measure. *Journal of Counselling Psychology*, 51 (1), 94-106.
- Klem, L. (2000). Structural equation modelling. In L.G. Grimm, P.R. Yarnold (Eds), Reading and understanding more multivariate statistics. Washington, DC: *American Psychological Association*, pp. 227-259.
- Lazarus, R. S. (1991). The Stress and coping paradigm. In *Models for Clinical Psychopathology*, ed. C. Eisdorfer, D. Cohen, A. Kleinman, P. Maxim, , pp. 177-214. New York: Spectrum.
- Lazarus, R.S. (1991). Psychological stress in the workplace. *Journal of Social Behavior and Personality*, 6, 1-13.
- Lopes, M. P., & Cunha, M. P. (2008). Who is more proactive, the optimist or the pessimist? Exploring the role of hope as a moderator. *The Journal of Positive Psychology*, 3 (2), 100-109.
- Lu, L., Wu, H. & Cooper, C. L. (1999). Perceived Work Stress and Locus Of Control: A Combined Quantitative and Qualitative Approach, *Research and Practice in Human Research Management*, 7 (1), 1-15.
- Luthans, F. (2002a). Positive organizational behaviour: Developing and managing psychological strengths. *Academy of Management Executive*, 16, 57-72.

- Luthans, F. (2002b). The need for and meaning of positive organizational behaviour. *Journal of Organizational Behaviour*, 23, 695-706.
- Luthans, F., Avolio, B., Walumba, F.O., & Li, W. (2005). The Psychological Capital of Chinese Workers: Exploring the Relationship with Performance. *Management and Organization Review*, 1(2), 247-269.
- Luthans, F., Youssef, C. (2004). Human, social, and now positive psychological capital management: Investing in people for competitive advantage. *Organizational Dynamics*, 33 (2), 143-160.
- Luthans, F., Youssef, C., & Avolio, B. (2007). *Psychological Capital: Developing the Human Competitive Edge*. Oxford University Press, 2007.
- Luthans, F., Avey, J. B., Avolio, B. J., Norman, S. M., Combs, G. J.(2006). Psychological capital development: Toward a micro-intervention. *Journal of Organizational Behavior*, 27, 387-393.
- Luthans, F., Zhu, W., & Avolio B. J, (2006). The impact of efficacy on work attitudes across cultures. *Journal of World Business*. 41, 121-132.
- Maroco, J. (2003). Análise Factorial. In *Análise Estatística com utilização do SPSS* (pp. 259-292). Edições Sílabo: Lisboa.
- Masten, A. S. (2001). Ordinary magic: Resilience process in development. *American Psychologist*, 56, 227-239.
- Masten, A. S., & Reed, M. J. (2002). Resilience in development. In C. R. Snyder & S. Lopez (Eds.), *Handbook of positive psychology* (pp. 74-88). Oxford, UK: Oxford University Press.
- Pestana, M. H., Gageiro, J. N. (2003). Análise Factorial. In *Análise de Dados para Ciências Sociais, a Complementaridade do SPSS* (pp. 501-553). Edições Sílabo: Lisboa.

- Peterson, R. (1994). A meta-analysis of Cronbach`s coefficient alpha. *Journal of Consumer Research*, 21, 381-391.
- Podsakoff, P. M., Mackenzie, S. B., Lee, J., & Podsakoff, N. P. (2003). Common method bias in behavioral research: A critical review of the literature and recommended remedies. *Journal of Applied Psychology*, 88 (5), 879-903.
- Qouta, S., El-Sarraj, A., & Punamaki, R. (2001). Mental flexibility as resiliency factor among children exposed to political violence. *International Journal of Psychology*, 36 (1), 1-7.
- Snyder, C. R. (1995). Conceptualizing, measuring, and nurturing hope. *Journal of Counselling and Development*, 73, 355-360.
- Snyder, C. R. (2000). *Handbook of hope*. San Diego: Academic Press.
- Snyder, C. R., Shorey, H. S., Cheavers, J., Pulverss, K. M., Adams III, V. H., & Wiklund, C. (2002). Hope and academic success in college. *Journal of Edicational Psychology*, 94 (4), 820-826.
- Seligman, M., & Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive psychology: An introduction. *American Psychologist*, 55, 5-14.
- Seligman, M., Steen, T., Park, N., & Peterson, C. (2005). Positive Psychology Progress, Empirical Validation of Interventions. *American Psychologist*, 60 (5), 410-421.
- Sheldon, K. M., & King, L. (2001). Why positive psychology is necessary. *American Psychologist*, 56, 216-217.
- Simmons, B. L. & Nelson, D. L. (2001). Eustress at work: The relationship between hope and heath in hospital nurses. *Health Care Management Review*, 26 (4), 7-18.
- Slater, S. (1995). Issues in conducting marketing research and strategy research. *Journal of Strategic Marketing*, 3, 257-270.

- Snyder, C. R., Harris, C., Anderson, J. R., Holleran, S. A., Irving, L. M., Seligmon, S. T. et al. (1991). The will and the ways: Development and validation of an individual-differences measure of hope. *Journal of Personality and Social Psychology*, 60, 570-585.
- Snyder, C. R., Lopez, S. J., Shorey, H. S., Rand, K. L. & Feldman, D. B. (2003). Hope Theory, Measurements, and Applications to School Psychology. *School Psychology Quarterly*, 18 (2), 122-139.
- Stajkovic, A. D., & Luthans, F. (1998). Self-efficacy and work-related performance: A meta-analysis. *Psychological Bulletin*, 124, 240-261.
- Yunes, M. (2003). Psicologia positiva e resiliência: o foco no indivíduo e na família. *Psicologia em Estudo*, Maringá, 8, 75-84.
- Warr, P., Payne & Roy (1982). Experiences of strain and pleasure among British adults. *Social Science & Medicine*, 16 (19), 1691-1697.
- Wolin, S., & Wolin, S. (2005). *Project resilience*. Consultado em 28 de Outubro de 2007 através de <http://www.projectresilience.com>

# ANEXOS

## ANEXO A

**Distribuição dos Sujeitos por Sexo****Statistics**

Sexo		
N	Valid	192
	Missing	3

**Sexo**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Masculino	146	74,9	76,0	76,0
	Feminino	46	23,6	24,0	100,0
	Total	192	98,5	100,0	
Missing	99,00	3	1,5		
Total		195	100,0		

**Distribuição dos Sujeitos por Idade****Statistics**

Grupo de Idade		
N	Valid	192
	Missing	3

**Descriptive Statistics**

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Idade	192	23,00	61,00	38,5521	10,55365
Valid N (listwise)	192				

**Grupo de Idade**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1,00	98	50,3	51,0	51,0
	2,00	40	20,5	20,8	71,9
	3,00	54	27,7	28,1	100,0
	Total	192	98,5	100,0	
Missing	System	3	1,5		
Total		195	100,0		

## Escolaridade dos Sujeitos

### Statistics

Número de anos de escolaridade

N	Valid	191
	Missing	4
Mean		13,5550
Std. Deviation		3,62678
Minimum		4,00
Maximum		20,00

### Grupo de Escolaridade

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1,00	30	15,4	15,4	15,4
	2,00	65	33,3	33,3	48,7
	3,00	100	51,3	51,3	100,0
Total		195	100,0	100,0	

## ANEXO B

Exmo. Sr. ,

O meu nome é Miguel Arinto de Almeida Santos e frequento o 5º ano do curso de Psicologia Aplicada no ramo de Psicologia Social e das Organizações, no Instituto Superior de Psicologia Aplicada (Lisboa).

