



**LISBOA
SCHOOL OF
ECONOMICS &
MANAGEMENT**

**MESTRADO
GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS**

**TRABALHO FINAL DE MESTRADO
DISSERTAÇÃO**

**A INFLUÊNCIA DO CAPITAL PSICOLÓGICO NO
ENVOLVIMENTO E NO COMPROMISSO DOS
COLABORADORES**

THAIS CRISTINA DOS ANJOS

OUTUBRO - 2015



**LISBOA
SCHOOL OF
ECONOMICS &
MANAGEMENT**

**MESTRADO EM
GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS**

**TRABALHO FINAL DE MESTRADO
DISSERTAÇÃO**

**A INFLUÊNCIA DO CAPITAL PSICOLÓGICO NO
ENVOLVIMENTO E NO COMPROMISSO DOS
COLABORADORES**

THAIS CRISTINA DOS ANJOS

ORIENTAÇÃO:

PROFESSOR DOUTOR JORGE F. S. GOMES

OUTUBRO - 2015

AGRADECIMENTOS

A realização deste estudo não seria possível sem as contribuições, apoios e sugestões daqueles que me acompanharam ao longo deste percurso.

Agradeço:

Aos meus pais pela amizade, paciência, motivação e ajuda para ultrapassar as dificuldades, colocando, muitas vezes, as minhas prioridades acima das deles. Muito obrigada pelo apoio incondicional e por terem acreditado em mim e apostado no meu futuro.

Ao Professor Jorge Gomes pela orientação, sinceridade e prontidão em esclarecer as minhas dúvidas e ajudar a concretizar os objetivos.

Às empresas que participarem nesta investigação pela disponibilidade, acessibilidade e atenção com que me receberam. À todos os colaboradores que perderam alguns minutos do seu dia para responderem ao questionário e me ajudarem, bem como pela amabilidade com que o fizeram.

Aos meus colegas pela troca de ideias, sugestões, incentivo e motivação.

À minha família por incentivarem o meu crescimento académico e pessoal.

À Deus por ter guiado o meu caminho e dado forças para continuar.

RESUMO

O atual contexto de instabilidade e mudança acelerada no qual as organizações atuam obriga as mesmas a um grande esforço de adaptação (Luthans *et al.*, 2007a). Este esforço passa pela gestão de recursos humanos que deve responder aos novos desafios do atual contexto económico através da dinamização de desenvolvimento organizacional (Camara *et al.*, 2007).

Neste sentido, os recursos humanos e, mais especificamente, as suas capacidades e atitudes são apontados como uma fonte de valor e vantagem competitiva para as organizações (Camara *et al.*, 2007). O capital psicológico, o envolvimento no trabalho e o compromisso organizacional fazem parte dessas capacidades e atitudes. Estes três fatores influenciam positivamente atitudes e comportamentos desejáveis dos colaboradores que contribuem para o desenvolvimento organizacional e têm um efeito benéfico sobre atitudes e comportamentos indesejáveis (Luthans *et al.*, 2007a; Avey *et al.*, 2010; Avey *et al.*, 2011; Khan *et al.*, 2011; Rizwan *et al.*, 2011; Santos *et al.*, 2005).

A presente investigação teve como principal objetivo estudar a relação entre o capital psicológico, o envolvimento no trabalho e o compromisso organizacional. A investigação foi realizada em três empresas nacionais de diferentes áreas de negócio. Os resultados encontrados não foram, na sua totalidade, os expectáveis. Demonstrando que apenas a resiliência, a esperança e o otimismo influenciam positivamente as três dimensões do envolvimento no trabalho. Apenas a esperança e o otimismo afetam de forma positiva as componentes afetiva e normativa do compromisso. Nenhuma dimensão do capital psicológico afeta de forma significativa o compromisso calculativo. Os resultados mostram ainda que somente a absorção e a dedicação influenciam positivamente as três componentes do compromisso.

Esta investigação contribui para o desenvolvimento da teoria acerca do capital psicológico, do envolvimento no trabalho e do compromisso organizacional, bem como para o desenvolvimento da teoria sobre a relação entre estes três conceitos. Contribui também para a análise da validade dos instrumentos de medida para o contexto nacional.

PALAVRAS-CHAVE: Capital Psicológico; Envolvimento no Trabalho; Compromisso Organizacional

ABSTRACT

The current context of instability and rapid change in which organizations operate forces them to great efforts to adapt. (Luthans *et al.*, 2007a). This effort involves the human resource management that should respond to the new challenges of the current economic context through organizational development dynamics (Camara *et al.*, 2007).

Human resources and, more specifically, their capabilities and attitudes are considered as a source of value and competitive advantage for organizations (Camara *et al.*, 2007). Psychological capital, work engagement and organizational commitment are part of these capabilities and attitudes. These three factors influence positively desirable employee attitudes and behaviours that contribute to organizational development and have a beneficial effect on undesirable employee attitudes and behaviours (Luthans *et al.*, 2007a; Avey *et al.*, 2010; Avey *et al.*, 2011; Khan *et al.*, 2011; Rizwan *et al.*, 2011; Santos *et al.*, 2005).

This investigation's main objective was to study the relationship between psychological capital, work engagement and organizational commitment. The research was conducted in three national companies that operate in different business areas. The findings were not, in its entirety, the expected. Results show that only resilience, hope and optimism positively influence the three dimensions of work engagement. Only hope and optimism positively affect the affective and normative components of commitment. None of the psychological capital's dimensions significantly affect continuance commitment. Results also show that only absorption and dedication influence the three organizational commitment's components.

This study contributes to the development of psychological capital, work engagement and organizational commitment theory, as well as to the development of the theory about the relationship between these three concepts. This research also contributes to the study of the measures validity to the national context.

KEYWORDS: Psychological Capital; Work Engagement; Organizational Commitment

ÍNDICE

1. INTRODUÇÃO	1
2. REVISÃO DA LITERATURA	3
2.1. <i>Capital Psicológico</i>	3
2.1.1. <i>O movimento da psicologia positiva e do comportamento organizacional positivo</i> ...	3
2.1.2. <i>Capital Psicológico</i>	4
2.1.3. <i>Antecedentes e consequentes do Capital Psicológico</i>	7
2.2. <i>Envolvimento no Trabalho</i>	8
2.2.1. <i>Antecedentes e consequentes do Envolvimento no Trabalho</i>	11
2.3. <i>Compromisso Organizacional</i>	12
2.3.1. <i>Antecedentes e consequentes do Compromisso Organizacional</i>	15
2.4. <i>Hipóteses de Investigação</i>	17
3. METODOLOGIA	18
3.1. <i>Instrumento de recolha de dados</i>	18
3.1.1. <i>Qualidades métricas das escalas e subescalas</i>	19
3.2. <i>Participantes</i>	22
3.2.1. <i>Caracterização da amostra</i>	22
4. RESULTADOS	23
4.1. <i>Medidas de tendência central</i>	23
4.2. <i>Correlações</i>	24
4.3. <i>Testes de hipóteses</i>	26
5. CONSIDERAÇÕES FINAIS	30
5.1. <i>Conclusões e contributos do estudo</i>	30
5.2. <i>Limitações do estudo e sugestões para investigação futura</i>	33
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	35
ANEXOS	40
ANEXO A: CARTA DE APRESENTAÇÃO E QUESTIONÁRIO	40
ANEXO B: TESTES DE HIPÓTESES - REGRESSÃO LINEAR MÚLTIPLA	43

ÍNDICE DE TABELAS

Tabela I: <i>Medidas de tendência central das escalas e subescalas do Capital Psicológico, Envolvimento no Trabalho e Compromisso Organizacional</i>	23
Tabela II: <i>Correlações entre as subescalas do Capital Psicológico</i>	24
Tabela III: <i>Correlações entre as subescalas do Envolvimento no Trabalho e do Compromisso Organizacional</i>	24
Tabela IV: <i>Correlações entre o Capital Psicológico, o Envolvimento no Trabalho e o Compromisso Organizacional</i>	25

1. INTRODUÇÃO

Durante muitos anos foi privilegiada na academia e na gestão de recursos humanos uma abordagem negativa do comportamento organizacional, no sentido de tentar corrigir os defeitos e fraquezas dos colaboradores (Luthans *et al.*, 2007b). Recentemente, tem emergido um novo campo de estudo: o comportamento organizacional positivo, que muda o foco para as forças e capacidades psicológicas positivas dos indivíduos numa organização (Luthans, 2002).

Foi reconhecida, desde o início das investigações acerca do comportamento organizacional, uma relação entre os sentimentos positivos dos trabalhadores e o seu desempenho. Contudo, até recentemente, pouca atenção tinha sido dada ao estudo e desenvolvimento desses sentimentos (Luthans, 2002).

É nesse contexto que surge o conceito de capital psicológico, composto por capacidades psicológicas que se traduzem num estado de desenvolvimento psicológico positivo em que o indivíduo apresenta autoeficácia, otimismo, esperança, e resiliência (Luthans *et al.*, 2007b).

Investigações sugerem que o capital psicológico pode ser uma fonte de valor e vantagem competitiva para as organizações. Isto porque o capital psicológico parece influenciar de forma favorável a performance dos colaboradores e as atitudes e comportamentos desejáveis como a satisfação no trabalho, o compromisso organizacional, o bem-estar psicológico no trabalho e os comportamentos de cidadania organizacional. E ter um efeito benéfico sobre atitudes e comportamentos indesejáveis como as intenções de turnover, o stress, a ansiedade e os comportamentos desviantes (Luthans *et al.*, 2007a; Avey *et al.*, 2010; Avey *et al.*, 2011).

O envolvimento no trabalho também surgiu no contexto da psicologia positiva. Este conceito tem também sido apontado como um dos fatores que contribuem para a competitividade das organizações. Isto porque empregados mais envolvidos participam mais e estão mais comprometidos com a organização, demonstrando maior motivação e disponibilidade para se esforçarem no trabalho (Khan *et al.*, 2011; Rizwan *et al.*, 2011).

Por sua vez, o compromisso organizacional também tem sido apresentado como um fator de competitividade para as empresas (Cunha *et al.*, 2004), permitindo antever intenções de conduta, comportamentos e fatores relacionados com a produtividade e eficácia organizacional (Santos *et al.*, 2005).

Justifica-se assim a pertinência desta investigação, que tem como objetivo principal analisar o efeito do capital psicológico sobre o envolvimento no trabalho e o compromisso organizacional. Procura-se com este estudo explorar a relação entre essas três variáveis e contribuir para o desenvolvimento da teoria sobre as mesmas. Pretende-se ainda fornecer indicações para a gestão de recursos humanos no sentido de transformar essas variáveis em ferramentas para a gestão, tendo em vista o desenvolvimento e sucesso profissional dos colaboradores e a melhoria da performance e vantagem competitiva das organizações.

No capítulo seguinte apresenta-se uma revisão da literatura existente sobre o capital psicológico, envolvimento no trabalho e compromisso organizacional. Aborda-se primeiramente o contexto da psicologia positiva e do comportamento organizacional positivo. A seguir apresenta-se o conceito de capital psicológico e identifica-se os principais antecedentes e consequentes do mesmo. Seguidamente abordam-se os conceitos de envolvimento no trabalho e compromisso organizacional. Apresentam-se as principais abordagens acerca destes conceitos, os principais antecedentes e consequentes e a relação entre ambos. No final do capítulo explicita-se as hipóteses de investigação.

No capítulo seguinte expõe-se a metodologia adotada para esta investigação, o instrumento de recolha de dados, os participantes e faz-se uma caracterização da amostra. No próximo capítulo analisa-se os resultados da investigação. E no último capítulo apresenta-se as conclusões do estudo, contribuições e limitações do mesmo, e avançam-se sugestões para investigações futuras.

2. REVISÃO DA LITERATURA

2.1. *Capital Psicológico*

2.1.1. *O movimento da psicologia positiva e do comportamento organizacional positivo*

A psicologia positiva surgiu da noção de que estava a ser dada pouca atenção ao estudo das forças e das características positivas dos indivíduos. Inicialmente, o campo da psicologia tinha três grandes objetivos: tentar reparar os danos, prevenir os problemas e desenvolver os pontos fortes das pessoas. Todavia, ao longo dos anos este terceiro objetivo foi sendo negligenciado, tendo os investigadores e os psicólogos clínicos direcionado a sua atenção para a procura de soluções para os problemas psicológicos e as fraquezas dos indivíduos (Luthans, 2002; Camara *et al.*, 2007).

Nos últimos anos começou-se a perceber que a psicologia, ao focar o estudo na procura de soluções para curar as doenças mentais e os comportamentos disfuncionais, estava a ignorar os pontos fortes das pessoas. Negligenciando com isto o desenvolvimento de pessoas saudáveis e produtivas com potencial de progredir e crescer ainda mais (Luthans *et al.*, 2007b; Camara *et al.*, 2007).

Este novo movimento da psicologia positiva surgiu com o objetivo de descobrir e promover os fatores que permitem aos indivíduos, aos grupos, às organizações e às comunidades prosperarem. Não se pretendeu com isto desencorajar o estudo das fraquezas dos indivíduos ou das soluções para as mesmas. O objetivo é promover uma abordagem mais equilibrada, estimulando o estudo de ambos os aspetos positivos e negativos do funcionamento e comportamento humanos (Luthans, 2002; Luthans *et al.*, 2007b).

