



**UNIVERSIDADE DE ÉVORA**

**ESCOLA DE CIÊNCIAS SOCIAIS**

DEPARTAMENTO DE PSICOLOGIA

**Inteligência Emocional, Autonomia e Bem-estar no Trabalho: Um estudo no negócio segurador**

**Mário João Guerra Mateus**

Orientação: Prof. Doutor João José da Silva Pissarra

**Mestrado em Psicologia**

Área de especialização: *Psicologia do Trabalho e das Organizações*

Dissertação

Évora, 2017



**ESCOLA DE CIÊNCIAS SOCIAIS**

DEPARTAMENTO DE PSICOLOGIA

**Inteligência Emocional, Autonomia e Bem-estar no  
Trabalho: Um estudo no negócio segurador**

**Mário João Guerra Mateus**

Orientação: Prof. Doutor João José da Silva Pissarra

**Mestrado em Psicologia**

Área de especialização: *Psicologia do Trabalho e das Organizações*

Dissertação

Évora, 2017

# Agradecimentos

Por mais que quisesse caminhar sozinho, continuaria a ter a força dos que me fazem crescer e a motivação dos que me impulsionam para chegar mais longe. O meu destino seria completamente diferente sem aqueles com quem caminhei e que, assim, merecem um especial agradecimento:

Ao orientador deste trabalho, Professor João Pissarra, que apesar das adversidades e constrangimentos manteve o seu apoio e dedicação até ao final da jornada.

Aos amigos que caminharam comigo desde o início, Rita, Bruno e Joana, a vossa conduta foi exemplar e a vossa amizade um privilégio.

Ao conjunto de amigos que compõem a equipa Fidelidade, que me prestaram apoio integral e me deram a oportunidade de crescer enquanto profissional – foi uma honra trabalhar convosco.

À Professora Fátima Bernardo que sempre foi além da sua obrigação, dando-me apoio e inspiração nas diversas fases do meu percurso académico.

Aos heróis desconhecidos que lutam para eliminar as barreiras que constroem o progresso da ciência.

À Marion, pela compreensão e apoio incondicional. Foste um exemplo de força, e, a cada dia, uma crescente motivação para dar o melhor de mim.

E um especial agradecimento à família, Diogo e Nuno, com relevo para ti, pai, que sempre foste o meu timoneiro incondicional nesta viagem, e para ti mãe, pela confiança e orgulho que sempre tiveste em mim. Sem vocês, talvez fosse possível, mas não faria sentido.

# **Inteligência Emocional, Autonomia e Bem-estar no Trabalho: Um estudo no negócio segurador.**

## **Resumo**

Investigou-se a relação entre a inteligência emocional de traços e o bem-estar no trabalho, controlando o efeito da autonomia no trabalho. A amostra foi constituída por 171 trabalhadores de uma empresa de seguros e recolhida através de um processo de amostragem não-probabilístico por via de questionários de autorrelato.

Os resultados atestam a existência de uma correlação positiva fraca entre a inteligência emocional de traços e o bem-estar no trabalho. Verificou-se também uma correlação positiva moderada entre a autonomia no trabalho e o bem-estar no trabalho. Cumpridos três dos quatro pressupostos do teste de mediação entre variáveis de Baron e Kenny, corroborou-se a existência de mediação parcial por parte da autonomia no trabalho sobre a relação entre a inteligência emocional de traços e o bem-estar no trabalho.

Discutiu-se as implicações práticas e teóricas dos resultados observados, bem como as suas limitações, apresentando-se sugestões para investigação futura.

**Palavras-chave:** Inteligência emocional de traços; bem-estar no trabalho; autonomia no trabalho; efeito de mediação; seguros.

# **Emotional Intelligence, Workplace autonomy and Workplace Well-being: A study in the insurance business.**

## **Abstract**

The relationship between trait emotional intelligence and workplace well-being was investigated, controlling the effects of workplace autonomy. The sample consisted of 171 employees of an insurance company and was collected using a non-probabilistic sampling process with self-report questionnaires.

The results indicate the existence of a positive and weak correlation between trait emotional intelligence and workplace well-being. A positive and moderate correlation between workplace autonomy and workplace well-being was also found. Three of the four assumptions of the mediation test between variables, from Baron and Kenny, suggested the existence of a partial mediation of the variable workplace autonomy over the correlation between trait emotional intelligence and workplace well-being.