Venho por este meio solicitar a sua colaboração no meu projecto de monografia com o título: “Relação entre o Capital Psicológico Positivo e o Stress Ocupacional” através do preenchimento dos dois questionários que se seguem.

Este estudo visa assim perceber qual a relação de variáveis como o optimismo, a resiliência, a esperança e a auto-eficácia, que no seu conjunto compõem o Capital Psicológico Positivo, com o stress que os colaboradores vivenciam no local de trabalho.

De salientar que todos os dados recolhidos serão examinados apenas por mim pelo que garanto desde logo a confidencialidade dos mesmos.

O preenchimento dos questionários demora cerca de 20 minutos, existindo no inicio de cada um deles, instruções específicas para o preenchimento dos mesmos.

Grato pela sua colaboração

Miguel Santos

## ANEXO C

**“Questionário do Capital Psicológico Positivo”**  
(Itens a negrito correspondem à escala final)

## QUESTIONÁRIO

### O que é este questionário?

Neste questionário encontrará questões relativas à forma como se sente e como se descreve a si próprio(a).

Isto não é um teste, logo **não tem respostas certas ou erradas**.

### Quem vai ver as minhas respostas?

Os resultados obtidos a partir deste questionário terão um fim meramente estatístico, pelo que a informação obtida é **totalmente confidencial**. A sua empresa **nunca** terá acesso aos dados individuais, sendo que a análise será feita pelos investigadores do Instituto Superior de Psicologia Aplicada.

### Como devo preencher este questionário?

O questionário demora cerca de 15 minutos a preencher e é constituído por 5 pequenas secções – A, B, C, D e E:

Secção A: Contempla alguns dados demográficos sobre si. Esta informação é muito importante para o estabelecimento de comparações entre diferentes grupos.

Secções B, C, D e E: Contemplam questões sobre a forma como se sente ou como se vê a si próprio(a).

Por favor, leia cada questão com cuidado, mas responda imediatamente assinalando com uma cruz (X) o número que melhor corresponde à sua opinião.

Este questionário vai ser submetido a leitura óptica. Por favor, use **caneta de tinta azul ou preta** e faça a cruz **dentro do quadrado correspondente ao número** que melhor representa a sua opinião (ver exemplo abaixo) e evite, na medida do possível, escrever fora dos espaços para isso destinados. Se possível, evite também dobrar ou danificar de alguma forma as folhas.

Exemplo: Se concorda na totalidade com uma afirmação assinale “6”

1 2 3 4 5 6

**Caso não tenha qualquer dúvida, por favor comece a responder. Leia as questões com cuidado e responda a todas elas.**

**Obrigado pela colaboração.**

**Secção A**

Nesta secção, pedimos-lhe que nos faculte alguma informação demográfica sobre si, de forma a podermos comparar opiniões de diferentes grupos de pessoas.

POR FAVOR PREENCHA COM ALGARISMOS (pontos 1 e 3), COM UMA CRUZ (X) (ponto 2) E MAIÚSCULAS (ponto 4):

**1. Idade:** \_\_\_\_\_

**2. Sexo:** \_\_\_\_\_

**3. Número de anos de escolaridade:** \_\_\_\_\_

**4. Profissão:** \_\_\_\_\_

## Secção B

Nesta secção, pedimos-lhe que seleccione o grau em que cada uma das afirmações melhor o(a) descreve a si como pessoa. Por favor, utilize a escala abaixo apresentada, com valores entre 1 “Definitivamente Falso” a 6 “Definitivamente Verdadeiro”.

**1. Se me encontrar em apuros, serei capaz de pensar em formas de sair deles.**

Definitivamente Falso    1    2    3    4    5    6    Definitivamente Verdadeiro

**2. Neste momento, persigo energicamente os meus objectivos.**

Definitivamente Falso    1    2    3    4    5    6    Definitivamente Verdadeiro

**3. Existem muitas formas de resolver qualquer problema que eu esteja a enfrentar actualmente.**

Definitivamente Falso    1    2    3    4    5    6    Definitivamente Verdadeiro

**4. Neste momento, vejo-me como sendo bastante bem sucedido(a).**

Definitivamente Falso    1    2    3    4    5    6    Definitivamente Verdadeiro

**5. Consigo pensar em muitas maneiras de alcançar os meus objectivos actuais.**

Definitivamente Falso    1    2    3    4    5    6    Definitivamente Verdadeiro

**6. Neste momento, estou a alcançar os objectivos que estabeleci para mim mesmo(a).**

Definitivamente Falso    1    2    3    4    5    6    Definitivamente Verdadeiro

### Secção C

Nesta secção, pedimos-lhe que responda a algumas questões sobre si próprio(a). Queremos saber o grau em que concorda com cada uma das afirmações que se seguem, de acordo com a escala entre 1 “Discordo Fortemente” a 6 “Concordo Fortemente”.

1. Mesmo em relação às coisas com as quais me estou a sentir inseguro(a) neste momento, continuo a esperar o melhor.

Discordo Fortemente    1   2   3   4   5   6    Concordo Fortemente

2. Neste momento, é fácil para mim relaxar.

Discordo Fortemente    1   2   3   4   5   6    Concordo Fortemente

3. Neste momento, se alguma coisa tiver que me correr mal, correrá.

Discordo Fortemente    1   2   3   4   5   6    Concordo Fortemente

- 4. Neste momento, sinto-me optimista quanto ao meu futuro.**

Discordo Fortemente    1   2   3   4   5   6    Concordo Fortemente

5. Actualmente, gosto muito dos meus amigos.

Discordo Fortemente    1   2   3   4   5   6    Concordo Fortemente

6. Neste momento, é importante para mim manter-me ocupado(a).

Discordo Fortemente    1   2   3   4   5   6    Concordo Fortemente

- 7. Presentemente, não espero que as coisas corram à minha maneira.**

Discordo Fortemente    1   2   3   4   5   6    Concordo Fortemente

8. Neste momento, não me sinto aborrecido(a).

Discordo Fortemente    1    2    3    4    5    6    Concordo Fortemente

**9. Neste momento, não espero que coisas boas me aconteçam.**

Discordo Fortemente    1    2    3    4    5    6    Concordo Fortemente

**10. Neste momento, espero que me aconteçam mais coisas boas do que más.**

Discordo Fortemente    1    2    3    4    5    6    Concordo Fortemente

## Secção D

Nesta secção, pedimos-lhe que, considerando as afirmações apresentadas, seleccione o grau em que cada uma delas melhor se aplica a si. Por favor, utilize a escala abaixo apresentada, com valores entre 1 “Não se aplica, de todo, a mim” a 6 “Aplica-se fortemente a mim”.