Por outro lado, também o campo do comportamento organizacional tinha vindo a privilegiar o estudo das disfunções dos membros organizacionais e dos problemas relacionados com o local de trabalho, tais como procurar novas formas de motivar e liderar empregados; corrigir falhas a nível de competências e capacidades; corrigir atitudes e comportamentos disfuncionais e gerir mais eficazmente conflitos (Luthans, 2002).

Assim, ao aliar uma necessidade, tanto a nível da psicologia como a nível do comportamento organizacional, de estudar e desenvolver os aspetos positivos dos

indivíduos, surgiu este novo campo de estudo chamado de comportamento organizacional positivo (Luthans *et al.*, 2007b).

O comportamento organizacional positivo é “o estudo e a aplicação das capacidades e forças psicológicas positivamente orientadas dos recursos humanos, que podem ser medidas, desenvolvidas, e eficazmente geridas para aumentar o desempenho” (Luthans, 2002:59, tradução livre). Este apresenta uma perspectiva alternativa face ao modelo baseado nos défices organizacionais, como a abordagem dos 4D (dano, doença, desordem e disfunção) (Antunes *et al.*, 2013) e identifica um novo foco numa abordagem positiva acerca do desenvolvimento e da gestão dos recursos humanos.

2.1.2. Capital Psicológico

O capital psicológico surgiu com base nessa nova tendência positiva nas ciências organizacionais. É proposto como um constructo central composto por diversas capacidades psicológicas positivas, passível de ser desenvolvido e gerido com impacto no desempenho no trabalho. Foram tidos em conta uma série de critérios para que uma capacidade psicológica possa ser incluída no capital psicológico: ir para além do capital humano, ir para além do capital social, ser uma capacidade positiva, única, mensurável, passível de ser desenvolvida, com impacto no desempenho no trabalho e baseada em teoria e investigação (Luthans *et al.*, 2007b; Antunes *et al.*, 2013).

As capacidades psicológicas que revelaram melhor cumprir estes critérios de inclusão foram a autoeficácia, o otimismo, a esperança e a resiliência. Assim, o capital psicológico é definido como um estado de desenvolvimento psicológico positivo caracterizado por o indivíduo ter um conjunto de atributos: ser confiante de forma a esforçar-se o suficiente para ter sucesso em tarefas desafiantes (autoeficácia); fazer atribuições positivas sobre ter sucesso no presente e no futuro (otimismo); ser perseverante em relação aos objetivos e, quando necessário, redirecionar as formas de os alcançar de forma a ser bem-sucedido (esperança) e ser resiliente quando confrontado com problemas e adversidades, resistindo, recuperando e até se desenvolvendo, para chegar ao sucesso (resiliência) (Luthans *et al.*, 2007b; Antunes *et al.*, 2013).

Deste modo o capital psicológico pode ser visto como ir para além do capital humano (o que se sabe) e para além do capital social (quem se conhece), para quem se é (o eu atual) e o que se pretende ser no futuro (o eu possível) (Luthans *et al.*, 2006; Luthans *et al.*,

2007b), tratando-se do potencial presente e futuro de desenvolvimento individual (Antunes *et al.*, 2013).

Luthans *et al.* (2004) sustentam que, tal como o capital humano e o capital social, o capital psicológico é também um ativo que permite criar valor nas organizações.

A teoria da empresa baseada nos recursos refere que cada organização detém um conjunto de recursos e capacidades único e específico, que explica as diferenças de desempenho organizacional (Barney, 1991). Esses recursos podem ser tangíveis ou intangíveis, sendo que o capital humano e o capital social são considerados ativos intangíveis (Barney, 1991) que quando controlados pela organização contribuem para o processo de criação de valor da mesma (Bontis *et al.*, 1999; Antunes *et al.*, 2013). Contudo, os recursos tangíveis e intangíveis só constituem fontes de vantagem competitiva e criação de valor quando preenchem determinados critérios. Barney (1991) propõe que estes ativos têm de ser valiosos, raros, inimitáveis e não facilmente substituíveis (VRIN).

Tendo como base estas duas propostas, Luthans e Youssef (2004) apontam como critérios para que os ativos sejam considerados fontes de valor e de vantagem competitiva o fato de ser único, ser cumulativo, estar interligado e ser renovável. Quando os indivíduos entram numa organização dispõem já de capital psicológico que foi sendo acumulado ao longo do seu percurso de vida. Durante a sua trajetória na organização esse capital é desenvolvido, sendo esta evolução moldada pelo ambiente social e organizacional que envolve cada empregado. Isto faz com que o capital psicológico seja cumulativo e interligado. O critério único advém de cada organização adotar diferentes formas de gerir e desenvolver este capital (Luthans e Youssef, 2004; Antunes *et al.*, 2013). Desta forma, Luthans e Youssef (2004) mostram que o capital psicológico preenche todos os requisitos para ser considerado uma fonte de valor e vantagem competitiva, justificando a importância do mesmo para as organizações.

A *autoeficácia* é um conceito baseado na teoria social cognitiva de Bandura desenvolvida entre 1986 e 1997 e exprime a convicção ou confiança que um indivíduo tem sobre a sua capacidade para mobilizar a motivação, os recursos cognitivos e os recursos de ação necessários para realizar com sucesso uma tarefa específica num dado contexto (Stajkovic e Luthans, 1998; Luthans, 2002).

A confiança dos indivíduos nas suas capacidades faz com que, propositadamente e proactivamente, escolham tarefas e estabeleçam objetivos desafiantes, invistam o tempo e a energia necessários para os alcançar, sejam capazes de regular a sua motivação e ações, de gerir e controlar os seus processos de aprendizagem, e de persistir face a percalços e sinais desencorajadores, tendo em vista o sucesso futuro (Stajkovic e Luthans, 1998; Bandura e Locke, 2003 *in* Luthans *et al.*, 2007b).

A *esperança* é o processo em que o indivíduo considera os seus objetivos e encontra a motivação para caminhar em direção aos mesmos (agência) e as formas encontradas para alcançar esses objetivos (caminhos) (Snyder, 1995 *in* Snyder *et al.*, 2002). De uma forma mais simples, a esperança é a capacidade do indivíduo definir objetivos, encontrar os meios para os concretizar e manter-se motivado ao longo desse processo (Antunes *et al.*, 2013). O estabelecimento de objetivos é fundamental para o desenvolvimento da esperança. Estes devem ser específicos, mensuráveis e desafiantes, mas ao mesmo tempo realistas e passíveis de ser alcançados (Luthans *et al.*, 2007b).

O *otimismo* pode ser descrito através dos estilos explicativos dos indivíduos, sendo que os indivíduos otimistas tendem a atribuir eventos positivos a causas pessoais, duradouras e globais, e eventos negativos a causas externas, temporárias e situacionais, assumindo o crédito pelos acontecimentos positivos e mantendo uma visão positiva do futuro quando confrontados com situações negativas. Já os pessimistas tendem a externalizar eventos positivos, interpretando os mesmos à luz de razões externas, temporárias, e específicas, e internalizar eventos negativos, atribuindo essas ocorrências a causas pessoais, estáveis e globais (Seligman e Schulman, 1986; Schulman, 2009).

Trata-se de uma forma de otimismo responsável e adaptativo. Em que os indivíduos devem considerar cuidadosamente os acontecimentos, antes de assumir o crédito pelo sucesso ou de se distanciar dos erros, aprendendo com ambas as situações e com as causas e consequências das mesmas (Luthans *et al.*, 2007b).

A *resiliência* é a capacidade de ultrapassar, por um lado, as adversidades, incertezas, insucessos e conflitos, e por outro lado, as mudanças positivas, progressos e aumento de responsabilidade no local de trabalho (Luthans, 2002a *in* Luthans *et al.*, 2007b). A capacidade de adaptação é um fator central para a resiliência. Masten e Reed (2002) definem resiliência como padrões de adaptação positiva em contexto de riscos ou

adversidades. Assim, a resiliência é a capacidade de manter o equilíbrio emocional diante das adversidades através da construção de uma força interior (Luthans, 2004).

2.1.3. Antecedentes e conseqüentes do Capital Psicológico

Existem ainda poucos estudos que analisaram os antecedentes do capital psicológico. (Luthans *et al.*, 2007a). Investigações sugerem uma relação entre a liderança autêntica (Clapp-Smith *et al.*, 2009) e o capital psicológico e que o capital psicológico pode ser aumentado através de intervenções tendo em vista o seu desenvolvimento (Luthans *et al.*, 2007b).

Luthans *et al.* (2007b) apresentam diversas formas de desenvolver as quatro componentes do capital psicológico. Relativamente à autoeficácia, a melhor forma de a desenvolver é proporcionando ao empregado a possibilidade de experimentar ser bem-sucedido e de dominar determinada tarefa. Isto pode ser feito através de formações no local do trabalho, do tipo simulações ou do tipo modelação, na qual os empregados aprendem ao observar outra pessoa a realizar a tarefa. Outros fatores que melhoram a autoeficácia é o feedback positivo, o reconhecimento social, o empoderamento e o equilíbrio entre o trabalho e vida pessoal.

Já a esperança é desenvolvida através da definição de objetivos e da procura de formas de os alcançar. O otimismo pode ser desenvolvido através do processo de 3 passos de Schneider (2001), que implica a complacência pelo passado, a apreciação pelo presente e procurar oportunidades para o futuro. No caso da resiliência, as estratégias para a desenvolver podem ser classificadas em três tipos: estratégias focadas nos recursos, estratégias focadas nos riscos e estratégias focadas nos processos (Masten e Reed, 2002; Luthans *et al.*, 2007b).

Existe ainda um modelo de micro-intervenção para o desenvolvimento do capital psicológico. Foi comprovado, em investigações acerca do mesmo, que é possível desenvolver o capital psicológico de forma relativamente fácil, sendo que sessões de apenas 1 a 3 horas com o modelo de micro-intervenção possibilitaram o aumento do capital psicológico dos envolvidos (Luthans *et al.*, 2006).

Quanto aos conseqüentes do capital psicológico, a vantagem competitiva que este pode trazer para as organizações, já mencionada anteriormente, é um importante conseqüente.

Foram encontradas relações positivas entre o capital psicológico e a performance dos colaboradores (Luthans *et al.*, 2007a). Entre o capital psicológico e as atitudes dos empregados consideradas desejáveis pela gestão de recursos humanos, como a satisfação no trabalho (Luthans *et al.*, 2007a; Avey *et al.*, 2011), o compromisso organizacional (Avey *et al.*, 2011) e o bem-estar psicológico no trabalho (Avey *et al.*, 2010; Avey *et al.*, 2011) e os comportamentos dos colaboradores considerados desejáveis, como os comportamentos de cidadania organizacional (Avey *et al.*, 2011).

Por outro lado, verificou-se que o capital psicológico relaciona-se negativamente com atitudes consideradas indesejáveis (cinismo, intenções de turnover, stresse e ansiedade) e comportamentos considerados indesejáveis (desvios) (Avey *et al.*, 2011).

Esses resultados mostram que o capital psicológico influencia as atitudes e comportamentos dos colaboradores, facilitando as atitudes e comportamentos desejáveis e inibindo atitudes e comportamento indesejáveis. Isto o torna um elemento importante para desenvolver uma gestão de recursos humanos eficaz no ambiente organizacional atual (Avey *et al.*, 2011).

2.2. *Envolvimento no Trabalho*

O envolvimento no trabalho pode ser encontrado na literatura como job involvement (Khan, 2011) ou work engagement (Schaufeli e Bakker, 2003; Hallberg e Schaufeli, 2006; Bakker *et al.*, 2008). Estes conceitos podem ser traduzidos como engajamento no trabalho (Cavalcante, 2014) ou envolvimento no trabalho (Kanan e Zanelli, 2011). Neste estudo optou-se por utilizar o termo envolvimento no trabalho.

O envolvimento no trabalho tem despertado o interesse de investigadores e gestores, por ser apontado como um dos fatores que contribuem para a competitividade das organizações.

O envolvimento no trabalho tem sido identificado como uma das ferramentas mais eficazes para aumentar a produtividade e a performance dos colaboradores. Argumenta-se que o envolvimento dos empregados no seu trabalho leva ao aumento da sua participação e compromisso, visto que empregados mais envolvidos estarão mais motivados e dispostos a esforçarem-se no seu trabalho, contribuindo para a concretização dos objetivos organizacionais (Khan *et al.*, 2011; Rizwan *et al.*, 2011).

O conceito de envolvimento no trabalho foi também desenvolvido a partir do movimento da psicologia positiva (Bakker e Leiter, 2010). Com o objetivo de estudar as capacidades positivas dos colaboradores em oposição às negativas, o envolvimento foi apresentado como o oposto do *burnout* (Schaufeli e Bakker, 2003).