The practical and theoretical implications of these results were discussed, as well as the limitations of the study. Suggestions for future research were outlined.

**Keywords:** Trait emotional intelligence; workplace well-being; workplace autonomy; mediation effect; insurance.

# Lista de abreviaturas

**ANT:** Autonomia no trabalho

**BET:** Bem-estar no trabalho

**EBET:** Escala de Bem-Estar no Trabalho

**IE:** Inteligência emocional

**IET:** Inteligência emocional de traços

**TEIQue-SF:** Trait Emotional Intelligence Questionnaire – Short Form

**WAS:** Work Autonomy Scale

# Índice

Introdução .....	1
I. Capítulo – Enquadramento teórico.....	4
1. Inteligência emocional .....	4
1.1. História e desenvolvimento do conceito inteligência emocional.....	4
1.2. Métodos e instrumentos de medida do constructo.....	10
2. Bem-estar no trabalho .....	15
2.1. História e desenvolvimento do conceito bem-estar no trabalho.....	15
2.2. Métodos e instrumentos de medida do constructo.....	20
3. Autonomia no trabalho .....	23
3.1. História e desenvolvimento do conceito autonomia no trabalho.....	23
3.2. Métodos e instrumentos de medida do constructo.....	25
4. Debate sobre as relações entre os constructos em análise .....	27
5. Modelo de hipóteses .....	35
II. Capítulo – Estudo empírico .....	36
6. Método .....	36
6.1. Natureza do estudo .....	36
6.2. Participantes .....	36
6.3. Procedimento .....	37
6.4. Resultados .....	42
7. Discussão.....	47
7.1. Limitações .....	52
7.2. Implicações e investigação futura.....	53
8. Conclusão .....	57
9. Referências bibliográficas .....	59

# Índice de Tabelas

Tabela 1. Análise de instrumentos de mensuração do constructo inteligência emocional.....	14
Tabela 2. Análise de instrumentos de mensuração do constructo bem-estar no trabalho.....	22
Tabela 3. Análise de instrumentos de mensuração do constructo autonomia no trabalho. ....	26
Tabela 4. Caracterização da amostra quanto às habilitações literárias e à função exercida na empresa.....	37
Tabela 5. Modificações ao instrumento TEIQue-SF e resultados da análise de consistência interna. ....	39
Tabela 6. Resultados da análise de consistência interna do instrumento WAS.....	40
Tabela 7. Resultados da análise de consistência interna do instrumento EBET.....	41
Tabela 8. Matriz de correlação de Pearson entre variáveis sociodemográficas e as dimensões das variáveis em estudo. ....	43
Tabela 9. Regressão linear entre dimensões do TEIQue-SF e o resultado geral da EBET.....	44
Tabela 10. Regressão linear entre dimensões do WAS e o resultado geral da EBET.....	44
Tabela 11. Regressão linear entre o EBET, como variável dependente, e o TEIQue – SF e WAS com variáveis preditoras.....	46

# Índice de Figuras

Figura 1. Diferenças entre sexos no estudo da IET.....	31
Figura 2. Regressão linear autonomia no trabalho e satisfação com o trabalho.....	33
Figura 3. Esquema teórico das hipóteses em estudo.....	35
Figura 4. Resultados dos coeficientes de correlação de Pearson para as variáveis IET, ANT e BET.....	42

# Índice de Anexos

Anexo A. Autorização institucional.....	81
Anexo B. Análise descritiva da amostra.....	83
Anexo C. Consentimento informado.....	84
Anexo D. Instrumentos utilizados.....	85
Anexo E. Dados estatísticos.....	89

# Introdução

A emoção, como objeto de estudo, ocupou inúmeros investigadores, filósofos e artistas. William James perguntou em 1884 “O que é uma emoção?” e, desde então, centenas de livros e artigos foram publicados sobre as causas e efeitos das emoções na vida do ser humano (James, 1884; LeDoux, 2000). À medida que se tornou evidente que a emoção é indissociável do processo cognitivo, e consequentemente do comportamento, surgiu o interesse em compreender como pode a emoção tornar o pensamento mais inteligente e como pode a inteligência promover uma utilização mais adequada das emoções (Damásio, 2000; Mayer & Salovey, 1993). E para operacionalizar a investigação sobre estas questões, surge o conceito de inteligência emocional (IE). O estudo deste fenómeno aumentou exponencialmente nos últimos 25 anos, sendo que muitos dos estudos se centraram na sua relação com a inteligência e com as diversas formas de experienciar bem-estar (Fisher & Ashkanasy, 2000; Matthews, Roberts, & Zeidner, 2004).