1. Sou generoso(a) para com os meus amigos.

Não se aplica, de todo, a mim      1   2   3   4   5   6      Aplica-se fortemente a mim

2. **Consigo recuperar e superar rapidamente dos sustos.**

Não se aplica, de todo, a mim      1   2   3   4   5   6      Aplica-se fortemente a mim

3. **Gosto de lidar com situações novas e pouco usuais.**

Não se aplica, de todo, a mim      1   2   3   4   5   6      Aplica-se fortemente a mim

4. **Sou geralmente bem sucedido a causar uma impressão favorável nos outros.**

Não se aplica, de todo, a mim      1   2   3   4   5   6      Aplica-se fortemente a mim

5. Ultrapasso a minha fúria contra alguém de uma forma relativamente rápida.

Não se aplica, de todo, a mim      1   2   3   4   5   6      Aplica-se fortemente a mim

6. **Gosto de provar novas comidas que ainda não tinha provado antes.**

Não se aplica, de todo, a mim      1   2   3   4   5   6      Aplica-se fortemente a mim

7. **Sou visto(a) como uma pessoa muito enérgica.**

Não se aplica, de todo, a mim      1   2   3   4   5   6      Aplica-se fortemente a mim

8. Quando vou para locais conhecidos, gosto de ir por caminhos diferentes.

Não se aplica, de todo, a mim      1   2   3   4   5   6      Aplica-se fortemente a mim

9. Sou mais curioso(a) do que a maioria das pessoas.

Não se aplica, de todo, a mim      1   2   3   4   5   6      Aplica-se fortemente a mim

**10. A maior parte das pessoas que vou conhecendo são agradáveis.**

Não se aplica, de todo, a mim      1   2   3   4   5   6      Aplica-se fortemente a mim

11. Normalmente, penso bem nas coisas antes de agir.

Não se aplica, de todo, a mim      1   2   3   4   5   6      Aplica-se fortemente a mim

**12. Gosto de fazer coisas novas e difíceis.**

Não se aplica, de todo, a mim      1   2   3   4   5   6      Aplica-se fortemente a mim

**13. O meu dia-a-dia está cheio de coisas que me despertam interesse.**

Não se aplica, de todo, a mim      1   2   3   4   5   6      Aplica-se fortemente a mim

**14. Estaria disposto(a) a descrever-me como tendo uma personalidade bastante forte.**

Não se aplica, de todo, a mim      1   2   3   4   5   6      Aplica-se fortemente a mim

15. Ultrapasso a minha raiva contra alguém de uma forma relativamente rápida.

Não se aplica, de todo, a mim      1   2   3   4   5   6      Aplica-se fortemente a mim

## Secção E

Nesta secção, pedimos-lhe para classificar o quão confiante se sente, neste momento, para desempenhar cada uma das dez tarefas apresentadas. Por favor, utilize a escala abaixo apresentada, com valores entre 1 “Nada confiante” a 6 “Muito confiante”.

**1. Analisar um problema de há longo tempo para encontrar uma solução.**

Nada confiante      1   2   3   4   5   6      Muito confiante

**2. Representar a sua área de trabalho em reuniões com a gestão de topo.**

Nada confiante      1   2   3   4   5   6      Muito confiante

**3. Elaborar novos procedimentos para a sua área de trabalho.**

Nada confiante      1   2   3   4   5   6      Muito confiante

**4. Fazer sugestões à gestão sobre possíveis formas de melhorar o trabalho na sua secção.**

Nada confiante      1   2   3   4   5   6      Muito confiante

**5. Dar o seu contributo em discussões sobre a estratégia da empresa.**

Nada confiante      1   2   3   4   5   6      Muito confiante

**6. Escrever uma proposta para que seja gasto mais dinheiro na sua área de trabalho.**

Nada confiante      1   2   3   4   5   6      Muito confiante

**7. Ajudar a estabelecer metas/objectivos na sua área de trabalho.**

Nada confiante      1   2   3   4   5   6      Muito confiante

**8. Contactar pessoas fora da empresa para discutir problemas (por exemplo: fornecedores, clientes).**

Nada confiante      1   2   3   4   5   6      Muito confiante

**9. Apresentar informação a um grupo de colegas.**

Nada confiante      1   2   3   4   5   6      Muito confiante

**10. Visitar pessoas de outros departamentos para sugerir que façam as coisas de uma forma diferente.**

Nada confiante      1   2   3   4   5   6      Muito confiante

## ANEXO D

**Escala “Fontes de Pressão no seu Emprego”**  
(Itens a negrito correspondem à escala final)

## FONTES DE PRESSÃO NO SEU EMPREGO

Quase tudo se pode tornar numa fonte de pressão (para alguém), num dado momento, e os indivíduos percebem de modo diferente as potenciais fontes de pressão.

Os itens que se seguem são todos eles fontes possíveis de pressão. A sua tarefa consiste em classificá-las de acordo com o grau de pressão que você pensa que cada um deles efectivamente exerce em si, neste momento, na sua função actual. Não os classifique de acordo com o grau de pressão que cada um deles exerceria, se estivessem presentes. Responda, colocando um círculo à volta do número correspondente à sua resposta, utilizando a seguinte escala.

6-É, com toda a certeza, uma fonte de pressão  
 5-É, verdadeiramente uma fonte de pressão  
 4-É geralmente uma fonte de pressão  
 3-Não é geralmente uma fonte de pressão  
 2-Não é verdadeiramente uma fonte de pressão  
 1-Não é, com toda a certeza, uma fonte de pressão

1	Ter uma excessiva carga de trabalho.....	6	5	4	3	2	1
2	Falta de poder de influência.....	6	5	4	3	2	1
<b>3</b>	<b>Grau demasiado elevado de promoção – ser promovido para além do meu nível de capacidades.</b>	6	5	4	3	2	1
4	Não ter suficiente quantidade de trabalho para fazer.....	6	5	4	3	2	1
5	Dirigir ou supervisionar o trabalho de outras pessoas.....	6	5	4	3	2	1
6	Lidar com “Intrigas de gabinete”.....	6	5	4	3	2	1
7	Levar trabalho para casa.....	6	5	4	3	2	1
8	Nível salarial (incluindo benefícios próprios da organização).....	6	5	4	3	2	1
<b>9</b>	<b>Valores pessoais em conflito com os da organização.....</b>	6	5	4	3	2	1
10	Falta de promoção na carreira – ter uma função abaixo do meu nível de capacidade.....	6	5	4	3	2	1
11	Orientação e apoio inadequados, por parte dos superiores.....	6	5	4	3	2	1
12	Falta de comunicação e não ser consultado na tomada de decisão.....	6	5	4	3	2	1
13	Não conseguir “desligar do trabalho” em casa.....	6	5	4	3	2	1
14	Manter-me a par com novas técnicas, ideias, tecnologias ou inovações ou novos desafios.....	6	5	4	3	2	1
<b>15</b>	<b>Papel profissional de natureza ambígua.....</b>	6	5	4	3	2	1
<b>16</b>	<b>Má qualidade ou inadequação da formação ou desenvolvimento de gestores.....</b>	6	5	4	3	2	1
17	Participar em reuniões de trabalho.....	6	5	4	3	2	1
<b>18</b>	<b>Falta de apoio por parte dos outros, no emprego.....</b>	6	5	4	3	2	1
19	Atitude do meu cônjuge relativamente ao meu trabalho e à minha carreira.....	6	5	4	3	2	1
<b>20</b>	<b>Ter de trabalhar durante longos períodos de tempo.....</b>	6	5	4	3	2	1
<b>21</b>	<b>Tarefas e exigências contraditórias no meu papel profissional.....</b>	6	5	4	3	2	1
<b>22</b>	<b>Discriminação e favoritismo encobertos.....</b>	6	5	4	3	2	1
23	Realizar tarefas administrativas monótonas ou lidar com “papelada”.....	6	5	4	3	2	1
<b>24</b>	<b>Incapacidade de delegar responsabilidades.....</b>	6	5	4	3	2	1
<b>25</b>	<b>Fortes probabilidades de vir a ser dispensado ou reformado antecipadamente.....</b>	6	5	4	3	2	1
<b>26</b>	<b>Sentir-me isolado.....</b>	6	5	4	3	2	1
<b>27</b>	<b>Falta de encorajamento, por parte dos superiores hierárquicos.....</b>	6	5	4	3	2	1
<b>28</b>	<b>Escassez de pessoal e nível não controlado de demissões de pessoal.....</b>	6	5	4	3	2	1