Existem duas grandes abordagens acerca da relação entre o envolvimento e o *burnout*. A primeira apresenta o envolvimento e o *burnout* como polos opostos de um contínuo de bem-estar no trabalho, em que o envolvimento representa o polo positivo e o *burnout* o polo negativo. Nesta abordagem o *burnout* é caracterizado pela exaustão, cinismo e baixa eficácia, logo, em oposição, o envolvimento é caracterizado pela energia, envolvimento e eficácia, sendo que os três elementos do *burnout* correspondem aos três elementos, opostos, do envolvimento (Maslach e Leiter, 1997 *in* Schaufeli e Bakker, 2003). Esta abordagem propõe que o envolvimento e o *burnout* sejam medidos num mesmo questionário, caracterizando um indivíduo que tem níveis baixos de exaustão e cinismo e um nível alto de eficácia como envolvido no seu trabalho (Schaufeli e Bakker, 2003).

Este modelo foi alvo de duas grandes críticas: não é possível estudar empiricamente a relação entre envolvimento e *burnout* ao medir os conceitos com o mesmo questionário e não é plausível esperar que os dois conceitos sejam perfeitamente correlacionados de forma negativa, isto é, porque uma pessoa não está envolvida no trabalho não significa que esteja em situação de *burnout* e vice-versa (Schaufeli e Bakker, 2003).

Surge assim a segunda abordagem, proposta por Schaufeli e Bakker (2001), que apresenta o envolvimento e o *burnout* como conceitos distintos que devem ser estudados separadamente, mas que se relacionam negativamente entre si. Este modelo propõe o uso de questionários diferentes para medir cada um dos conceitos, fazendo com que seja possível estudar empiricamente a relação entre ambos (Schaufeli e Bakker, 2003)

Esta abordagem propõe a existência de dois contínuos: o contínuo chamado de energia ou ativação - que varia entre vigor e exaustão; e o contínuo chamado de identificação - que varia entre dedicação e cinismo, sendo que o vigor e a dedicação são características do envolvimento no trabalho e a exaustão e o cinismo caracterizam o *burnout*. Contrariamente à primeira abordagem, Schaufeli e Bakker (2001) não incluem as dimensões opostas de eficácia e ineficácia no trabalho, considerando que o envolvimento é melhor caracterizado por estar imerso e feliz no trabalho, chamando essa dimensão de

absorção. A absorção é única do envolvimento e não tem uma dimensão oposta no *burnout* (Schaufeli e Bakker, 2003).

Assim, o envolvimento no trabalho é definido como um estado motivacional de bem-estar positivo, afetivo e de realização relacionado com o trabalho, que é caracterizado pelo vigor, pela dedicação, e pela absorção (Bakker *et al.*, 2008; Schaufeli e Bakker 2003).

O vigor é caracterizado por níveis altos de energia e resiliência, vontade de se esforçar no trabalho, não ficar facilmente cansado e persistir face a dificuldades. A dedicação manifesta-se por estar intensamente envolvido no trabalho, encontrar significado no trabalho, se sentir entusiasmado e orgulhoso do seu trabalho, bem como inspirado e desafiado pelo mesmo. Já a absorção é caracterizada por estar totalmente concentrado e felizmente imerso no trabalho, ter dificuldades de se desligar do mesmo, sendo que o tempo passa rápido e se esquece tudo o que está a volta (Schaufeli e Bakker, 2003; Bakker e Leiter, 2010).

Parece importante distinguir o envolvimento no trabalho de um conceito com o qual é às vezes baralhado: o *workaholism*. O envolvimento e o *workaholism* são ambos caracterizados por um grande esforço no trabalho. Contudo, o *workaholism* está normalmente relacionado com mal-estar, especialmente a nível da saúde mental, e falta de confiança no desempenho profissional. Enquanto o envolvimento está relacionado com satisfação com o trabalho, confiança no desempenho profissional e boa saúde (Bakker e Leiter, 2010).

Schaufeli e Bakker (2003) apresentaram o perfil de um empregado envolvido no seu trabalho, através das características de pessoas que tiveram um score elevado no Utrecht Work Engagement Scale (UWES). Colaboradores envolvidos são agentes ativos, que tomam a iniciativa no trabalho e que produzem o seu próprio feedback positivo. Têm valores parecidos com os da organização e normalmente praticam outras atividades fora do trabalho. Esses empregados revelaram sentir-se cansados às vezes, mas ao contrário de pessoas que sofrem de *burnout* e que consideram a fadiga como algo negativo, encaram o cansaço como algo positivo porque está associado a conquistas positivas. Alguns indivíduos revelaram ainda já ter sofrido de *burnout*, o que revela alguma resiliência, bem como o uso eficaz de estratégias de *coping* (Schaufeli e Bakker, 2003).

2.2.1. Antecedentes e conseqüentes do Envolvimento no Trabalho

Os antecedentes do envolvimento no trabalho podem ser separados em recursos organizacionais e recursos pessoais. Os recursos organizacionais são aspetos físicos, sociais, ou organizacionais que podem reduzir as exigências do trabalho e os custos fisiológicos e psicológicos associados ao mesmo; contribuir para alcançar objetivos individuais no trabalho; e estimular o crescimento, aprendizagem, e desenvolvimento pessoal (Schaufeli e Bakker, 2004 *in* Bakker *et al.*, 2008; Bakker e Leiter, 2010).

Este tipo de recursos podem desempenhar um papel motivacional intrínseco – ao estimular o crescimento, a aprendizagem e o desenvolvimento dos indivíduos; ou podem desempenhar um papel motivacional extrínseco – ao serem instrumentais para alcançar objetivos individuais no trabalho (Bakker *et al.*, 2008).

Estudos mostram que recursos organizacionais como: apoio de colegas e chefia, autonomia, feedback sobre o desempenho e oportunidades de aprendizagem estão positivamente associados com o envolvimento no trabalho (Schaufeli e Salanova, 2007 *in* Bakker e Leiter, 2010).

Por outro lado, os recursos pessoais são alto avaliações positivas que estão ligadas à resiliência e à noção de um indivíduo acerca da sua capacidade de controlar e agir sobre o seu ambiente de forma bem-sucedida (Hobfoll *et al.*, 2003 *in* Bakker *et al.*, 2008).

Os quatro elementos do capital psicológico são exemplos de recursos pessoais que facilitam o envolvimento no trabalho. Por exemplo, pessoas otimistas atribuem a si o sucesso organizacional, e a causas externas as falhas, acreditando que podem replicar e controlar as situações de sucesso (Seligman, 1998 *in* Bakker e Leiter, 2010). Em situações de muita exigência no trabalho, indivíduos otimistas tendem a sentir controlo sobre a situação (Karasek, 1979 *in* Bakker e Leiter, 2010). Mas não só, o otimismo potencializa os outros elementos do capital psicológico, uma vez que facilita encarar as adversidades como um desafio, transformar os problemas em oportunidades, procurar soluções para situações complicadas, mantendo a confiança nas suas capacidades, entre outros (Schulman, 1999 *in* Bakker e Leiter, 2010).

Xanthopoulou *et al.* (2007) encontraram uma relação positiva entre a autoeficácia, a autoestima baseada na organização, o otimismo e o envolvimento no trabalho. Esse estudo foi replicado dois anos mais tarde, com os mesmos resultados, comprovando que

esses recursos pessoais são preditores importantes do envolvimento no trabalho. Esses resultados sustentam a proposta de Sweetman e Luthans (2010) *in* Bakker e Leiter (2010) de que o capital psicológico é um preditor importante do envolvimento no trabalho (Bakker e Leiter, 2010).

Quanto aos consequentes do envolvimento no trabalho, estes podem ser negativos ou positivos. Uma possível consequência negativa do envolvimento acontece quando indivíduos muito envolvidos tornam-se *workaholics*, o que pode acontecer se a pessoa começar a focar-se excessivamente no trabalho, descurando a necessidade de descansar, ter atividades fora do trabalho e manter relacionamentos pessoais (Schaufeli e Bakker, 2003).

Relativamente às consequências positivas, as mais apontadas são o aumento da participação, o aumento da produtividade, a melhoria do desempenho individual e o compromisso organizacional, que por sua vez contribuem para a concretização dos objetivos organizacionais e competitividade das organizações (Khan *et al.*, 2011; Rizwan *et al.*, 2011).

2.3. *Compromisso Organizacional*

O conceito de organizational commitment aparece na literatura traduzido como comprometimento (Nascimento *et al.*, 2008; Rego, 2003), empenhamento (Cunha *et al.*, 2007) e compromisso (Santos *et al.*, 2005). Neste estudo optou-se por utilizar a tradução adotada por Santos *et al.* (2005).

Tal como o envolvimento no trabalho, o compromisso organizacional é um tema que tem despertado o interesse não só dos investigadores organizacionais mas também dos gestores. Isto porque tem-se considerado que o compromisso dos empregados para com a empresa permite antever intenções de conduta e comportamentos e fatores relacionados com a produtividade e eficácia organizacional (Hunt e Morgan, 1994 *in* Santos *et al.*, 2005), sendo apontado como um fator de competitividade para as organizações (Cunha *et al.*, 2004).

O argumento é que colaboradores comprometidos irão se identificar com a organização e estarão dispostos a fazer mais do que aquilo que lhes é formalmente exigido, ajudando a alcançar os objetivos organizacionais (Rego, 2003).

Não existe um consenso geral relativamente à definição do conceito de compromisso organizacional. Contudo, todas as definições apresentam o compromisso como uma ligação psicológica entre o empregado e a organização (Nascimento *et al.*, 2008).

O compromisso organizacional foi inicialmente entendido como um conceito unidimensional (Mowday *et al.*, 1982 *in* Meyer e Allen, 1991). Porém, com o aumento da investigação sobre esse tema, foi descoberta a sua multidimensionalidade, com o argumento que ao considerar três formas de compromisso ao mesmo tempo é possível perceber melhor a relação de um colaborador com a organização (Meyer e Allen, 1991).

Dois abordagens podem ser identificadas na definição de compromisso organizacional: a abordagem comportamental e a abordagem atitudinal (Steers e Porter, 1983 *in* Blau e Boal, 1987). Na abordagem comportamental, o compromisso com a organização acontece por causa de ações passadas de custos irrecuperáveis, como benefícios ou salários por idade ou efetividade no posto. Nestes casos a saída da empresa torna-se muito custosa, tendo em conta o que se poderia perder ao sair. Esta abordagem refere-se a um tipo de compromisso de natureza calculativa, em como as pessoas ficam “presas” a uma empresa e como lidam com isso (Blau e Boal, 1987; Meyer e Allen, 1991).

Já na abordagem atitudinal, o indivíduo compromete-se com a organização porque naquele momento se identifica com a mesma, sente que partilha dos mesmos valores e quer permanecer na empresa para ajudar a alcançar os objetivos da mesma. Trata-se de uma orientação positiva individual em relação à organização (Blau e Boal, 1987; Meyer e Allen, 1991).

A partir do momento em que se começou a estudar o compromisso como um conceito multidimensional, destacaram-se dois grupos de investigações acerca deste tema (Cunha *et al.*, 2004). Um deles é representado pelos trabalhos de O'Reilly (1989) que identificou três fases de compromisso entre empregado e organização. Na primeira fase (complacência) a pessoa aceita a influência da organização para receber algo em troca, como o salário. Na segunda fase (identificação) o indivíduo aceita a influência da empresa para satisfazer um desejo de afiliação para com a mesma. Na última fase (internalização) a pessoa sente que existe um ajustamento entre os seus valores e os valores da organização (O'Reilly, 1989).

Contudo, o fato de existirem dúvidas sobre se a complacência é realmente um tipo de compromisso e a dificuldade em separar a identificação da internalização, entre outras razões, fez com que esta proposta não se desenvolvesse muito (Cunha *et al.*, 2004).

O segundo grupo diz respeito à proposta que mais se desenvolveu e alcançou maior consenso: o “Modelo das Três Componentes” de Meyer e Allen (1991). Este modelo incorpora ambas as abordagens comportamental e atitudinal e define compromisso organizacional como um estado psicológico que caracteriza a relação do empregado com a organização e que afeta a sua decisão de continuar ou não na mesma.

Meyer e Allen (1991) identificaram três componentes do compromisso: o compromisso afetivo – um laço afetivo à organização, em que o colaborador se sente emocionalmente ligado, envolvido e se identifica com a organização; o compromisso calculativo ou instrumental – a percepção do custo associado a deixar a organização, que pode estar relacionado com a falta de alternativas de emprego ou com ideia que os sacrifícios pessoais relacionados à saída da organização serão muito elevados; e o compromisso normativo – um sentido de obrigação ou de dever moral de continuar na organização (Meyer e Allen, 1991; Rego, 2003).

O que difere é a natureza do estado psicológico em cada tipo de compromisso. Os indivíduos com forte compromisso afetivo permanecem na organização porque querem, os indivíduos com forte compromisso calculativo continuam na organização porque sentem que precisam e os indivíduos com forte compromisso normativo permanecem na organização porque sentem que devem (Meyer e Allen, 1991).

O compromisso afetivo tende a ser desenvolvido quando as experiências dos indivíduos nas organizações correspondem às suas expectativas e satisfazem às suas necessidades básicas, nestes casos os indivíduos tendem a desenvolver uma maior ligação afetiva à essa organização do que aqueles cujas experiências revelam-se menos satisfatórias. Já o compromisso normativo tende a ser desenvolvido como resultado de experiências de socialização que enfatizam a decisão de manter-se leal àquela empresa ou como resultado de benefícios extra salariais que criam nos indivíduos um sentido de obrigação de reciprocidade. Quando os indivíduos percebem que acumularam investimentos que seriam perdidos se deixassem a organização ou quando percebem que existem no

mercado de trabalho poucas alternativas profissionais tendem a desenvolver o compromisso calculativo (Meyer *et al.*, 1993).