A investigação sobre o constructo inteligência emocional veio auxiliar na compreensão do papel dos afetos individuais no ambiente organizacional trabalho (Fisher & Ashkanasy, 2000; Muchinsky, 2006). À medida que a comunidade científica se debruçou sobre este tema, assistiu-se ao desenvolvimento em simultâneo de modelos teóricos que se distinguiam maioritariamente pela forma como definiam, recolhiam dados e interpretavam o fenómeno da IE. Cresceu assim a crença de que é importante estudar a IE devido ao seu potencial para explicar diversos processos da vida organizacional (Caruso & Salovey, 2004; Barrett & Salovey, 2002; Fernández-Berrocal & Extremera, 2006), tais como a variação na capacidade individual de resolução de conflitos, o impacto na *performance* ou a satisfação com o trabalho (Goleman, Boyatzis, & McKee, 2002; Hopkins & Yonker, 2015; Singh & Woods, 2008). Concorda-se hoje que se trata de um constructo influente em diversas vertentes da vida pessoal e organizacional (Mayer & Salovey 1993; Petrides & Furnham 2001), no entanto, existem ainda algumas relações entre a IE e os afetos no local de trabalho, que carecem de investigação. Acredita-se que uma compreensão mais aprofundada deste fenómeno vai permitir tomar melhores decisões relativamente à vida organizacional.

Sendo o trabalho uma parte tão significativa da vida do ser humano (Frankl, 1959; Page, 2005), é importante explorar as condições, sejam elas externas ou internas, que influenciam a experiência de bem-estar no trabalho. O construto “bem-estar no trabalho” refere-se aos vínculos afetivos com o trabalho e com a organização, envolvendo satisfação, envolvimento e comprometimento afetivo (Siqueira & Padovam,

2008). À semelhança da IE, é um fenómeno relativamente recente na literatura científica, sendo que 90% dos artigos publicados sobre o tema reportam a um período posterior ao ano 2000 (Laine & Rinne, 2015). O recente interesse por parte da comunidade científica neste construto surge em função da necessidade de abranger uma realidade mais ampla do que aquela que o construto “satisfação com o trabalho” (muito presente na literatura sobre o tema) permite abranger.

A autonomia no trabalho, que se refere ao grau de liberdade e independência para planear tarefas e procedimentos no trabalho, é uma das variáveis que impacta a experiência de bem-estar no trabalho. Após o lançamento do Modelo de Características das Funções, por Hackman e Oldham (1976), o construto autonomia no trabalho passou a ser uma variável organizacional altamente estudada de modo empírico devido ao seu evidente impacto na experiência de satisfação com o trabalho (Hackman & Oldham, 1980). Esta variável foi posteriormente identificada por Deci e Ryan (1987) como um dos principais elementos motivadores do ser humano. Sabendo que a autonomia no trabalho promove a confiança para aceitar tarefas mais complexas e executá-las de maneiras diferentes (Hornung & Rousseau, 2007), é importante explorar de que modo a autonomia se relaciona com inteligência emocional e com o bem-estar no trabalho. Uma possível correlação entre estes dois fenómenos pode auxiliar na compreensão da natureza do bem-estar do trabalho.

Até ao final de 2016, a quantidade de artigos de investigação dedicados à exploração da relação entre a inteligência emocional e do bem-estar no trabalho era bastante reduzida. A exploração das relações entre estes fenómenos pode, eventualmente, promover a emergência de novas práticas direcionadas à promoção do bem-estar pessoal e organizacional. Consequentemente, interessa controlar fenómenos internos (e.g. IE, personalidade, etc.) e externos (e.g. autonomia no trabalho, engajamento, etc.) na exploração do desenvolvimento do bem-estar no trabalho e explorar a possibilidade de exercer controlo sobre estas variáveis num contexto organizacional de modo a criar condições progressivamente mais saudáveis para os intervenientes.