<b>29</b>	<b>As exigências do meu trabalho no relacionamento com o meu cônjuge/filhos.....</b>	<b>6</b>	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>
<b>30</b>	<b>Ser subvalorizado no meu emprego.....</b>	<b>6</b>	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>
<b>31</b>	<b>Ter de correr riscos, no emprego.....</b>	<b>6</b>	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>
<b>32</b>	<b>Mudar de emprego, para progredir na carreira.....</b>	<b>6</b>	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>
<b>33</b>	<b>Demasiado grande ou demasiado pequena variedade no trabalho que faço.....</b>	<b>6</b>	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>
34	Trabalhar com pessoas do sexo oposto.....	6	5	4	3	2	1
<b>35</b>	<b>Receber Inadequada informação acerca do meu desempenho profissional.....</b>	<b>6</b>	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>
36	Viagens por motivo de serviço e ter de “viver” em hotéis.....	6	5	4	3	2	1
<b>37</b>	<b>Má utilização do tempo, por parte das outras pessoas.....</b>	<b>6</b>	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>
<b>38</b>	<b>Ser visto simplesmente como um chefe.....</b>	<b>6</b>	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>
39	Perspectivas de promoção pouco claras.....	6	5	4	3	2	1
<b>40</b>	<b>Os efeitos cumulativos de tarefas menores.....</b>	<b>6</b>	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>
<b>41</b>	<b>Ausência de apoio emocional por parte das outras pessoas, fora do trabalho.....</b>	<b>6</b>	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>
<b>42</b>	<b>Trabalhar com insuficiência de meios financeiros e de recursos.....</b>	<b>6</b>	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>
<b>43</b>	<b>As repercussões que as exigências do meu trabalho têm na minha vida privada/social.....</b>	<b>6</b>	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>
44	As modificações no modo de trabalhar que nos são solicitadas.....	6	5	4	3	2	1
45	Estar simplesmente “visível” ou “disponível”.....	6	5	4	3	2	1
<b>46</b>	<b>Falta de apoio prático por parte das outras pessoas, fora do trabalho.....</b>	<b>6</b>	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>
<b>47</b>	<b>Factores que não estão sob o nosso controle directo.....</b>	<b>6</b>	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>
48	Compartilhar, equitativamente, trabalho e responsabilidade.....	6	5	4	3	2	1
<b>49</b>	<b>A vida no lar, estando o cônjuge a seguir também uma carreira.....</b>	<b>6</b>	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>
<b>50</b>	<b>Lidar com situações ambíguas ou “delicadas”.....</b>	<b>6</b>	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>
<b>51</b>	<b>Ter de assumir um papel negativo (tal como despedir alguém).....</b>	<b>6</b>	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>
<b>52</b>	<b>Não ter qualquer possibilidade de progredir na carreira.....</b>	<b>6</b>	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>
<b>53</b>	<b>O moral e “clima” da organização.....</b>	<b>6</b>	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>
54	Atingir os meus próprios níveis pessoais de desempenho.....	6	5	4	3	2	1
55	Tomar decisões importantes.....	6	5	4	3	2	1
<b>56</b>	<b>Conflitos com os outros, derivados de “choques de personalidade”.....</b>	<b>6</b>	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>
<b>57</b>	<b>As implicações dos erros que possamos cometer.....</b>	<b>6</b>	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>
58	Oportunidades de desenvolvimento pessoal.....	6	5	4	3	2	1
<b>59</b>	<b>Ausência de estabilidade ou segurança na vida familiar.....</b>	<b>6</b>	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>
<b>60</b>	<b>Para avançar numa carreira, ter de sacrificar a vida no lar.....</b>	<b>6</b>	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>
<b>61</b>	<b>Características de estrutura e organograma da organização.....</b>	<b>6</b>	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>

## ANEXO E

## Escala de Esperança

## KMO and Bartlett's Test

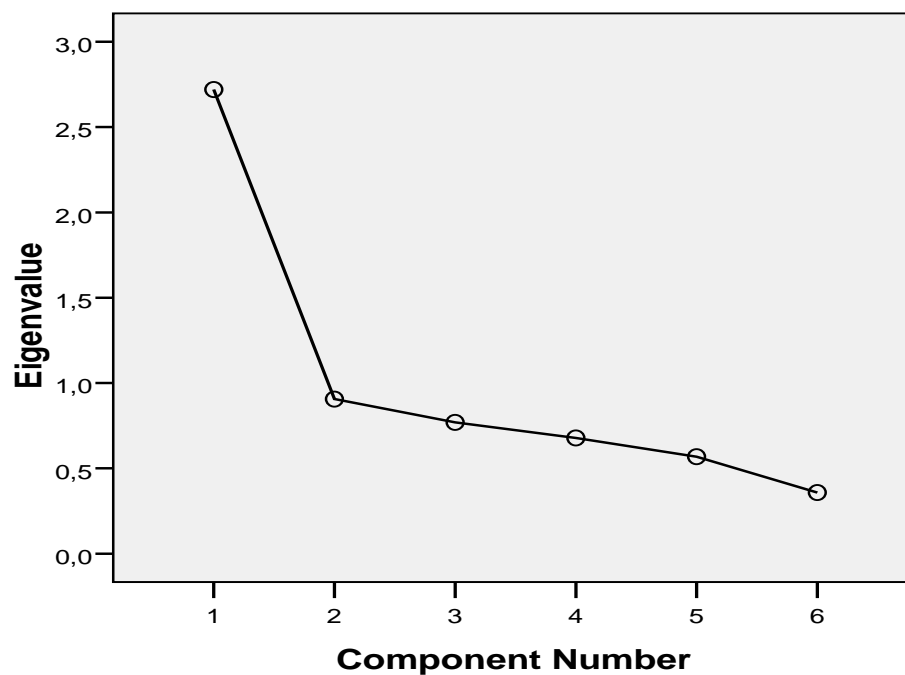
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,771
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	256,391
	df	15
	Sig.	,000

## Total Variance Explained

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	2,720	45,337	45,337	2,720	45,337	45,337
2	,906	15,100	60,437			
3	,770	12,827	73,264			
4	,678	11,303	84,567			
5	,568	9,468	94,035			
6	,358	5,965	100,000			

Extraction Method: Principal Component Analysis.

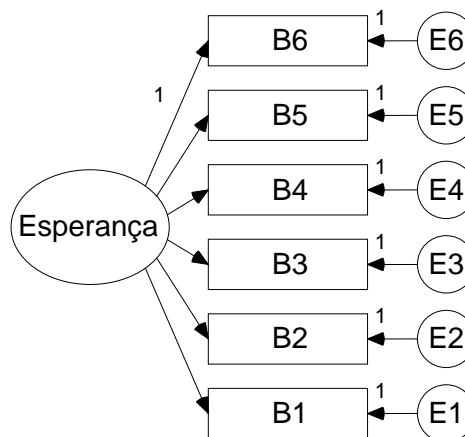
## Scree Plot



**Component Matrix(a)**

	Component 1
SMEAN(B4)	,784
SMEAN(B5)	,749
SMEAN(B6)	,747
SMEAN(B2)	,594
SMEAN(B3)	,570
SMEAN(B1)	,556

Extraction Method: Principal Component Analysis.  
a. 1 components extracted.