Importa referir que neste modelo as três componentes do compromisso organizacional não são mutualmente exclusivas, sendo que um indivíduo pode experienciar ao mesmo tempo os três tipos de compromisso em diferentes intensidades (Meyer e Allen, 1991).

2.3.1. Antecedentes e consequentes do Compromisso Organizacional

Os antecedentes do compromisso organizacional podem ser classificados como causas próximas e causas distantes. As causas próximas são aquelas que influenciam de forma direta algum elemento do compromisso, como as experiências de trabalho, a antiguidade, o conflito de papel ou o contrato psicológico. Já as causas distantes exercem a sua influência no compromisso através da sua influência nas causas próximas, como as características organizacionais, as características pessoais, as estratégias de recursos humanos e as condições ambientais (Meyer e Allen, 1997).

Relativamente às características pessoais, muitos têm sido os estudos que examinam a relação entre características demográficas e o compromisso. Tanto as investigações de Mathieu e Zajac (1990) nos anos 90, como investigações recentes, por exemplo de Meyer *et al.* (2002) ou de Nascimento *et al.* (2008) mostram resultados fracos, pouco consistentes ou inconclusivos, apontando para a baixa relação entre as características demográficas dos indivíduos e o seu compromisso (Meyer e Allen, 1991; Meyer *et al.*, 2002; Nascimento *et al.*, 2008).

Todas as componentes do compromisso estão relacionadas positivamente com a satisfação no trabalho, o envolvimento no trabalho e o capital psicológico (Avey *et al.*, 2011; Khan *et al.*, 2011; Rizwan *et al.*, 2011; Meyer *et al.*, 2002). Contudo, no caso da satisfação e do envolvimento, esta relação é bastante mais forte no caso do compromisso afetivo (Meyer *et al.*, 2002).

Analisou-se também a relação entre a personalidade individual e o compromisso. Mais uma vez, as relações encontradas foram fracas ou inconclusivas, sendo que apenas a autoeficácia, a confiança na capacidade de desempenho profissional e o locus de controlo interno apresentaram relações mais consistentes, nomeadamente com o compromisso afetivo (Meyer *et al.*, 2002; Santos *et al.*, 2005).

Quanto às características organizacionais, práticas de gestão de recursos humanos e experiências de trabalho, foram encontradas relações mais fortes com o compromisso, mais uma vez, principalmente com o compromisso afetivo. A ambiguidade de papéis, conflito de papéis e o suporte organizacional percebido estão relacionados com todos os componentes do compromisso. Porém, o compromisso calculativo apresenta uma relação negativa com essas variáveis. A existência de alternativas profissionais, a possibilidade de transferência de capacidades e as competências relacionam-se com o compromisso calculativo. A percepção de investimentos feitos relaciona-se com mais fortemente com o compromisso afetivo e normativo do que com o compromisso calculativo. Teoricamente, o contrato psicológico poderá estar relacionado com o compromisso normativo, criando nos empregados o dever moral de se manter na organização (Meyer e Allen, 1991; Meyer *et al.*, 2002).

Relativamente às consequências do compromisso, estudos demonstram que indivíduos comprometidos apresentam uma menor incidência de turnover e intenções de saída da organização, sendo o compromisso afetivo o que mais contribui para a diminuição destas variáveis. Contrariamente, o compromisso afetivo correlaciona-se negativamente com o absentismo, este está relacionado com o compromisso calculativo e normativo. A melhoria do desempenho e da performance profissional individual é outra consequência importante do compromisso, que está relacionada com o compromisso afetivo e normativo, correlacionando-se negativamente com o compromisso calculativo. Os comportamentos de cidadania organizacional também estão mais relacionados com o compromisso afetivo e normativo (Meyer e Allen, 1991; Meyer *et al.*, 2002).

Tavares *et al.* (2007) alertam para possíveis consequências negativas do compromisso afetivo, apontando como razões o fato de este poder ter consequências negativas para a esfera pessoal do indivíduo. O argumento é bastante parecido com o já antes referido para as consequências do envolvimento no trabalho. Tavares *et al.* (2007) propõem que o elevado investimento no trabalho poderá levar à diminuição da manutenção de relações pessoais fora do trabalho, cansaço, stresse e ansiedade, trazendo uma diminuição do bem-estar. Todavia, os resultados avançados por Meyer *et al.* (2002) revelam que o stresse e o conflito entre trabalho e família estão negativamente relacionados com o compromisso afetivo e normativo, apresentando uma correlação positiva apenas com o compromisso calculativo.

Assim, o compromisso afetivo parece ser, de um modo geral, o mais importante para as empresas em termos de aumento da competitividade das mesmas. Isto porque é mais provável que empregados que estão na organização porque querem pertencer à mesma e se dediquem e esforcem no seu trabalho e pela organização, do que aqueles que estão na empresa porque precisam de estar ou sentem que devem estar. Todavia, um sentimento de dever moral em continuar na empresa poderá ser acompanhado de uma obrigação moral para contribuir e se esforçar (Meyer e Allen, 1991).

2.4. Hipóteses de Investigação

A revisão da literatura revela existir uma relação, na maior parte comprovada em estudos empíricos, entre o capital psicológico, o envolvimento no trabalho e o compromisso organizacional. Tais relações, contudo, têm sido essencialmente confirmadas duas a duas, sendo mais raros os trabalhos que as estudam em simultâneo. O presente estudo intenta analisar estes constructos em concomitância.

As quatro componentes do capital psicológico são apontadas como antecedentes do envolvimento no trabalho (Bakker e Leiter, 2010), sendo que Xanthopoulou *et al.* (2007) encontraram uma relação positiva entre a autoeficácia e o otimismo e o envolvimento. Contudo, a relação direta entre o envolvimento e a resiliência e a esperança parecem ainda pouco estudados. Parece então importante analisar empiricamente a proposta de Sweetman e Luthans (2010) *in* Bakker e Leiter (2010) de que o capital psicológico é um importante preditor do envolvimento no trabalho. Deste modo, a primeira hipótese de investigação é:

H1: *Existe uma relação positiva entre o capital psicológico e o envolvimento no trabalho.*

Segundo Khan *et al.* (2011) e Rizwan *et al.* (2011), o compromisso organizacional é um dos consequentes do envolvimento no trabalho, sendo que este se relaciona positivamente com todas as componentes do compromisso. Porém, esta relação é bastante mais forte no caso do compromisso afetivo (Khan *et al.*, 2011; Rizwan *et al.*, 2011; Meyer *et al.*, 2002). Assim, a segunda hipótese de investigação, dividida em duas partes, é:

H2: *Existe uma relação positiva entre o envolvimento no trabalho e o compromisso organizacional.*

H2.1: *A relação entre o envolvimento no trabalho e o compromisso afetivo é mais forte do que a relação entre o envolvimento no trabalho e o compromisso calculativo e normativo.*

As quatro componentes do capital psicológico são também apontadas como antecedentes do compromisso organizacional, tendo sido encontradas relações positivas entre capital psicológico e compromisso (Avey *et al.*, 2011). Desta forma, a terceira hipótese de investigação é:

H3: *Existe uma relação positiva entre o capital psicológico e o compromisso organizacional.*

3. METODOLOGIA

Optou-se por uma abordagem quantitativa, com recurso a inquéritos por questionário. Esta técnica tem como vantagem a facilidade de acesso a um elevado número de pessoas e a uniformização dos dados recolhidos (Hill e Hill, 2000).

A amostra deste estudo foi escolhida de forma não probabilística, através do método de amostragem por conveniência, no qual recorre-se a indivíduos que estejam facilmente disponíveis para participar no estudo (Hill e Hill, 2000).

O questionário foi administrado diretamente (Quivy e Campenhoudt, 1992), em papel a cada um dos respondentes.

A análise estatística foi feita através do SPSS – Statistical Package for the Social Sciences – versão 22.

3.1. Instrumento de recolha de dados

O questionário é composto por três seções. A primeira diz respeito ao capital psicológico. Este foi medido através do PCQ - 24, uma escala de 24 itens desenvolvida por Luthans *et al.* (2007), que foi traduzida para português por Frazão (2014). Esta escala é composta por quatro subescalas: autoeficácia; esperança; otimismo e resiliência.

A segunda seção refere-se ao envolvimento no trabalho. Para medir este conceito foi utilizado o UWES (Schaufeli e Bakker, 2003), que tem 17 itens, traduzido para português por Mendes (2013). A escala do envolvimento é constituída por três subescalas: vigor; dedicação e absorção.

A terceira seção diz respeito ao compromisso organizacional. Este foi medido através da última versão proposta por Meyer e Allen (1997) da sua escala de 19 itens, dos quais 4 são invertidos (R). Esta escala foi adaptada e validada para o contexto português por Nascimento *et al.* (2008). Esta escala é composta por três subescalas: compromisso afetivo; compromisso calculativo e compromisso normativo.

Todos os itens acima mencionados foram medidos com uma escala de tipo *Likert* com 6 pontos: 1 – Discordo totalmente; 2 – Discordo; 3 – Discordo levemente; 4 – Concordo levemente; 5 – Concordo; 6 – Concordo totalmente (ver questionário completo no Anexo A).

3.1.1. *Qualidades métricas das escalas e subescalas*

As qualidades métricas das escalas e subescalas foram avaliadas através da análise da sensibilidade, fiabilidade e validade.

Sensibilidade: a sensibilidade foi avaliada através da análise da assimetria e da curtose. Numa distribuição perfeitamente normal a assimetria e a curtose apresentam valores iguais a 0. Porém, isto raramente acontece. Por isso optou-se por seguir as indicações de Kline (2011), em que um valor absoluto de assimetria maior do que 3 e de curtose maior do que 10 apresentam um problema a nível da normalidade.

Quanto à assimetria, todas as escalas revelam uma distribuição simétrica. Relativamente à curtose, as escalas de autoeficácia, esperança, vigor e dedicação apresentam distribuições ligeiramente leptocúrticas. Todas as restantes escalas apresentam distribuições mesocúrticas ou normais. Nenhuma das escalas se aproxima dos valores problemáticos referidos por Kline (2011), visto que os valores de assimetria são todos inferiores a 3 e os de curtose muito inferiores a 10. Conclui-se então que estas variáveis apresentam uma boa sensibilidade.

Fiabilidade: para o critério da fiabilidade foi avaliada a consistência interna através do Alpha de Cronbach, uma das medidas mais utilizadas para verificar a consistência interna de um grupo de variáveis. Este indica a correlação que se espera obter entre a escala utilizada e outras escalas hipotéticas do mesmo universo que meçam a mesma característica e tenham um número igual de itens (Hill e Hill, 2000).

O consenso geral é que uma escala tem fiabilidade apropriada quando o α é pelo menos 0.70 (Nunnally e Bernstein, 1994). Contudo, segundo Maroco e Marques (2006), em investigação social um α de 0.60 é considerado aceitável, desde que os resultados sejam interpretados com precaução.

A escala de capital psicológico e as subescalas de autoeficácia e esperança apresentam valores de Alpha de Cronbach de 0,85; 0,74 e 0,75 respetivamente. As subescalas de otimismo e resiliência inicialmente apresentava um α de 0,43 e 0,46 respetivamente, por isso procedeu-se à exclusão dos itens invertidos passando a ter um α de 0,65 e 0,69 respetivamente. Estes resultados replicam os encontrados por Luthans *et al.* (2007a), em que as escalas de otimismo e resiliência apresentavam valores de $\alpha < 0,70$ e em que a escala do capital psicológico foi a que teve um valor de α mais elevado.

A escala de envolvimento no trabalho e as subescalas de vigor, dedicação e absorção apresentam valores de Alpha de Cronbach de 0,89; 0,73; 0,86 e 0,85 respetivamente.

A escala de compromisso organizacional e a subescala de compromisso calculativo apresentam valores de Alpha de Cronbach de 0,72 e 0,75 respetivamente. As subescalas de compromisso afetivo e de compromisso normativo apresentavam um α de 0,15 e 0,57 respetivamente, por isso foram retirados os itens negativos, passando a ter um α de 0,80 e de 0,78 respetivamente.

Apenas as escalas de otimismo e resiliência não atingem o valor de α de 0,70. Porém, como se trata de uma investigação em ciências sociais, os valores de 0,65 para a escala do otimismo e 0,69 para a escala da resiliência são aceitáveis, tendo sempre presente a necessidade de interpretar os resultados dessas variáveis com precaução. Conclui-se que todas as escalas têm consistência interna apropriada.

Validade: a validade das escalas foi verificada através da análise fatorial. Trata-se de um conjunto de técnicas estatísticas usadas para explicar a correlação entre as variáveis observadas. Neste caso realizou-se uma análise fatorial confirmatória com o objetivo de comparar os resultados obtidos com a teoria existente. Optou-se pelo método das componentes principais como método de estimação para a extração dos fatores (Pestana e Gageiro, 2014).