O trabalho é um ambiente complexo onde as emoções ocupam um lugar privilegiado e onde existe potencial de realização e de construção da felicidade pessoal (Fisher & Ashkanasy, 2000). Assim, o valor da presente investigação estende-se do contexto académico ao contexto organizacional, onde eventuais resultados podem levar a novas abordagens – seja na criação de novos planos de formação ou à reorganização das estruturas hierárquicas de modo a estimular ou reduzir o sentimento de autonomia no trabalho. Também se acredita que o aumento da competitividade entre empresas, assim como a emergência de exigências legais sobre o bem-estar laboral, promoveu no

século XXI a proatividade do tecido empresarial na criação de condições emocionais ótimas no local de trabalho, sendo esta preocupação mais evidente em grandes organizações e em países mais desenvolvidos (Kuron, Lyons, Schweitzer, & Ng, 2015; Paschoal, 2008).

A presente investigação trata o bem-estar no trabalho como variável dependente da inteligência emocional, assim como da autonomia no trabalho. A autonomia no trabalho é também testada como possível variável mediadora da relação entre a inteligência emocional e o bem-estar no trabalho.

É importante ter em conta que as emoções são parte de um desenvolvimento adaptativo (Darwin, 1872) e que, como tal, é natural que existam precedências e consequências relacionadas com cada experiência afetiva. Apesar de se reconhecer que situações de reduzido bem-estar no trabalho, reduzida autonomia no trabalho e baixa inteligência emocional podem produzir ganhos em determinadas situações – e alguns autores dedicam-se a explicar de que modo as emoções negativas podem ser importantes para a felicidade e para o desenvolvimento (Baumeister, Bratslavsky, Finkenauer, & Vohs, 2001; Burkeman, 2013; Davidson et al., 2003; Kabat-Zinn & Hanh, 2009) – pretendeu-se analisar a vertente positiva associada a cada um dos fenómenos em estudo. Assim, a presente investigação estuda o funcionamento positivo das interações dinâmicas entre variáveis associadas à inteligência emocional, ao bem-estar no trabalho e à autonomia no trabalho.

# I. Capítulo – Enquadramento teórico

## 1. Inteligência emocional

### 1.1. História e desenvolvimento do conceito inteligência emocional.

O estudo da inteligência emocional, como elemento de uma inteligência adaptativa, remonta à década de 30 com os estudos de Thorndike. Este autor ampliou o conceito “inteligência social” e apresentou-o como elemento essencial para a construção de um ambiente estruturado por via da gestão das relações pessoais (Thorndike & Stein, 1937; Mayer & Salovey, 1993;). Contributos para o desenvolvimento do conceito “inteligência emocional” (IE) provieram em simultâneo de diversos autores. Entre estes, destaca-se Wedeck que na década de 40 descreve o conceito de “habilidade psicológica” como a capacidade de julgar corretamente os sentimentos, humores e motivações dos indivíduos (Zeidner, Matthews & Roberts, 2004). David Wechsler, na década de 40, e Abraham Maslow, na década de 50, deixaram também um contributo neste tema sugerindo, respetivamente, que os elementos afetivos são componentes da inteligência essenciais para o sucesso, e que as pessoas têm a capacidade de construir competências emocionais (Wechsler, 1943; Maslow, 1950).

Em 1964 é publicado por Davitz (1964) uma obra denominada “The communication of emotional meaning” composta por 11 estudos (alguns derivados de teses de doutoramento) de 8 psicólogos especializados no estudo da emoção. Um dos autores destes estudos é Michael Beldoch (1964), que no artigo “Sensitivity to expression of emotional meaning in three modes of communication” utiliza pela primeira vez o termo “inteligência emocional” aplicado ao contexto em que é hoje utilizado (Argyle, 1973).

O termo “inteligência emocional” ganhou relevância após a primeira publicação da obra “Frames of mind: The theory of multiple intelligences” em 1983 por Howard Gardner (2011), de onde surge a teoria de que existem, e podem ser desenvolvidas, múltiplas inteligências. Esta investigação despoletou o interesse por parte da comunidade científica no estudo das diversas modalidades da inteligência (por oposição ao estudo de um fator único geral) (Bar-On & Parker, 2000). Gardner introduziu a noção de inteligência interpessoal (a capacidade de compreender elementos tais como intenções, motivações ou desejos de outros, e agir com base nesse conhecimento) e

inteligência intrapessoal (a capacidade introspectiva, de autoavaliação e de conhecimento das próprias emoções e sentimentos) que viriam mais tarde a inspirar algumas das dimensões da inteligência emocional (Gardner, 1995). Sedimenta-se, assim, a noção de que a inteligência engloba uma forte vertente social que impacta as funções adaptativas.