**Análise Factorial Confirmatória****Model Fit Summary****CMIN**

Model	NPAR	CMIN	DF	P	CMIN/DF
Default model	12	23,215	9	,006	2,579
Saturated model	21	,000	0		
Independence model	6	260,191	15	,000	17,346

## Escala de Optimismo

### KMO and Bartlett's Test

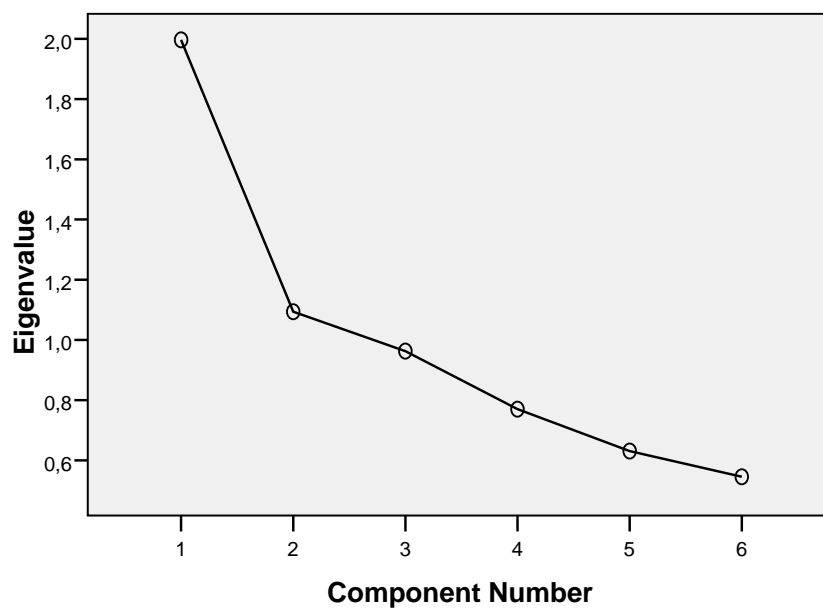
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,659
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	111,720
	df	15
	Sig.	,000

### Total Variance Explained

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings			Rotation Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	1,997	33,279	33,279	1,997	33,279	33,279	1,645	27,411	27,411
2	1,094	18,230	51,509	1,094	18,230	51,509	1,446	24,098	51,509
3	,963	16,048	67,557						
4	,770	12,836	80,393						
5	,631	10,515	90,908						
6	,546	9,092	100,000						

Extraction Method: Principal Component Analysis.

### Scree Plot

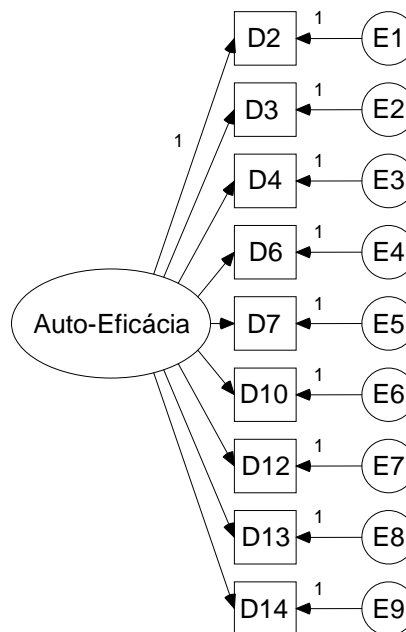


**Component Matrix(a)**

	Component	
	1	2
SMEAN(C1)		,623
SMEAN(C3)		-,505
SMEAN(C4)	,615	
SMEAN(C7)	,643	
SMEAN(C9)	,728	
SMEAN(C10)	,649	

Extraction Method: Principal Component Analysis.  
a. 2 components extracted.

### Análise Factorial Confirmatória



### Model Fit Summary

#### CMIN

Model	NPAR	CMIN	DF	P	CMIN/DF
Default model	18	49,525	27	,005	1,834
Saturated model	45	,000	0		
Independence model	9	431,812	36	,000	11,995

### Escala de Auto-Eficácia

#### KMO and Bartlett's Test

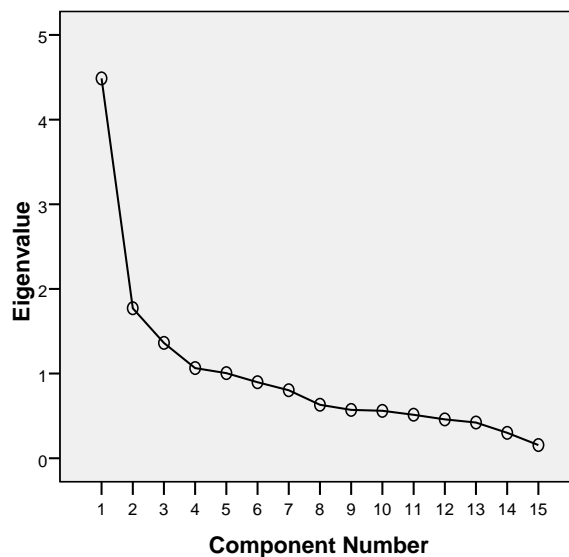
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,788
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	914,290
	df	105
	Sig.	,000

#### Total Variance Explained

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings			Rotation Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	4,487	29,914	29,914	4,487	29,914	29,914	2,652	17,677	17,677
2	1,771	11,809	41,723	1,771	11,809	41,723	1,950	12,997	30,674
3	1,362	9,079	50,802	1,362	9,079	50,802	1,947	12,982	43,656
4	1,065	7,100	57,901	1,065	7,100	57,901	1,740	11,598	55,255
5	1,005	6,700	64,602	1,005	6,700	64,602	1,402	9,347	64,602
6	,898	5,983	70,585						
7	,803	5,353	75,938						
8	,631	4,207	80,145						
9	,570	3,803	83,948						
10	,559	3,730	87,678						
11	,513	3,421	91,099						
12	,459	3,057	94,156						
13	,422	2,811	96,967						
14	,300	1,999	98,966						
15	,155	1,034	100,000						

Extraction Method: Principal Component Analysis.

#### Scree Plot

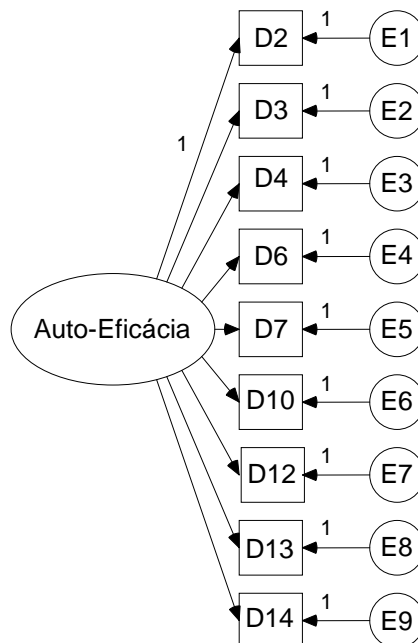


**Component Matrix(a)**

	Component				
	1	2	3	4	5
SMEAN(D12)	,764				
SMEAN(D3)	,693				
SMEAN(D13)	,623				
SMEAN(D2)	,607				
SMEAN(D15)	,553	-,547	,534		
SMEAN(D7)	,551				
SMEAN(D14)	,551				
SMEAN(D10)	,543				
SMEAN(D4)	,532				
SMEAN(D6)	,513				
SMEAN(D8)		,617			
SMEAN(D9)		,569			
SMEAN(D5)	,531	-,549	,537		
SMEAN(D1)				,597	
SMEAN(D11)					

Extraction Method: Principal Component Analysis.  
a 5 components extracted.