A escala do capital psicológico apresenta um KMO de 0,828, revelando uma boa correlação entre as variáveis. O teste de esfericidade de Bartlett tem associado um nível de significância de 0,000, verificando-se a existência de multicolinearidade. Confirma-se a adequação destas variáveis para a realização de uma análise de componentes principais.

Foram feitas duas análises fatoriais diferentes, ambas com rotação varimax. Na primeira foram extraídas 5 componentes principais segundo o critério de Kaiser, isto é, componentes com valores próprios superiores a 1. Estas 5 componentes explicam 59,5% da variância total da escala. Na segunda foi pedida uma solução com quatro fatores, sendo que estes explicam 54,5% da variância total da escala. Não foi possível confirmar o modelo de quatro componentes proposto por Luthans *et al.* (2007a) visto que a ponderação dos itens de cada subescala mencionados na literatura não se comprovou, isto é, as variáveis que dizem respeito à autoeficácia, esperança, otimismo e resiliência não se separaram claramente em quatro componentes distintas.

A escala do envolvimento no trabalho apresenta um KMO de 0,855, o que revela uma correlação considerada boa entre as variáveis. O teste de esfericidade de Bartlett tem associado o valor de significância de 0,000, verificando-se a existência de multicolinearidade, sendo estas variáveis adequadas para a realização de uma análise de componentes principais.

Mais uma vez, foram realizadas duas análises fatoriais com rotação varimax. Na primeira foram extraídas 4 componentes principais com valores próprios superiores a 1, segundo o critério de Kaiser. Estas 4 componentes explicam 66,8% da variância total da escala. Na segunda foi pedida uma solução com 3 fatores. Estes 3 fatores explicam 59,7% da variância total da escala. Contudo, as variáveis relativas ao vigor, dedicação e absorção não se descaram como fatores distintos. Não foi possível confirmar nem o modelo com três dimensões, nem o modelo de uma dimensão propostos por Schaufeli e Bakker (2003).

A escala do compromisso organizacional tem um KMO de 0,838, o que revela uma correlação boa entre as variáveis. O teste de esfericidade de Bartlett tem um valor significância de 0,000, verificando-se a existência de multicolinearidade e a adequação das variáveis para a realização de uma análise de componentes principais.

Tal como nos outros casos, foram realizadas duas análises com rotação varimax. Na primeira foram extraídas 4 componentes principais segundo o critério de Kaiser. Estas 4 componentes explicam 62% da variância total da escala. Na segunda foi pedida uma solução com 3 fatores. Estes três fatores explicam 54,9% da variância total da escala. Deste modo, o modelo de três componentes proposto por Meyer e Allen (1991) não é confirmado já que a ponderação dos itens de cada subescala mencionados na literatura não se verificou. Ao contrário do que aconteceu no estudo de Nascimento et al. (2008), neste caso não foi possível identificar as variáveis relativas ao compromisso afetivo, calculativo e normativo como componentes distintas.

3.2. Participantes

Participaram nesta investigação três empresas nacionais de diferentes setores de atividade, selecionadas devido à sua disponibilidade e facilidade de acesso.

Uma das empresas, sediada em Alcanede, atua na área da metalomecânica, desenvolvendo, produzindo e comercializando máquinas e acessórios para vários setores de atividade.

Outra, com sede na Benedita, pertence ao setor da exploração calcária. Esta empresa dedica-se a todas as fases da extração e transformação de calcário, através de tecnologias de ponta e metodologias inovadoras, sendo que mais de 90% da sua produção destina-se à exportação.

A última empresa está no mercado há mais de cem anos, tem sede em Lousã e atua na área da tipografia, oferecendo serviços de impressão e *design* gráfico.

Todos os colaboradores destas três empresas foram convidados a participar no estudo, tendo sido entregue a cada colaborador uma cópia em papel do questionário. Do total de 150 questionários distribuídos, 136 foram respondidos, tendo sido estes alvo de análise de dados.

3.2.1. Caracterização da amostra

A amostra desta investigação é assim constituída por 136 indivíduos, dos quais 88,1% são do sexo masculino e 11,9% do sexo feminino. As idades dos respondentes variam entre 16 e 63 anos, sendo a média das idades aproximadamente 38 anos. A maioria dos inquiridos é casado ou vive em união de fato (62,4%). Quanto às habilitações literárias, a maior parte dos respondentes têm o 12º ano (34,4%) e o 9º ano (31,3%) de escolaridade.

Todos os indivíduos trabalham em regime de full-time. A maioria dos colaboradores está há mais de 5 anos na organização (66,4%) e têm um vínculo laboral permanente com a mesma (79,8%). Relativamente à posição dentro da organização, a maioria dos inquiridos é funcionário (87%), apenas 0,8% dos indivíduos pertence à direção e 12,2% ocupa cargos de chefia. O rendimento líquido mensal situa-se maioritariamente entre 501 e 1000 euros (75,2%).

4. RESULTADOS

Procedeu-se à análise descritiva, indutiva e inferencial dos dados relativos às variáveis em estudo. Os principais resultados são apresentados com vista à comparação com os modelos teóricos existentes.

4.1. Medidas de tendência central

Foram analisadas as principais medidas de tendência central das variáveis investigadas.

Tabela I: Medidas de tendência central das escalas e subescalas do Capital Psicológico, Envolvimento no Trabalho e Compromisso Organizacional

	Média	Mediana	Desvio-padrão
Capital Psicológico	4,50	4,57	0,51
Autoeficácia	4,73	4,83	0,68
Esperança	4,69	4,82	0,66
Otimismo	4,72	4,75	0,75
Resiliência	4,69	4,80	0,71
Envolvimento	4,55	4,65	0,62
Vigor	4,67	4,82	0,63
Dedicação	4,78	5,00	0,71
Absorção	4,25	4,33	0,90
Compromisso	3,71	3,71	0,61
Afetivo	4,42	4,67	1,04
Calculativo	3,92	3,86	0,95
Normativo	4,16	4,20	0,98

As medidas de tendência central apresentadas na Tabela I revelam um consenso dos colaboradores relativamente a todas as variáveis. Revelam também que os inquiridos responderam no sentido da concordância com as afirmações das mesmas. A análise da tabela mostra que os inquiridos apresentam, em média, um nível acima da média de capital psicológico. Mostra ainda que os colaboradores estão, em média, comprometidos com a organização e envolvidos com o seu trabalho.

4.2. Correlações

Para analisar a relação entre as variáveis em estudo foi utilizado o coeficiente de correlação R de Pearson, que analisa a relação linear entre duas variáveis. Este coeficiente varia entre -1 e 1 e indica a intensidade e o sentido da relação entre as mesmas.

Tabela II: Correlações entre as subescalas do Capital Psicológico

Capital Psicológico	
Autoeficácia - Esperança	0,639**
Autoeficácia - Otimismo	0,515**
Autoeficácia - Resiliência	0,679**
Esperança - Otimismo	0,690**
Esperança - Resiliência	0,654**
Otimismo - Resiliência	0,578**

**A correlação é significativa no nível 0,01 (1 extremidade).

A análise da Tabela II revela a existência de uma correlação positiva média entre todas as subescalas do capital psicológico.

Tabela III: Correlações entre as subescalas do Envolvimento no Trabalho e do Compromisso Organizacional

Envolvimento		Compromisso	
Vigor - Dedicção	0,599**	Afetivo - Calculativo	0,309**
Vigor - Absorção	0,524**	Afetivo - Normativo	0,639**
Dedicção - Absorção	0,491**	Calculativo - Normativo	0,473**

**A correlação é significativa no nível 0,01 (1 extremidade).

A análise da Tabela III revela que as três dimensões do envolvimento no trabalho apresentam uma correlação positiva média entre si. Estes resultados estão em linha com a revisão da literatura e confirmam o modelo teórico (Schaufeli e Bakker, 2003).

Relativamente às subescalas do compromisso, verifica-se uma correlação positiva entre todas. A análise da Tabela III mostra uma correlação média entre o compromisso afetivo e o compromisso normativo, o que confirma os resultados de Meyer e Allen (1997) e Meyer *et al.* (2002). As componentes calculativa e normativa apresentam uma correlação positiva média entre si, contradizendo os resultados empíricos que sugerem uma ausência de relação entre as mesmas (Meyer e Allen, 1997, Meyer *et al.*, 2002). As componentes afetiva e calculativa também estão positivamente correlacionadas, embora esta relação seja de intensidade fraca.

Tabela IV: Correlações entre o Capital Psicológico, o Envolvimento no Trabalho e o Compromisso Organizacional

Correlações entre Capital Psicológico e Envolvimento no Trabalho				
	Envolvimento	Vigor	Dedicação	Absorção
Capital Psicológico	0,646**	0,661**	0,618**	0,402**
Autoeficácia	0,519**	0,503**	0,491**	0,345**
Esperança	0,633**	0,626**	0,629**	0,393**
Otimismo	0,510**	0,516**	0,563**	0,272**
Resiliência	0,569**	0,649**	0,559**	0,298**

Correlações entre Capital Psicológico e Compromisso Organizacional				
	Compromisso	Afetivo	Calculativo	Normativo
Capital Psicológico	0,185*	0,385**	0,090	0,317**
Autoeficácia	0,018	0,273**	-0,021	0,193*
Esperança	0,151*	0,355**	0,071	0,286**
Otimismo	0,249**	0,338**	0,157*	0,357**
Resiliência	0,096	0,253**	0,049	0,218**

Correlações entre Envolvimento no Trabalho e Compromisso Organizacional				
	Compromisso	Afetivo	Calculativo	Normativo
Envolvimento	0,289**	0,624**	0,100	0,462**
Vigor	0,197*	0,437**	0,016	0,359**
Dedicação	0,264**	0,514**	0,117*	0,358**
Absorção	0,254**	0,579**	0,067	0,420**

**A correlação é significativa no nível 0,01 (1 extremidade).

*A correlação é significativa no nível 0,05 (1 extremidade).

Quanto à relação entre o capital psicológico e o envolvimento no trabalho, a análise da Tabela IV revela a existência de uma correlação positiva entre estas duas variáveis, tanto no que respeita às escalas totais, quanto às subescalas. A absorção é a dimensão que apresenta correlações mais baixas, evidenciando correlações positivas consideradas fracas com todas as dimensões do capital psicológico. O capital psicológico, como escala total, e todas as suas quatro dimensões apresentam correlações positivas consideradas de média intensidade tanto com a escala total do envolvimento, como com as subescalas do vigor e da dedicação. Estes resultados vão no sentido dos encontrados por Xanthopoulou *et al.* (2007).

Relativamente à relação entre o envolvimento no trabalho e compromisso organizacional, os resultados expostos na Tabela IV mostram que tanto a escala total do envolvimento, como as subescalas vigor, dedicação e absorção correlacionam-se positivamente com a escala total do compromisso e com as subescalas afetiva e normativa. Apenas a dedicação

está correlacionada com o compromisso calculativo, mas esta relação é muito fraca. As correlações mais fortes encontradas foram entre o envolvimento e o compromisso afetivo, o que está em linha com a revisão da literatura (Khan *et al.*, 2011; Rizwan *et al.*, 2011; Meyer *et al.*, 2002).

No que se refere à relação entre o capital psicológico e o compromisso, a análise da Tabela IV revela que tanto a escala total do capital psicológico, como as quatro dimensões do mesmo correlacionam-se positivamente com as subescalas do compromisso afetivo e normativo, tratando-se, porém, de correlações consideradas fracas ou muito fracas. A escala total do capital psicológico e as subescalas da esperança e do otimismo apresentam uma relação positiva com a escala total do compromisso. Apenas a subescala do otimismo se correlaciona positivamente com o compromisso calculativo, tratando-se mais uma vez de uma correlação muito fraca.

4.3. Testes de hipóteses

A fim de testar as hipóteses procedeu-se à estimação de modelos de regressão linear múltipla, uma técnica que permite analisar a relação entre uma variável dependente e um conjunto de variáveis independentes (Pestana e Gageiro, 2014). O método utilizado foi o Stepwise.

Relativamente à H1 “Existe uma relação positiva entre o capital psicológico e o envolvimento no trabalho” foram realizadas três regressões lineares, de forma a estudar a relação entre as dimensões do capital psicológico e as dimensões do envolvimento no trabalho.

Na primeira foram consideradas como variáveis independentes (VI) as quatro dimensões do capital psicológico (autoeficácia; esperança; otimismo e resiliência) e como variável dependente (VD) o vigor. Verificou-se que 49,3% ($R^{2b}=0,493$) da variação do vigor é explicada pela resiliência e pela esperança. O erro padrão da estimativa é de 0,45. Isto indica uma boa qualidade de ajustamento do modelo. Os restantes 50,7% da variação do vigor são explicados por outros fatores incluídos na variável aleatória. A autoeficácia ($\beta=-0,014$; $t=-0,159$; $p=0,874$) e o otimismo ($\beta=0,063$; $t=0,713$; $p=0,477$) revelaram não ter capacidade de explicação significativa. Apenas a resiliência ($\beta=0,418$; $t=5,123$; $p=0,000$) e a esperança ($\beta=0,353$; $t=4,321$; $p=0,000$) influenciam significativamente de forma positiva o vigor. A dimensão que tem maior influência no vigor é a resiliência.