O constructo “inteligência emocional” adquiriu o sentido que permanece até hoje na comunidade científica em 1985 através da obra de Wayne Payne “A study of emotion: developing emotional intelligence; self-integration; relating to fear, pain and desire” (Payne, 1985; Ashkanasy & Daus, 2005). Keith Beasley (1987) apresentou dois anos mais tarde o conceito de quociente emocional – estudado em simultâneo por Bar-On – que se refere ao desenvolvimento de uma medida da capacidade de automonitorização dos sentimentos e da habilidade de lidar com pressões e exigências do meio, fazendo uma gestão dos recursos cognitivos e comportamentais (Bar-On & Parker, 2000).

No início dos anos 90 assistiu-se à formalização do termo “inteligência emocional” por Salovey e Mayer (1990) através da obra “Emotional intelligence” publicada na revista *Imagination, cognition and personality*. Estes autores definiram o constructo como uma subcategoria da inteligência social que envolve a capacidade de “...monitorizar os sentimentos e as emoções, tanto em si próprio como nos outros, a capacidade de estabelecer distinções entre eles, e a capacidade para utilizar esta informação na condução das suas próprias ações e pensamentos” (Salovey & Mayer, 1990, p. 189). Partindo desta definição, a comunidade científica começou a produzir um elevado volume de investigação em torno do constructo.

Uma das principais alavancas do interesse popular no estudo da IE foi o lançamento, em 1995, da obra “Emotional Intelligence: Why It Can Matter More Than IQ” por Daniel Goleman (1995). Este autor assumiu um papel preponderante na divulgação do tema (a par de Salovey e Mayer e de Bar-On) e que se estende até 2016. Goleman popularizou o termo junto do público e da comunicação social, fazendo emergir a ideia (ainda que com fraco suporte teórico) de que indivíduos com maior capacidade para perceber e regular as próprias emoções, assim com as dos outros, desfrutariam de vidas mais felizes e preenchidas (Matthews et al., 2004) e que, portanto, a construção de uma sociedade mais utópica passaria pelo desenvolvimento individual generalizado das características associadas à inteligência emocional (Goleman, 1995). As afirmações de Goleman, ainda que pudesse fazer sentido em termos lógicos, não tinham qualquer sustentação empírica e foram, portanto, recebidas com fortes críticas na comunidade científica.

Ao longo dos dez anos que se seguiram, Goleman publicou uma dezena de livros e teorizou aplicações práticas da IE em diversos campos. O seu papel na divulgação deste constructo foi significativo (com aspetos positivos e negativos) tornando-o num dos constructos psicológicos que mais atenção recebeu por parte de novos investigadores no campo da psicologia no início do século XXI (Matthews et al., 2004). Importa realçar que um maior número de investigadores a explorar um determinado tópico não se traduz imediatamente em progressão científica no entendimento desse tópico – o fator chave para a progressão é a investigação adequada e com reduzidas ameaças à validade interna e externa. Tornando-se a IE num tópico popular na ciência *mainstream*, assistiu-se à produção de diversa investigação que chegava à comunidade científica através de teses de mestrado e de artigos não publicados. A análise de Fernández-Berrocal e Extremera (2006) ilustra o interesse por parte da comunidade científica jovem sobre o assunto e da alta expectativa de desenvolvimento do tópico. Estes autores descrevem que numa pesquisa pelo termo “Inteligência emocional” na PsychINFO, 23% dos 671 resultados eram dissertações – por comparação, no estudo da depressão apenas 9.29% dos estudos eram dissertações. É possível, cada vez mais, encontrar aplicações da IE a campos tão variados como saúde, educação, recursos humanos, avaliação psicológica e profissional, psicologia do desporto e psicologia transcultural (Fernández-Berrocal & Extremera, 2006).

Desde a década de 90, diversos autores contribuíram para o desenvolvimento deste conceito, resultando na cristalização de três grandes correntes teóricas que definem e estudam a IE de forma distinta (Rodrigues, Rebelo, & Coelho 2011).