### Análise Factorial Confirmatória



### Model Fit Summary

#### CMIN

Model	NPAR	CMIN	DF	P	CMIN/DF
Default model	18	49,525	27	,005	1,834
Saturated model	45	,000	0		
Independence model	9	431,812	36	,000	11,995

## Escala de Resiliência

### KMO and Bartlett's Test

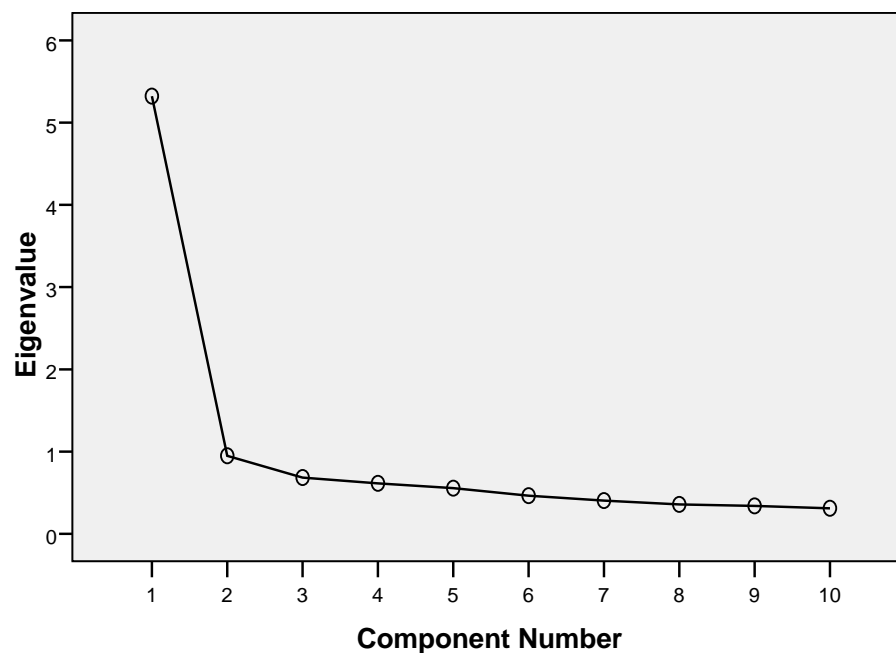
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,931
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	908,955
	df	45
	Sig.	,000

### Total Variance Explained

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	5,322	53,218	53,218	5,322	53,218	53,218
2	,949	9,486	62,704			
3	,684	6,845	69,548			
4	,614	6,142	75,691			
5	,555	5,552	81,243			
6	,464	4,640	85,882			
7	,405	4,046	89,928			
8	,357	3,573	93,501			
9	,340	3,395	96,896			
10	,310	3,104	100,000			

Extraction Method: Principal Component Analysis.

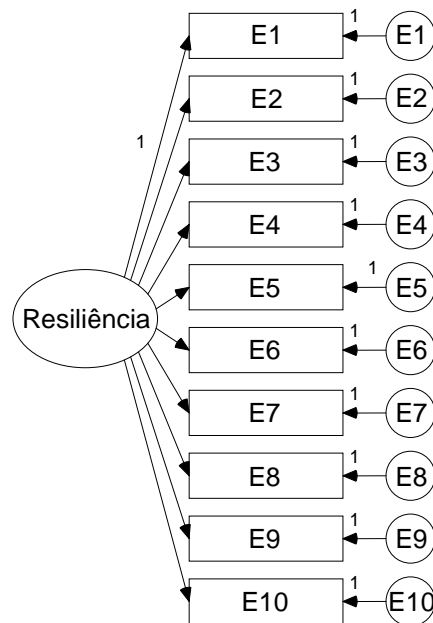
### Scree Plot



**Component Matrix(a)**

	Component
	1
SMEAN(E7)	,826
SMEAN(E2)	,789
SMEAN(E9)	,776
SMEAN(E8)	,774
SMEAN(E3)	,753
SMEAN(E4)	,748
SMEAN(E5)	,718
SMEAN(E10)	,705
SMEAN(E1)	,649
SMEAN(E6)	,503

Extraction Method: Principal Component Analysis.  
a. 1 components extracted.

**Análise Factorial Confirmatória****Model Fit Summary****CMIN**

Model	NPAR	CMIN	DF	P	CMIN/DF
Default model	20	68,097	35	,001	1,946
Saturated model	55	,000	0		
Independence model	10	928,906	45	,000	20,642

## Escala “Fontes de Pressão no seu Emprego”

### KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,874
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	6599,772
	df	1830
	Sig.	,000

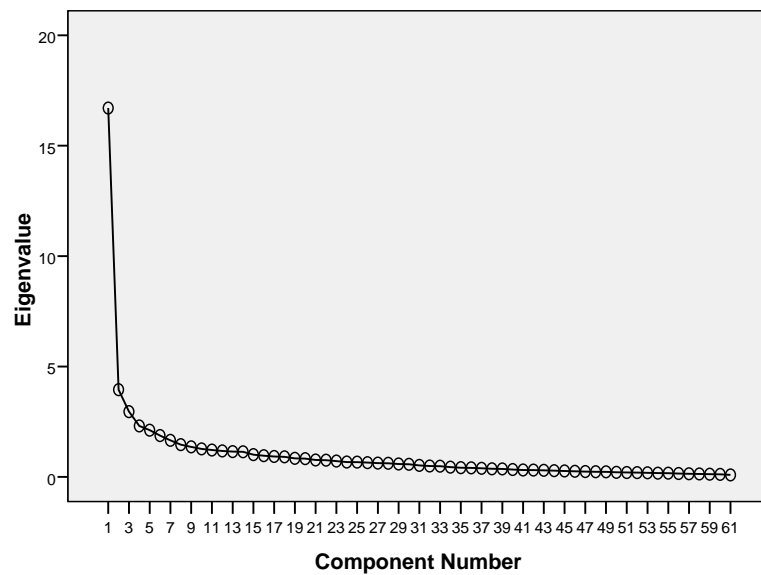
### Total Variance Explained

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings			Rotation Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	16,706	27,386	27,386	16,706	27,386	27,386	5,307	8,700	8,700
2	3,950	6,475	33,862	3,950	6,475	33,862	4,757	7,798	16,497
3	2,957	4,847	38,709	2,957	4,847	38,709	3,795	6,222	22,719
4	2,307	3,782	42,491	2,307	3,782	42,491	3,525	5,779	28,498
5	2,118	3,472	45,963	2,118	3,472	45,963	2,973	4,874	33,372
6	1,873	3,070	49,033	1,873	3,070	49,033	2,743	4,496	37,868
7	1,657	2,716	51,749	1,657	2,716	51,749	2,286	3,747	41,616
8	1,461	2,396	54,145	1,461	2,396	54,145	2,275	3,729	45,345
9	1,360	2,229	56,374	1,360	2,229	56,374	2,211	3,625	48,970
10	1,268	2,078	58,453	1,268	2,078	58,453	2,147	3,520	52,489
11	1,219	1,999	60,451	1,219	1,999	60,451	2,030	3,328	55,817
12	1,178	1,931	62,382	1,178	1,931	62,382	1,944	3,187	59,005
13	1,147	1,881	64,263	1,147	1,881	64,263	1,857	3,044	62,048
14	1,138	1,866	66,129	1,138	1,866	66,129	1,754	2,875	64,923
15	1,010	1,656	67,785	1,010	1,656	67,785	1,746	2,862	67,785
16	,961	1,576	69,361						
17	,925	1,516	70,876						
18	,908	1,489	72,365						
19	,842	1,381	73,746						
20	,827	1,356	75,102						
21	,768	1,259	76,361						
22	,757	1,240	77,601						
23	,716	1,174	78,776						
24	,673	1,103	79,879						
25	,669	1,097	80,976						
26	,648	1,062	82,038						
27	,626	1,026	83,063						
28	,617	1,012	84,075						
29	,585	,960	85,035						
30	,572	,937	85,972						
31	,521	,854	86,826						
32	,494	,810	87,635						
33	,485	,795	88,431						
34	,444	,728	89,159						