A seguir foram consideradas como VI as quatro dimensões do capital psicológico (autoeficácia; esperança; otimismo e resiliência) e como VD a dedicação. A qualidade do ajustamento deste modelo é boa, visto que 45,2% ($R^{2c} = 0,452$) da variação da dedicação é explicada pela esperança, pela resiliência e pelo otimismo, sendo a esperança que exerce maior influência sobre a dedicação. O erro padrão da estimativa é de 0,53. Os restantes 54,8% da variação da dedicação são explicados por outros fatores incluídos na variável aleatória. A autoeficácia não tem uma capacidade explicativa significativa ($\beta=0,039$; $t=0,415$; $p=0,679$). A esperança ($\beta=0,355$; $t=3,592$; $p=0,000$), a resiliência ($\beta=0,215$; $t=2,460$; $p=0,015$) e o otimismo ($\beta=0,194$; $t=2,117$; $p=0,036$) afetam significativamente de forma positiva a dedicação.

Por último foram consideradas como VI as quatro dimensões do capital psicológico (autoeficácia; esperança; otimismo e resiliência) e como VD a absorção. Verificou-se que 15,4% ($R^{2a}=0,154$) da variação da absorção é explicada pela esperança, sendo os restantes 84,6% dessa variação explicada por fatores não especificados incluídos na variável aleatória. O erro padrão da estimativa é de 0,83. Isto indica uma qualidade de ajustamento do modelo média. A autoeficácia ($\beta=0,159$; $t=1,549$; $p=0,124$), o otimismo ($\beta=0,001$; $t=0,008$; $p=0,993$) e a resiliência ($\beta=0,071$; $t=0,677$; $p=0,499$) não têm capacidade de explicação significativa sobre a absorção. Apenas a esperança ($\beta=0,393$; $t=4,947$; $p=0,000$) influencia significativamente de forma positiva a absorção.

Os resultados da estimação desses três modelos permitem confirmar parcialmente a H1, visto que todas as dimensões do envolvimento são influenciadas de forma positiva por alguma dimensão do capital psicológico. Todavia, não são todas as dimensões do capital psicológico que influenciam de forma positiva as três dimensões do envolvimento.

Relativamente à H2 “Existe uma relação positiva entre o envolvimento no trabalho e o compromisso organizacional” e à H2.1 “A relação entre o envolvimento no trabalho e o compromisso afetivo é mais forte do que a relação entre o envolvimento no trabalho e o compromisso calculativo e normativo” foram feitas três regressões lineares, a fim de estudar a relação entre as dimensões do envolvimento no trabalho e as dimensões do compromisso organizacional.

Primeiramente foram consideradas como variáveis independentes (VI) as três dimensões do envolvimento no trabalho (vigor; dedicação e absorção) e como variável dependente

(VD) o compromisso afetivo. Verificou-se que 40,5% ($R^{2b}=0,405$) da variação do compromisso afetivo é explicada pela absorção e pela dedicação. O erro padrão da estimativa é de 0,81. Indicando uma qualidade boa de ajustamento do modelo. Os restantes 59,5% da variação do compromisso afetivo são explicados por outros fatores incluídos na variável aleatória. O vigor ($\beta=0,052$; $t=-0,587$; $p=0,558$) não tem capacidade de explicação significativa. São a absorção ($\beta=0,430$; $t=5,606$; $p=0,000$) e a dedicação ($\beta=0,303$; $t=3,942$; $p=0,000$) as dimensões que influenciam significativamente de forma positiva o compromisso afetivo, sendo a absorção a que exerce maior influência sobre o mesmo.

De seguida foram consideradas como variáveis independentes (VI) as três dimensões do envolvimento no trabalho (vigor; dedicação e absorção) e como variável dependente (VD) o compromisso calculativo. A qualidade de ajustamento do modelo é fraca, já que apenas 3,1% ($R^{2a}=0,031$) da variação do compromisso calculativo é explicada pela dedicação. O erro padrão da estimativa é de 0,93. Os restantes 96,9% da variação do compromisso calculativo são explicados por outros fatores não especificados incluídos na variável aleatória. O vigor ($\beta=-0,142$; $t=-1,377$; $p=0,183$) e a absorção ($\beta=-0,026$; $t=-0,268$; $p=0,789$) revelaram não ter capacidade explicativa significativa. Apenas a dedicação ($\beta=0,177$; $t=2,088$; $p=0,039$) influencia significativamente de forma positiva o compromisso calculativo.

Por último foram consideradas como variáveis independentes (VI) as três dimensões do envolvimento no trabalho (vigor; dedicação e absorção) e como variável dependente (VD) o compromisso normativo. Verificou-se que 20,7% ($R^{2b}=0,207$) da variação do compromisso normativo é explicada pela absorção e pela dedicação. Os restantes 79,3% dessa variação são explicados por outros fatores incluídos na variável aleatória. O erro padrão da estimativa é de 0,88. Isto indica uma qualidade média de ajustamento do modelo. O vigor ($\beta=0,124$; $t=1,217$; $p=0,226$) não tem uma capacidade de explicação significativa. São a absorção ($\beta=0,322$; $t=3,637$; $p=0,000$) e a dedicação ($\beta=0,199$; $t=2,248$; $p=0,026$) as dimensões que influenciam significativamente de forma positiva o compromisso normativo, sendo a absorção a que exerce maior influência sobre essa componente do compromisso.

Estes resultados permitem confirmar em parte a H2, uma vez que todas as componentes do compromisso são influenciadas por alguma dimensão do envolvimento. Contudo, não são todas as dimensões do envolvimento que influenciam o compromisso afetivo, calculativo e normativo. A estimação dos modelos permite também confirmar parcialmente a H2.1. ao revelarem que a relação entre a absorção e dedicação e o compromisso afetivo ($R^{2b}=0,405$) é mais forte do que a relação entre a dedicação e o compromisso calculativo ($R^{2a}=0,031$) e do que a relação entre a absorção e dedicação e o compromisso normativo ($R^{2b}=0,207$). Esta hipótese não se confirma totalmente porque não são todas as dimensões do envolvimento que influenciam as três componentes do compromisso.

Relativamente à H3 “Existe uma relação positiva entre o capital psicológico e o compromisso organizacional” foram feitas três regressões lineares, de modo a estudar a relação entre as dimensões do capital psicológico e as dimensões do compromisso organizacional.

Foram primeiro consideradas como variáveis independentes (VI) as quatro dimensões do capital psicológico (autoeficácia; esperança; otimismo e resiliência) e como variável dependente (VD) o compromisso afetivo. Verificou-se que 12,6% ($R^{2a}=0,126$) da variação do compromisso afetivo é explicada pela esperança. O erro padrão da estimativa é de 0,98. Indicando uma qualidade média de ajustamento do modelo. Os restantes 87,4% da variação do compromisso afetivo são explicados por outros fatores não especificados incluídos na variável aleatória. A autoeficácia ($\beta=0,079$; $t=0,755$; $p=0,452$), o otimismo ($\beta=0,177$; $t=1,596$; $p=0,113$) e a resiliência ($\beta=0,037$; $t=0,344$; $p=0,731$) não têm capacidade de explicação significativa. Apenas a esperança ($\beta=0,355$; $t=4,389$; $p=0,000$) influencia significativamente de forma positiva o compromisso afetivo.

Seguidamente foram consideradas como variáveis independentes (VI) as quatro dimensões do capital psicológico (autoeficácia; esperança; otimismo e resiliência) e como variável dependente (VD) o compromisso calculativo. A qualidade de ajustamento do modelo é fraca, já que este explica apenas 3,9% ($R^{2a}=0,039$) da variação do compromisso calculativo. O erro padrão da estimativa é de 0,94. Nenhuma das dimensões do capital psicológico apresenta capacidade de explicação significativa sobre o compromisso calculativo: autoeficácia ($\beta=-0,152$; $t=-1,218$; $p=0,225$), esperança ($\beta=-0,002$; $t=-0,015$;

$p=0,988$), otimismo ($\beta=0,221$; $t=1,816$; $p=0,072$) e resiliência ($\beta=0,026$; $t=0,204$; $p=0,839$). Para este caso específico foi utilizado o método Enter, já que o método Stepwise não apresenta as estatísticas da estimativa quando nenhuma das VI tem capacidade explicativa significativa.

Por último foram consideradas como variáveis independentes (VI) as quatro dimensões do capital psicológico (autoeficácia; esperança; otimismo e resiliência) e como variável dependente (VD) o compromisso normativo. Este modelo tem uma qualidade de ajustamento média, visto que 12,8% ($R^{2a}=0,128$) da variação do compromisso normativo é explicada pelo otimismo. Os restantes 87,2% dessa variação são explicados por outros fatores incluídos na variável aleatória. O erro padrão da estimativa é de 0,92. A autoeficácia ($\beta=0,013$; $t=0,137$; $p=0,892$), a esperança ($\beta=0,075$; $t=0,672$; $p=0,503$) e a resiliência ($\beta=0,017$; $t=0,174$; $p=0,862$) não têm capacidade de explicação significativa. Somente o otimismo ($\beta=0,357$; $t=4,427$; $p=0,000$) influencia significativamente de forma positiva o compromisso normativo.

Estes resultados permitem confirmar em parte a H3, uma vez que não existe uma relação positiva significativa entre todas as dimensões do capital psicológico e as três componentes do compromisso.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

5.1. Conclusões e contributos do estudo

Esta investigação tinha como objetivo estudar a relação entre o capital psicológico, o envolvimento no trabalho e o compromisso organizacional. Para tal, foram delineadas hipóteses de investigação. A H1 “Existe uma relação positiva entre o capital psicológico e o envolvimento no trabalho” foi parcialmente comprovada. Foram encontradas correlações positivas entre todas as escalas e subescalas do capital psicológico e do envolvimento. No entanto, verificou-se que nem todas as dimensões do capital psicológico influenciam significativamente as três dimensões do envolvimento, ao contrário do proposto por Bakker e Leiter (2010).

Os resultados encontrados por Xanthopoulou *et al.* (2007), que mostravam uma relação positiva entre a autoeficácia o otimismo e o envolvimento, não se confirmaram neste estudo. A autoeficácia demonstrou não ter capacidade de explicação significativa sobre

nenhuma das dimensões do envolvimento. Já o otimismo revela-se como preditor apenas da dedicação.

Por outro lado, a esperança e a resiliência, cuja relação com o envolvimento foi ainda pouco estudada, mostraram ser, nesta investigação, as dimensões do capital psicológico que exercem maior influência sobre a dedicação e as únicas que afetam o vigor. Tendo sido a esperança a única dimensão que afeta a absorção. Estes resultados constituem uma das mais importantes contribuições do presente estudo.

O fato de a resiliência e a esperança explicarem 49,3% da variação do vigor, de a esperança, a resiliência e o otimismo explicarem 45,2% da variação da dedicação e de a esperança explicar 15,4% da variação da absorção indica que essas dimensões do capital psicológico são importantes antecedentes do envolvimento no trabalho, devendo ser tidas em consideração na explicação e predição do mesmo.

A H2 “Existe uma relação positiva entre o envolvimento no trabalho e o compromisso organizacional” foi também parcialmente confirmada. Foram encontradas correlações positivas entre a escala total do envolvimento e as subescalas vigor, dedicação e absorção e a escala total do compromisso e componentes afetiva e normativa. Somente a dedicação mostrou estar correlacionada com o compromisso calculativo. Contudo, verificou-se que apenas a absorção e a dedicação influenciam significativamente o compromisso afetivo e normativo. A dedicação é a única dimensão do envolvimento que afeta significativamente o compromisso calculativo. Já o vigor não influencia significativamente nenhuma das dimensões do compromisso. Estes resultados estão em linha com os encontrados por Khan *et al.* (2011) e Rizwan *et al.* (2011) que apontam o envolvimento como estando positivamente relacionado com todas as componentes do compromisso, mas importa ter em conta que, neste estudo, não são todas as dimensões do compromisso que influenciam de forma positiva o compromisso organizacional.

A H2.1 “A relação entre o envolvimento no trabalho e o compromisso afetivo é mais forte do que a relação entre o envolvimento no trabalho e o compromisso calculativo e normativo” foi em parte confirmada. Tal como sugerem os resultados encontrados por Khan *et al.* (2011), Rizwan *et al.* (2011) e Meyer *et al.* (2002), neste estudo a relação linear entre a absorção e dedicação e o compromisso afetivo é mais forte do que a relação entre a absorção e dedicação e as outras duas componentes do compromisso.

Assim, a absorção e a dedicação mostraram-se como importantes antecedentes do compromisso organizacional, principalmente das componentes afetiva e calculativa, visto que a absorção e a dedicação explicam cerca de 41% da variação do compromisso afetivo e aproximadamente 21% do compromisso normativo. E que a dedicação explica cerca de 3% do compromisso calculativo.

A H3 “Existe uma relação positiva entre capital psicológico e compromisso organizacional” foi parcialmente confirmada. Foram encontradas correlações entre a escala e as subescalas do capital psicológico e a escala total do compromisso e as subescalas afetiva e normativa. Apenas o otimismo apresenta correlação positiva com o compromisso calculativo. Contudo, verificou-se que nenhuma das dimensões do capital psicológico tem capacidade explicativa significativa sobre o compromisso calculativo, não influenciando essa forma de compromisso. A esperança é a única dimensão que afeta significativamente o compromisso afetivo. E somente o otimismo influencia de forma significativa o compromisso normativo. A autoeficácia e a resiliência não afetam de forma significativa nenhuma das componentes do compromisso. Estes resultados não permitem confirmar a proposta de Avey *et al.* (2011) que aponta as quatro componentes do capital psicológico como antecedentes do compromisso organizacional.