#### 1. Modelo de aptidão

Desenvolvido por Peter Salovey e John Mayer (Salovey & Mayer, 1990), o modelo de aptidão foca-se no estudo das capacidades que os indivíduos podem desenvolver para processar e usar informação emocional quando inseridos em distintos ambientes sociais (Geher, 2004; Matthews, Zeidner, & Roberts, 2002). Estes autores definiram-na como a "...capacidade de perceber e expressar a emoção, assimilá-la ao pensamento, compreender e raciocinar com ela, e saber regulá-la em si próprio e nos outros." (Mayer & Salovey, 1997, p.5).

O principal método de medida no modelo de aptidão é o desempenho em tarefas. Acredita-se que as respostas a problemas colocados podem ser classificadas como corretas ou incorretas e que a quantidade de respostas corretas releva um grau de IE que pode ser definido como superior ou inferior.

Com base neste conceito, Salovey et al., (1995), desenvolveram o *Trait Meta-Mood Scale* (TMMS), um dos primeiros instrumentos de medida da IE, e que resultou de uma revisão sistemática da literatura sobre os fatores essenciais para o funcionamento emocional e social dos indivíduos (Espinoza-Venegas, Sanhueza-Alvarado, Ramírez-Elizondo, & Sáez-Carrillo, 2015).

Ainda nos anos 90, Mayer e Salovey (1997) voltam a trabalhar em conjunto para desenvolver a estrutura tetra-dimensional, a tipologia mais comum dentro deste modelo é de que se divide em quatro domínios: Percepção e expressão das emoções; Facilitação emocional do pensamento; Compreensão emocional; Controlo e gestão das emoções (MacCann, Joseph, Newman, & Roberts, 2014; Mayer, Salovey, Caruso, & Sitarenios, 2001; Salovey & Grewal, 2005). Esta estrutura deu origem ao *Mayer–Salovey–Caruso Emotional Intelligence Test* (MSCEIT) (Mayer, Salovey, & Caruso, 2004) em que cada um destes domínios é constituído por dois exercícios de desempenho máximo:

1. Percepção de emoções: medida através da identificação de (a) caras, quando se pede aos sujeitos que identifiquem emoções em caras e (b) figuras, pedindo-se que identifiquem emoções transmitidas por paisagens e esquemas;
2. Uso das emoções para facilitar o pensamento: medida através de (c) sensações, quando se pede aos sujeitos para comparar emoções a estímulos tácteis e de (d) facilitação emocional, quando se pede aos sujeitos que identifiquem quais as emoções que mais facilitariam determinados tipos de pensamento;
3. Compreensão de emoções: que mede (e) a aptidão para identificar em que circunstâncias a intensidade emocional reduz ou aumenta, e (f) mudanças entre estados emocionais, assim como a aptidão para identificar emoções, através da identificação de emoções envolvidas em estados afetivos mais complexos;
4. Gestão das emoções: medida através da (g) gestão emocional, apresentando cenários hipotéticos aos sujeitos e questionando como estes manteriam ou mudariam os seus sentimentos, e (h) relação com emoções, perguntando aos participantes como poderiam gerir emoções de outras pessoas para chegar a determinados resultados.

Mayer et al. (2004) afirmam que, sob o modelo de aptidões, a IE demonstra maior validade discriminante do que a inteligência social em relação à inteligência geral e, uma vez que envolve o processamento e a manipulação de emoções, tem uma definição mais específica que a inteligência social. A IE também pode ser considerada uma inteligência autónoma dado que se correlaciona de modo suficientemente elevado com a inteligência geral para ser considerada uma forma de inteligência por si só e

demasiado fraca para ser considerada parte integrante da inteligência geral (Mayer & Salovey, 1993).

O modelo de aptidão e o modelo de traços entram em conflito por se proporem a avaliar um mesmo constructo sob diferentes abordagens, produzindo resultados com uma correlação fraca entre si (Bar-On, 1997; Mayer, Caruso & Salovey, 1999; Petrides, 2011; Schutte et al., 1998).

## 2. Modelo de traços

Konstantin Vasily Petrides orientou grande parte da investigação relativa ao modelo de traços – modelo que procura compreender a inteligência emocional associada aos traços de personalidade relacionados com a emoção, definindo a inteligência emocional de traços (IET) como uma constelação de autopercepções localizadas nos níveis inferiores das hierarquias da personalidade (Petrides, Pérez-González, & Furnham, 2007).