35	,418	,686	89,845					
36	,410	,672	90,517					
37	,391	,642	91,158					
38	,368	,603	91,761					
39	,361	,592	92,353					
40	,333	,547	92,900					
41	,314	,514	93,414					
42	,311	,510	93,924					
43	,299	,491	94,414					
44	,284	,466	94,880					
45	,270	,442	95,322					
46	,253	,415	95,736					
47	,242	,396	96,133					
48	,234	,383	96,516					
49	,230	,377	96,893					
50	,209	,342	97,235					
51	,200	,329	97,564					
52	,196	,321	97,885					
53	,186	,305	98,190					
54	,173	,283	98,473					
55	,169	,278	98,750					
56	,155	,253	99,004					
57	,142	,232	99,236					
58	,134	,220	99,456					
59	,124	,203	99,659					
60	,116	,190	99,849					
61	,092	,151	100,000					

Extraction Method: Principal Component Analysis.

**Scree Plot**

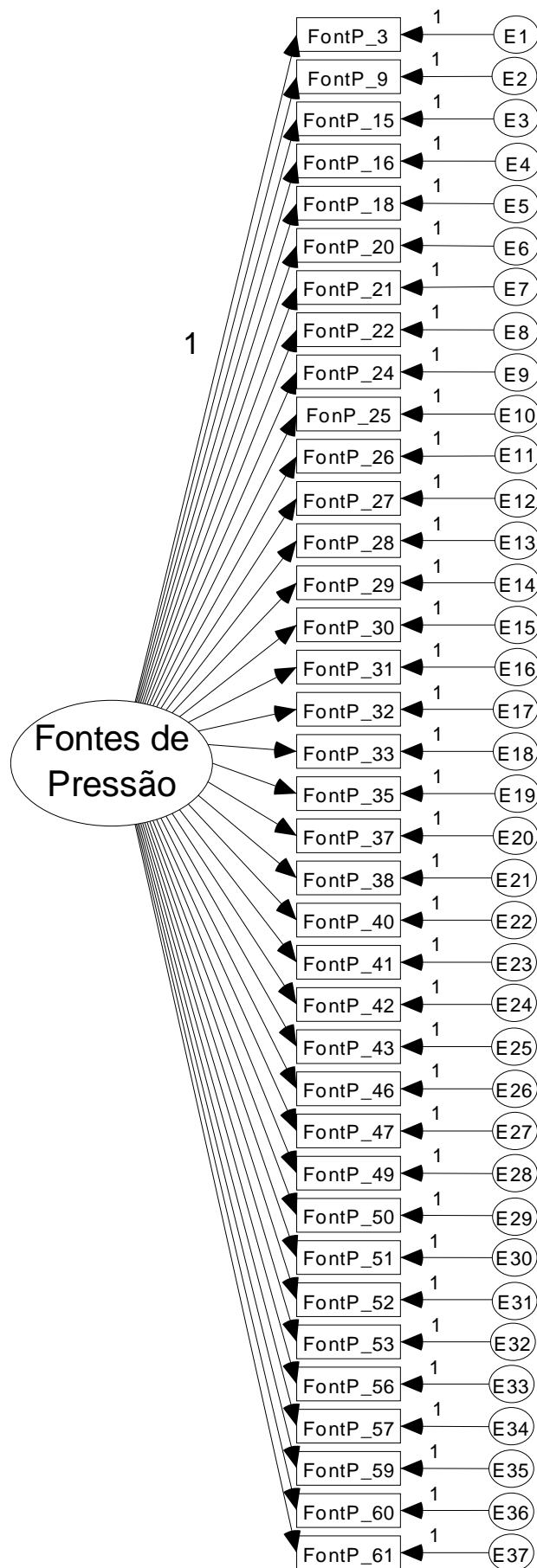




FontP_48)		,540																
FontP_17)		,515																
FontP_12)																		
FontP_34)																		
FontP_2)			,541															
FontP_55)																		
FontP_5)				,620														
FontP_7)				,548														
FontP_54)																		
FontP_4)						,584												
FontP_1)																		
FontP_14)								,520										

Extraction Method: Principal Component Analysis.  
a. 15 components extracted.

## Análise Factorial Confirmatória



**Model Fit Summary****CMIN**

Model	NPAR	CMIN	DF	P	CMIN/DF
Default model	74	1453,277	629	,000	2,310
Saturated model	703	,000	0		
Independence model	37	3794,403	666	,000	5,697

## ANEXO F

**Escala de Esperança****Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	195	100,0
	Excluded(a)	0	,0
	Total	195	100,0

a Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,753	,752	6

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
SMEAN(B1)	23,0417	10,802	,387	,167	,743
SMEAN(B2)	23,2708	10,371	,414	,201	,737
SMEAN(B3)	23,7187	9,551	,400	,197	,746
SMEAN(B4)	23,9271	8,778	,620	,457	,681
SMEAN(B5)	23,7865	8,970	,583	,374	,692
SMEAN(B6)	23,8177	8,488	,570	,399	,695

**Scale Statistics**

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
28,3125	13,027	3,60930	6

## Escala de Optimismo

### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	195	100,0
	Excluded( a)	0	,0
	Total	195	100,0

a Listwise deletion based on all variables in the procedure.

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,607	,614	4

### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
SMEAN(C4)	13,5333	7,962	,316	,146	,585
SMEAN(C7)	14,0256	6,303	,389	,189	,540
SMEAN(C9)	13,5641	5,773	,455	,213	,482
SMEAN(C10)	12,9846	7,623	,420	,191	,525

### Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
18,0359	10,870	3,29694	4

## Escala de Auto-Eficácia

### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	195	100,0
	Excluded( a)	0	,0
	Total	195	100,0

a Listwise deletion based on all variables in the procedure.

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,814	15

### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
SMEAN(D1)	62,9124	68,254	,303	,811
SMEAN(D2)	63,3073	64,622	,500	,800
SMEAN(D3)	63,2560	61,214	,578	,792
SMEAN(D4)	63,4919	65,798	,410	,805
SMEAN(D5)	63,7688	61,979	,441	,804
SMEAN(D6)	63,1945	63,002	,445	,803
SMEAN(D7)	63,3073	65,696	,428	,804
SMEAN(D8)	63,9841	64,404	,259	,822
SMEAN(D9)	63,9219	63,627	,397	,806
SMEAN(D10)	63,6143	65,684	,458	,803
SMEAN(D11)	63,3002	67,450	,307	,811
SMEAN(D12)	63,2173	62,258	,659	,790
SMEAN(D13)	63,5541	64,148	,489	,800
SMEAN(D14)	63,3364	65,415	,435	,804
SMEAN(D15)	63,7561	61,864	,468	,801

### Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
67,9945	72,917	8,53917	15

## Escala de Resiliência

### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	195	100,0
	Excluded( a)	0	,0
	Total	195	100,0

a Listwise deletion based on all variables in the procedure.