Ainda assim, o fato de a esperança explicar 12,6% da componente afetiva e de o otimismo explicar 12,8% da componente normativa, indica que essas dimensões devem ser tidas em conta na predição desses tipos de compromisso. Esses resultados não refletem a revisão da literatura, que aponta o compromisso afetivo como a componente do compromisso que apresenta relações mais fortes com as variáveis antecedentes Meyer *et al.* (2002). Nesta investigação a relação linear mais forte foi encontrada com a componente normativa.

Os resultados desta investigação contribuem para o desenvolvimento da teoria acerca do capital psicológico, um conceito relativamente recente, do envolvimento no trabalho e do compromisso organizacional, bem como o desenvolvimento da teoria acerca da relação entre estes três conceitos em simultâneo, algo ainda pouco estudado.

Esta investigação permitiu testar a validade dos instrumentos utilizados para medir cada um destes conceitos no contexto português, contribuindo para a validação dos mesmos em território nacional. Outro importante contributo é o desenvolvimento do campo do

comportamento organizacional positivo e o estímulo para que, tanto a academia como os gestores, direcionem o seu interesse para o estudo e o desenvolvimento das capacidades positivas dos colaboradores.

A nível prático, a revisão da literatura e o estudo realizado mostram que o capital psicológico, ao ser passível de ser desenvolvido e ao afetar positivamente atitudes e comportamentos desejáveis dos colaboradores e inibir atitudes e comportamentos indesejáveis, é uma ferramenta importante da gestão de recursos humanos para melhorar a competitividade organizacional. Deste modo, a gestão de recursos humanos deve apostar no desenvolvimento do capital psicológico dos seus trabalhadores. Isto pode ser feito através de intervenções específicas com esse objetivo, como as desenvolvidas por Luthans *et al.* (2006), ou apostando nos seus facilitadores.

5.2. Limitações do estudo e sugestões para investigação futura

Como limitações do estudo aponta-se a dimensão reduzida da amostra e o método de amostragem utilizado, que levam a que os resultados não possam ser generalizados para o contexto nacional. Outra limitação, referente à metodologia utilizada, é o fato de os dados terem sido recolhidos num único período de tempo, o que impossibilita aferir se outros fatores pessoais ou profissionais possam ter afetado as respostas dos inquiridos.

Apesar de a teoria indicar que o capital psicológico é um antecedente do envolvimento e do compromisso, deve ser colocada a hipótese de haver uma inversão da relação causal entre as variáveis analisadas.

Como sugestões para pesquisa futura aponta-se a reprodução desta investigação em Portugal ou em outros países, com uma amostra probabilística de maior dimensão, o que permitiria inferir os resultados obtidos para o universo. Seria interessante comparar, em investigações futuras, as relações lineares entre as dimensões do capital psicológico, do envolvimento e do compromisso. Seria interessante, por exemplo, tentar perceber a relação entre a autoeficácia e as dimensões do envolvimento, que neste estudo não se revelou significativa. Ou a relação entre a autoeficácia e a resiliência e as componentes do compromisso, que no presente estudo revelam não influenciar nenhuma dessas componentes. Ou ainda entre o vigor e os tipos de compromisso, visto não ter demonstrado, neste estudo, ser preditor de nenhum dos três tipos.

Realizar investigações de carácter longitudinal ou qualitativo acerca da relação entre o capital psicológico, o envolvimento e o compromisso poderia solucionar essas questões e proporcionar uma análise mais aprofundada.

Seria importante que investigações futuras validassem o modelo de quatro dimensões do capital psicológico e de três dimensões ou uma dimensão do envolvimento para o contexto português, visto que neste estudo isso não se concretizou.

A investigação acerca do capital psicológico tem-se focado maioritariamente nos consequentes do mesmo. Parece importante analisar, em pesquisas futuras, os facilitadores e antecedentes do capital psicológico. Não só tendo em vista o desenvolvimento da teoria, mas também para disponibilizar à gestão de recursos humanos informação mais consistente sobre como desenvolver essas capacidades positivas dos indivíduos dentro das organizações. Neste sentido, seria também interessante estudar o efeito das práticas de desenvolvimento do capital psicológico sobre a performance individual e organizacional.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Antunes, A., Caetano, A., e Cunha, M. (2013). “O papel do capital psicológico na criação de valor para as organizações”. *Revista Portuguesa e Brasileira de Gestão*, Jul/set.
- Avey, J., Reichard, R., Luthans, F., e Mhatre, K. (2011). “Meta-analysis of the impact of positive psychological capital on employee attitudes, behaviours, and performance”. *Human Resource Development Quarterly*, Vol. 22, Nº 2, pp. 127-152.
- Bakker, A. e Leiter, M. (2010). “Where to go from here: integration and future research on work engagement” In Bakker, A., e Leiter, M. (Orgs.). *Work Engagement: A Handbook of Essential Theory and Research*. New York: Psychology Press.
- Bakker, A., Bakker, A., Schaufeli, W., Leiter, M., e Taris, T. (2008). “Work engagement: an emerging concept in occupational health psychology”. *Work and Stress*, Vol. 22, Nº 3, pp. 187-200.
- Barney, J. (1991). “Firm resources and sustained competitive advantage”. *Journal of Management*, Vol. 17, Nº 1, pp. 99-120.
- Blau, G. e Boal, K. (1987). “Conceptualizing how job involvement and organizational commitment affect turnover and absenteeism”. *Academy of Management Review*, Vol 12, Nº 2, pp. 288-300.
- Bontis, N., Dragonetti, N., Jacobsen, K., e Ross, G. (1999). “The knowledge toolbox: a review of the tools available to measure and manage intangible resources”. *European Management Journal*, Vol. 17, Nº 4, pp. 391-402.
- Camara, P., Guerra, P., e Rodrigues, J. (2007). *Novo Humanator*. Lisboa: Publicações Dom Quixote.
- Cavalcante, M., Siqueira, M., e Kuniyoshi, M. (2014). “Engajamento, bem-estar no trabalho e capital psicológico: um estudo com profissionais da área de gestão de pessoas”. *Revista Pensamento & Realidade*, Vol. 29, Nº 4, pp. 42-64.

- Clapp-Smith, R., Vogelgesang, G., e Avey, J. (2009). “Authentic leadership and positive psychological capital: the mediating role of trust at the group level of analysis”. *Organizational Studies*, Vol. 15, Nº 3, pp. 227-240.
- Cunha, M., Rego, A., Cunha, R., e Cardoso, C. (2004). *Manual de Comportamento Organizacional e Gestão*. Lisboa: Editora RH, 3ª Edição.
- Frazão, J. (2014). *O Impacto Psicológico da Crise*. Lisboa: ISCTE-IUL – Tese de Mestrado.
- Hallberg, U., e Schaufeli, W. (2006). “Same same but different? can work engagement be discriminated from job involvement and organizational commitment?”. *European Psychologist*, Vol. 11, Nº2, pp. 119-127.
- Hill, M. e Hill, A. (2000). *Investigação por Questionário*. Lisboa: Edições Sílabo, Lda.
- Kanan, L. e Zanelli, J. (2011). “Envolvimento de docentes-gestores com o trabalho no contexto universitário”. *Psicologia & Sociedade*, Vol. 23, Nº 1, pp. 56-65.
- Khan, T., Jam, F., e Akbar, A. (2011). “Job involvement as predictor of employee commitment: evidence from Pakistan”. *International Journal of Business and Management*, Vol. 6, Nº 4, pp. 252-262.
- Kline, R. (2011). *Principles and Practice of Structural Equation Modeling*. New York: The Guilford Press.
- Luthans, F. (2002). “Positive organizational behavior: developing and managing psychological strengths”. *Academy of Management Executive*, Vol. 16, Nº 1, pp. 57-72.
- Luthans, F. e Youssef, C. (2004). “Human, social, and now positive psychological capital management: investing in people for competitive advantage”. *Organizational Dynamics*, Vol. 33, Nº 2, pp. 143-160.
- Luthans, F., Luthans, K., e Luthans, B. (2004). “Positive psychological capital: beyond human and social capital”. *Business Horizons*, Vol. 47, Nº 1, pp. 45-50.
- Luthans, F., Avey, J., Avolio, B., Norman, S., e Combs, G. (2006). “Psychological capital development: toward a micro-intervention”. *Journal of Organizational Behaviour*, Vol. 27, pp. 387-393.

- Luthans, F., Avolio, B., Avey, J., e Norman, S. (2007a). “Positive psychological capital: measurement and relationship with performance and satisfaction”. *Personnel Psychology*, Nº 60, pp. 541-572.
- Luthans, F., Youssef, C., e Avolio, B. (2007b). “Psychological capital: investing and developing positive organizational behavior”. In Nelson, D e Cooper, C. (Orgs). *Positive Organizational Behavior*. Londres: SAGE Publications Ltd, pp. 9-24.
- Masten, A. e Reed, M. (2002). “Resilience in development”. In Snyder, C. e Lopez, S. (Orgs). *Handbook of Positive Psychology*. New York: Oxford University Press, pp. 74-88.
- Mendes, K. (2013). *O Efeito do Conhecimento Organizacional no Envolvimento/Compromisso dos Colaboradores*. Lisboa: ISEG – Tese de Mestrado.
- Meyer, J. e Allen, N. (1991). “A three – component conceptualization of organizational commitment”. *Human Resource Management Review*, Vol. 1, Nº 1, pp. 61-89.
- Meyer, J., Allen, N., e Smith, C. (1993). “Commitment to organizations and occupations: extension and test of a three component conceptualization”. *Journal of Applied Psychology*, Vol. 78, Nº 4, pp. 538-551.
- Meyer, J. e Allen, N. (1997). *Commitment in the Workplace: Theory, Research and Application*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Meyer, J., Stanley, D., Herscovitch, L., e Topolnytsky, L. (2002). “Affective, continuance, and normative commitment to the organization: a meta-analysis of antecedents, correlates, and consequences.” *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 61. Pp. 20-52.
- Meyer, J., Becker, T., e Vandenberghe, C. (2004). “Employee commitment and motivation: A conceptual analysis and integrative model”. *Journal of Applied Psychology*, Vol. 89, Nº 6, pp. 991-1007.
- Meyer, J. e Allen, N. (2004). *TCM Employee Commitment Survey Academic Users Guide 2004*. Department of Psychology – The University of Western Ontario

- Maroco, J. e Marques, T. (2006). “Qual a fiabilidade do alfa de Cronbach? Questões antigas e soluções modernas?”. *Laboratório de Psicologia*, Vol. 4, Nº 1, pp. 65-90.
- Nascimento, J., Lopes, A., e Salgueiro, M. (2008). “Estudo sobre a validação do “Modelo de Comportamento Organizacional” de Meyer e Allen para o contexto português”. *Comportamento Organizacional e Gestão*, Vol. 14, Nº 1, pp. 115-133.
- Nunnally, J. e Bernstein, I. (1994). *Psychometric theory*. New York: McGraw-Hill.
- O’Reilly, C. (1989). “Corporations, culture, and commitment: motivation and social control in organizations.” *California Management Review*.
- Pestana, M. e Gageiro, J. (2014). *Análise de Dados para Ciências Sociais – A Complementaridade do SPSS*. Lisboa: Edições Sílabo, Lda.
- Quivy, R. e Campenhoudt, L. (1992). *Manual de Investigação em Ciências Sociais*. Lisboa: Gradiva.
- Rego, A. (2003). “Comprometimento organizacional e ausência psicológica – afinal, quantas dimensões?”. *Revista de Administração de Empresas*, Vol. 43, Nº 4, pp. 25-35.
- Rizwan, M., Khan, D., e Saboor, F. (2011). “Relationship of job involvement with employee performance: moderating role of attitude.” *European Journal of Business and Management*, Vol. 3, Nº 8, pp. 77-85.
- Santos, M., Rodríguez, E., e Crespo, T. (2005). “O compromisso organizacional e as estratégias de gestão de recursos humanos”. *Portuguese Journal of Management Studies*, No prelo.
- Schaufeli, W. e Bakker, A. (2003). “UWES - Utrecht work engagement scale - preliminary manual”. *Occupational Health Psychology Unit - Utrecht University*.
- Schulman, P. (2009). “Explanatory style and achievement in school and work.” In Buchanan, G e Seligman, M. (Orgs). *Explanatory Style*. New York: Routledge, pp. 159-172.
- Seligman, M. e Schulman, P. (1986). “Explanatory style as a predictor of productivity and quitting among life insurance sales agents”. *Journal of Personality and Social Psychology*, Vol. 50, Nº 4, pp. 832-838

- Snyder, C., Shorey, H., Cheavens, J., Pulvers, K., Adams, V., e Wiklund, C. (2002). “Hope and academic success in college.” *Journal of Educational Psychology*. Vol. 94, Nº 4, pp. 820-826.
- Stajkovic, A. e Luthans, F. (1998). “Self-efficacy and work-related performance: a meta-analysis”. *Psychological Bulletin*, Vol. 124, Nº 2, pp. 240-261.
- Tavares, S., Caetano, A., e Silva, S. (2007). “Não há bela sem senão: a identificação organizacional, os comportamentos de dedicação ao trabalho e o conflito trabalho-família”. *Psicologia*, Vol. 21, Nº 1, pp. 133-149.