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,894	10

### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
SMEAN(E1)	41,5843	47,294	,556	,888
SMEAN(E2)	41,7279	44,443	,723	,877
SMEAN(E3)	41,5177	46,908	,665	,882
SMEAN(E4)	41,3484	46,421	,660	,882
SMEAN(E5)	41,6818	45,257	,637	,883
SMEAN(E6)	42,3077	46,451	,432	,901
SMEAN(E7)	41,3074	45,809	,754	,877
SMEAN(E8)	41,6715	42,539	,703	,879
SMEAN(E9)	41,2561	45,447	,701	,879
SMEAN(E10)	41,8561	44,854	,642	,883

### Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
46,2510	55,568	7,45438	10

## Escala “Fontes de Pressão no seu Emprego”

### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	195	100,0
	Excluded( a)	0	,0
	Total	195	100,0

a Listwise deletion based on all variables in the procedure.

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,946	,947	37

## Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
FontP_3	140,1193	679,012	,488	,459	,946
FontP_9	139,8373	686,643	,465	,430	,946
FontP_15	140,3304	691,468	,479	,483	,946
FontP_16	140,1191	688,973	,550	,567	,945
FontP_18	140,2065	684,117	,628	,539	,945
FontP_28	140,0263	672,941	,709	,622	,944
FontP_29	140,8613	669,118	,626	,580	,944
FontP_22	139,6834	682,989	,560	,525	,945
FontP_27	140,2526	684,055	,559	,559	,945
FonP_21	139,9427	685,297	,538	,578	,945
FontP_25	140,1450	672,262	,557	,534	,945
FontP_26	140,1347	673,702	,579	,592	,945
FontP_24	140,4401	683,207	,544	,544	,945
FontP_20	140,2578	683,225	,503	,429	,945
FontP_31	140,1036	680,060	,607	,579	,945
FontP_37	140,4867	688,484	,527	,471	,945
FontP_30	140,2067	684,830	,539	,499	,945
FontP_35	140,3253	686,746	,551	,495	,945
FontP_33	140,8113	689,626	,488	,502	,946
FontP_38	140,9335	681,799	,516	,484	,945
FontP_32	140,4832	683,499	,475	,467	,946
FontP_42	140,1552	675,455	,651	,561	,944
FontP_41	140,6809	673,818	,619	,589	,945
FontP_43	140,5572	680,563	,568	,615	,945
(FontP_46	140,9116	683,572	,580	,585	,945
FontP_40	140,6809	685,978	,551	,510	,945
FontP_49	141,0722	682,869	,508	,556	,945
FontP_4	140,4245	689,306	,467	,514	,946
FontP_57	139,9696	679,149	,636	,676	,944
FontP_50	140,1964	683,648	,588	,597	,945
FontP_56	140,0727	681,307	,585	,552	,945
FontP_59	139,8407	676,253	,616	,591	,945
FontP_51	139,6861	675,014	,581	,561	,945
FontP_52	139,6964	686,306	,492	,438	,946
FontP_53	139,9954	686,542	,552	,536	,945
FontP_60	139,7892	667,527	,640	,627	,944
FontP_61	140,5211	694,845	,443	,470	,946

## Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
144,1655	719,352	26,82073	37

## ANEXO G

**Teste à Normalidade com Correção de Lilliefors****Tests of Normality**

	Kolmogorov-Smirnov(a)			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Res	,067	195	,034	,974	195	,001
Auef	,098	195	,000	,983	195	,019
Op	,090	195	,001	,964	195	,000
Esp	,080	195	,004	,977	195	,003
FDP	,064	195	,048	,967	195	,000

a Lilliefors Significance Correction

**Teste à Normalidade sem Correção de Lilliefors****One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Res	Auef	Opt	Esp	FDP
N		195	195	195	195	195
Normal Parameters(a,b)	Mean	4,6251	4,6301	4,5090	4,7188	3,8964
	Std. Deviation	,74544	,61551	,82424	,60155	,72488
Most Extreme Differences	Absolute	,067	,098	,090	,080	,064
	Positive	,039	,058	,090	,042	,029
	Negative	-,067	-,098	-,088	-,080	-,064
Kolmogorov-Smirnov Z		,934	1,369	1,257	1,116	,898
Asymp. Sig. (2-tailed)		,348	,047	,085	,165	,395

a Test distribution is Normal.

b Calculated from data.

## ANEXO H

## Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation
Resf	195	4,6251	,74544
Aueff	195	4,6301	,61551
Optf	195	4,5090	,82424
Espf	195	4,7187	,60155
FPf	195	3,8964	,72488
Valid N (listwise)	195		

## Correlations

		Resf	Aueff	Optf	Espf	FPf
Resf	Pearson Correlation	1	,660**	,164*	,617**	-,050
	Sig. (2-tailed)		,000	,022	,000	,483
	N	195	195	195	195	195
Aueff	Pearson Correlation	,660**	1	,243**	,541**	-,029
	Sig. (2-tailed)	,000		,001	,000	,690
	N	195	195	195	195	195
Optf	Pearson Correlation	,164*	,243**	1	,324**	-,137
	Sig. (2-tailed)	,022	,001		,000	,056
	N	195	195	195	195	195
Espf	Pearson Correlation	,617**	,541**	,324**	1	-,164*
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,022
	N	195	195	195	195	195
FPf	Pearson Correlation	-,050	-,029	-,137	-,164*	1
	Sig. (2-tailed)	,483	,690	,056	,022	
	N	195	195	195	195	195

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

## ANEXO I

## Hipótese 1

## Variables Entered/Removed(b)

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Espf, Optf, Aueff, Resf(a)	.	Enter

a All requested variables entered.

b Dependent Variable: FPf

## Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,204 <sup>a</sup>	,042	,021	,71708	,042	2,062	4	190	,087

a. Predictors: (Constant), Espf, Optf, Aueff, Resf

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,817	,476		10,123	,000
	Resf	,034	,101	,035	,338	,736
	Aueff	,092	,115	,078	,797	,426
	Optf	-,086	,067	-,098	-1,292	,198
	Espf	-,236	,116	-,196	-2,047	,042

a. Dependent Variable: FPf

## Hipótese 1b

Variables Entered/Removed<sup>d</sup>

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Espf	.	Stepwise (Criteria: Probability-of-F-to-enter <= ,050, Probability-of-F-to-remove >= ,100).

a. Dependent Variable: FPf

## Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,164 <sup>a</sup>	,027	,022	,71690	,027	5,344	1	193	,022

a. Predictors: (Constant), Espf

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	95% Confidence Interval for B		Correlations			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)	4,830	,407		11,867	,000	4,027	5,632					
	Espf	-,198	,086	-,164	-2,312	,022	-,367	-,029	-,164	-,164	-,164	1,000	1,000

a. Dependent Variable: FPf

Excluded Variables<sup>b</sup>

Model		Beta In	t	Sig.	Partial Correlation	Collinearity Statistics		
						Tolerance	VIF	Minimum Tolerance
1	Resf	,082 <sup>a</sup>	,908	,365	,065	,619	1,614	,619
	Aueff	,085 <sup>a</sup>	1,005	,316	,072	,708	1,413	,708
	Optf	-,093 <sup>a</sup>	-1,25	,214	-,090	,895	1,118	,895

a. Predictors in the Model: (Constant), Espf

b. Dependent Variable: FPf