ANEXOS

ANEXO A: CARTA DE APRESENTAÇÃO E QUESTIONÁRIO

O Efeito do Capital Psicológico sobre as Atitudes dos Colaboradores

Gostaria de convidá-lo a participar neste projeto de investigação, que se destina à minha tese de mestrado na área da Gestão de Recursos Humanos.

Este inquérito tem como objetivo explorar a relação entre o capital psicológico, o envolvimento, o compromisso e a satisfação dos empregados. Peço-lhe cerca de 15 minutos do seu tempo, para responder às questões.

O inquérito é anónimo e não contém dados que permita identificar o respondente. Os dados fornecidos serão usados exclusivamente para fins académicos, sendo tratados de forma estritamente confidencial.

Obrigada desde já pela sua cooperação.

Com os melhores cumprimentos,

Thais Anjos

Questionário

1. As afirmações seguintes descrevem “o que pensa sobre si próprio(a) neste momento”. Assinale, por favor, a opção que melhor reflete a sua opinião.		Discordo totalmente	Discordo	Discordo ligeiramente	Concordo ligeiramente	Concordo	Concordo totalmente
1.1	Sinto-me confiante em analisar um problema a longo prazo para encontrar uma solução	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
1.2	Se me encontrar numa situação complicada no trabalho, consigo pensar em muitas formas de sair dela	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
1.3	No meu trabalho, em alturas de incerteza, habitualmente espero o melhor	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
1.4	Perante um contratempo no trabalho, tenho dificuldade em recuperar e seguir em frente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
1.5	Sinto-me confiante em representar a minha área de trabalho em reuniões com a direção	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
1.6	Neste momento, persigo energeticamente os meus objetivos no trabalho	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
1.7	Sei que se algo puder correr mal no meu trabalho, certamente que irá acontecer	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
1.8	Sou capaz de resolver as dificuldades no trabalho, de uma ou de outra forma	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
1.9	Sinto-me confiante em contribuir para a discussão acerca da estratégia da empresa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
1.10	Existem muitas formas para resolver um problema	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
1.11	No que respeita ao meu trabalho, olho sempre para o lado positivo das coisas	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
1.12	No trabalho, sou capaz de ficar “por minha conta e risco”, se tiver que ser	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
1.13	Sinto-me confiante em ajudar a estabelecer metas/objetivos na minha área de trabalho	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
1.14	Neste momento, vejo-me como tendo muito sucesso no trabalho	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
1.15	Sou otimista acerca do que me acontecerá no futuro, no que diz respeito ao meu trabalho	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
1.16	Normalmente, encaro com naturalidade as coisas mais stressantes no trabalho	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

1.17	Sinto-me confiante em estabelecer contacto com pessoas fora da empresa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
1.18	Consigo pensar em muitas formas de alcançar os meus objetivos profissionais atuais	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
1.19	Neste trabalho, as coisas nunca me correm como eu gostaria	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
1.20	Consigo lidar com momentos difíceis no trabalho, pois já passei anteriormente por dificuldades	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
1.21	Sinto-me confiante em apresentar informação a um grupo de colegas	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
1.22	Neste momento, estou a alcançar os objetivos profissionais que defini para mim	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
1.23	Sinto que consigo lidar com muitas coisas ao mesmo tempo no trabalho	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
1.24	Neste trabalho, considero que “depois da tempestade vem a bonança”	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

2. As seguintes afirmações referem-se ao envolvimento com o seu trabalho. Assinale, por favor, a opção que melhor reflete a sua opinião.		Discordo totalmente	Discordo	Discordo ligeiramente	Concordo ligeiramente	Concordo	Concordo totalmente
2.1	No meu trabalho, sinto-me cheio de energia	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2.2	No meu trabalho, sinto-me forte e cheio de vigor	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2.3	Quando me levanto de manhã, tenho vontade de ir trabalhar	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2.4	Sou capaz de trabalhar por longos períodos de cada vez	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2.5	No meu trabalho, sou mentalmente resistente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2.6	No meu trabalho sou perseverante, mesmo quando as coisas não correm bem	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2.7	Acho o trabalho que faço cheio de significado e propósito	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2.8	Estou entusiasmado com o meu trabalho	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2.9	O meu trabalho inspira-me	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2.10	Estou orgulhoso do trabalho que faço	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2.11	Para mim, o meu trabalho é desafiante	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2.12	O tempo voa quando estou a trabalhar	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2.13	Quando estou a trabalhar, esqueço tudo ao meu redor	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2.14	Sinto-me feliz quando estou a trabalhar intensamente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2.15	Sinto-me imerso no meu trabalho	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2.16	Perco a noção do tempo quando estou a trabalhar	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2.17	É difícil separar-me do meu trabalho	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

3. As seguintes afirmações referem-se ao compromisso com a sua empresa. Assinale, por favor, a opção que melhor reflete a sua opinião.		Discordo totalmente	Discordo	Discordo ligeiramente	Concordo ligeiramente	Concordo	Concordo totalmente
3.1	Acredito que há poucas alternativas para poder pensar em sair desta empresa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3.2	Não me sinto “emocionalmente ligado” a esta empresa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3.3	Seria materialmente muito penalizador para mim, neste momento, sair desta empresa, mesmo que o pudesse fazer	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3.4	Eu não iria deixar esta empresa neste momento porque sinto que tenho uma obrigação pessoal para com as pessoas que trabalham aqui	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3.5	Sinto que não tenho qualquer dever moral em permanecer na empresa onde estou atualmente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3.6	Esta empresa tem um grande significado pessoal para mim	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3.7	Não me sinto como “fazendo parte da família” nesta empresa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3.8	Mesmo que fosse uma vantagem para mim, sinto que não seria correto deixar esta empresa no presente momento	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3.9	Na realidade sinto os problemas desta empresa como se fossem meus	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3.10	Esta empresa merece a minha lealdade	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3.11	Ficaria muito feliz em passar o resto da minha carreira nesta empresa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3.12	Sentir-me-ia culpado se deixasse esta empresa agora	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

3.13	Uma das principais razões para eu continuar a trabalhar para esta empresa é que a saída iria requerer um considerável sacrifício pessoal, porque uma outra empresa poderá não cobrir a totalidade de benefícios que tenho aqui	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3.14	Neste momento, manter-me nesta empresa é tanto uma questão de necessidade material quanto de vontade pessoal	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3.15	Não me sinto como fazendo parte desta empresa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3.16	Uma das consequências negativas para mim se saísse desta empresa resulta da escassez de alternativas de emprego que teria disponíveis	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3.17	Muito da minha vida iria ser afetada se decidisse querer sair desta empresa neste momento	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3.18	Sinto que tenho um grande dever para com esta empresa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3.19	Como já dei tanto a esta empresa, não considero atualmente a possibilidade de trabalhar numa outra	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Nesta secção será pedida alguma informação pessoal, que será apenas utilizada para análise estatística.

Sexo

- Feminino
- Masculino

Idade _____

Estado civil

- Solteiro
- Casado/União de facto
- Divorciado

Habilitações literárias

- 4º Ano
- 9º Ano
- 12º Ano
- Licenciatura
- Mestrado
- Outro. Qual? _____

Antiguidade na organização

- Menos de 1 ano
- Entre 1 e 3 anos
- Entre 3 e 5 anos
- Mais de 5 anos

Tipo de vínculo laboral

- Temporário
- Permanente

Regime laboral

- Full-Time
- Part-Time

Posição na organização

- Direção
- Chefia
- Funcionário

Rendimento líquido mensal

- Menos de 500€
- Entre 501€ e 1000€
- Entre 1001€ e 1500€
- Entre 1501€ e 2000€
- Entre 2001€ e 2500€
- Entre 2501€ e 3000€
- 3001€ ou mais

Número de funcionários da organização

- Até 10
- Entre 11 e 30
- Entre 31 e 50
- Entre 51 e 100
- Mais de 100

ANEXO B: TESTES DE HIPÓTESES - REGRESSÃO LINEAR MÚLTIPLA

RELAÇÃO ENTRE O CAPITAL PSICOLÓGICO E O ENVOLVIMENTO NO TRABALHO

Resumo do modelo^c

Modelo	R	R quadrado	R quadrado ajustado	Erro padrão da estimativa	Estatísticas de mudança					Durbin-Watson
					Alteração de R quadrado	Alteração F	df1	df2	Sig. Alteração F	
1	,649 ^a	,421	,417	,48127	,421	97,532	1	134	,000	
2	,702 ^b	,493	,485	,45236	,071	18,674	1	133	,000	1,889

- a. Preditores: (Constante), Resiliência
b. Preditores: (Constante), Resiliência, Esperança
c. Variável Dependente: Vigor

Resumo do modelo^d

Modelo	R	R quadrado	R quadrado ajustado	Erro padrão da estimativa	Estatísticas de mudança					Durbin-Watson
					Alteração de R quadrado	Alteração F	df1	df2	Sig. Alteração F	
1	,629 ^a	,396	,391	,55541	,396	87,742	1	134	,000	
2	,659 ^b	,434	,425	,53964	,038	8,946	1	133	,003	
3	,673 ^c	,452	,440	,53272	,019	4,480	1	132	,036	1,928

- a. Preditores: (Constante), Esperança
b. Preditores: (Constante), Esperança, Resiliência
c. Preditores: (Constante), Esperança, Resiliência, Otimismo
d. Variável Dependente: Dedicação

Resumo do modelo^b

Modelo	R	R quadrado	R quadrado ajustado	Erro padrão da estimativa	Estatísticas de mudança					Durbin-Watson
					Alteração de R quadrado	Alteração F	df1	df2	Sig. Alteração F	
1	,393 ^a	,154	,148	,82960	,154	24,471	1	134	,000	2,067

- a. Preditores: (Constante), Esperança
b. Variável Dependente: Absorção

RELAÇÃO ENTRE O ENVOLVIMENTO NO TRABALHO E O COMPROMISSO ORGANIZACIONAL

Resumo do modelo^c

Modelo	R	R quadrado	R quadrado ajustado	Erro padrão da estimativa	Estatísticas de mudança					Durbin-Watson
					Alteração de R quadrado	Alteração F	df1	df2	Sig. Alteração F	
1	,579 ^a	,335	,330	,85464	,335	67,635	1	134	,000	
2	,636 ^b	,405	,396	,81173	,070	15,543	1	133	,000	1,841

- a. Preditores: (Constante), Absorção
b. Preditores: (Constante), Absorção, Dedicação
c. Variável Dependente: Afetivo

Resumo do modelo^b

Modelo	R	R quadrado	R quadrado ajustado	Erro padrão da estimativa	Estatísticas de mudança					Durbin-Watson
					Alteração de R quadrado	Alteração F	df1	df2	Sig. Alteração F	
1	,177 ^a	,031	,024	,93355	,031	4,358	1	134	,039	2,155

a. Preditores: (Constante), Dedicção

b. Variável Dependente: Calculativo

Resumo do modelo^c

Modelo	R	R quadrado	R quadrado ajustado	Erro padrão da estimativa	Estatísticas de mudança					Durbin-Watson
					Alteração de R quadrado	Alteração F	df1	df2	Sig. Alteração F	
1	,420 ^a	,177	,171	,89118	,177	28,755	1	134	,000	
2	,455 ^b	,207	,195	,87800	,030	5,054	1	133	,026	2,138

a. Preditores: (Constante), Absorção

b. Preditores: (Constante), Absorção, Dedicção

c. Variável Dependente: Normativo

RELAÇÃO ENTRE O CAPITAL PSICOLÓGICO E O COMPROMISSO ORGANIZACIONAL

Resumo do modelo^b

Modelo	R	R quadrado	R quadrado ajustado	Erro padrão da estimativa	Estatísticas de mudança					Durbin-Watson
					Alteração de R quadrado	Alteração F	df1	df2	Sig. Alteração F	
1	,355 ^a	,126	,119	,98027	,126	19,265	1	134	,000	1,649

a. Preditores: (Constante), Esperança

b. Variável Dependente: Afetivo

Resumo do modelo^b

Modelo	R	R quadrado	R quadrado ajustado	Erro padrão da estimativa	Estatísticas de mudança					Durbin-Watson
					Alteração de R quadrado	Alteração F	df1	df2	Sig. Alteração F	
1	,198 ^a	,039	,010	,94050	,039	1,330	4	131	,262	2,165

a. Preditores: (Constante), Resiliência, Otimismo, Autoeficácia, Esperança

b. Variável Dependente: Calculativo

Resumo do modelo^b

Modelo	R	R quadrado	R quadrado ajustado	Erro padrão da estimativa	Estatísticas de mudança					Durbin-Watson
					Alteração de R quadrado	Alteração F	df1	df2	Sig. Alteração F	
1	,357 ^a	,128	,121	,91737	,128	19,596	1	134	,000	2,054

a. Preditores: (Constante), Otimismo

b. Variável Dependente: Normativo