Este modelo é composto por disposições comportamentais avaliadas, essencialmente, através da autopercepção das competências (Petrides & Furnham 2000a; Petrides et al., 2007) e toma por base que os sujeitos são capazes de avaliar as suas próprias capacidades emocionais, providenciando, portanto, “uma operacionalização que reconhece a inerente subjetividade das experiências emocionais...” (Petrides, 2011, p.660). Este modelo defende que os traços de personalidade promovem a expressão de certos perfis emocionais que se vão revelar vantajosos em determinados contextos e desvantajosos noutros contextos. Assim, os defensores deste modelo acreditam que não existe um perfil ideal do individuo emocionalmente inteligente que brilhe em todos os aspetos da vida, existem sim traços que se revelam mais adaptativos para determinados contextos e culturas.

Um dos argumentos mais utilizados por Petrides, Pita e Kokkinaki (2007) para justificar a força do modelo de traços é que se a inteligência emocional for tratada como um traço (por oposição a uma aptidão cognitiva) passa a apresentar maior validade discriminante e incremental (Pasquali, 2007). Petrides (2011) também argumentam que a IET é um constructo distinto (porque pode ser isolado no espaço da personalidade) e composto (porque se correlaciona com diversas dimensões superiores da personalidade) e defende que o papel da IET é explicar, e não apenas prever, o comportamento. Deste modo, a IET representa um constructo vantajoso relativamente ao QI na medida em que fornece uma estrutura para a operacionalização de autopercepções relacionadas com emoções que podem ser integradas na taxonomia

*mainstream* da personalidade. Ou seja, a inteligência emocional de traços diz respeito à percepção e às disposições relativas à própria capacidade emocional, isto é, o quão bom um indivíduo acredita que é em termos de compreensão, regulação e expressão das emoções a fim de se adaptar ao ambiente e manter o seu próprio bem-estar. Esta conceção diverge da inteligência emocional de aptidões mais pelo método de medida do constructo do que pelo domínio teórico.

O instrumento mais utilizado para operacionalizar este construto é o *Trait Emotional Intelligence Questionnaire* (TEIQue), sendo um dos poucos instrumentos de IET desenvolvidos com suporte teórico claro e base empírica válida (Fernández-Berrocal & Extremera, 2006; Petrides, 2011; Petrides & Furnham, 2006).

A IET não se cinge ao modelo teórico desenvolvido por Petrides e Furnham. Outros autores (e.g. Schutte et al., 1998; Wong & Law, 2002) também contribuíram significativamente para o desenvolvimento desta corrente teórica.

### 3. Modelo misto

O conceito de modelo misto começa a ganhar relevo quando Mayer et al., (2001) afirmam que é necessário distinguir o modelo de aptidão dos modelos que incluem uma panóplia de variáveis de personalidade. O modelo misto combina competências e traços de personalidade associados à expressão da IE, definindo-a como uma matriz de capacidades e de características que conduzem o desempenho em diversas tarefas (Petrides & Furnham, 2000b).

Dentro dos modelos mistos, Fernández-Berrocal e Extremera (2006) fazem uma separação entre literatura criada para uso científico e literatura de uso popular. Ainda que Bar-On e Goleman declarem estudar a IE sob a perspetiva dos modelos mistos, publicações por parte de Bar-On pertencem ao campo do uso científico, pelo propósito de construir conhecimento científico, e as de Daniel Goleman pertencem ao campo do uso popular, sendo consideradas propostas pseudocientíficas e com notórias intenções comerciais e de divulgação (Fernández-Berrocal & Extremera, 2006; Murphy, 2006). Goleman define a IE como a capacidade de identificar os próprios sentimentos, assim como os dos outros, de se auto-motivar e de gerir adequadamente as próprias emoções e relacionamentos (Goleman, 1995). Bar-On, por outro lado, afirma que existe uma inteligência emocional-social transversal e interrelacionada com estes dois fatores que determina a capacidade dos indivíduos para se compreenderem e expressarem, para perceberem os outros e relacionarem-se com eles e para lidar com as tarefas diárias (Bar-On, 1997, 2001, 2006).

## 1.2. Métodos e instrumentos de medida do constructo.

Os maiores desafios associados ao desenvolvimento ao estudo da IE centraram-se nos problemas conceptuais e nas dificuldades de mensuração através de instrumentos validados (Davies, Stankov, & Roberts, 1998; Petrides, 2011). Assim, a IE foi alvo de repetidas críticas que a consideravam uma “reescapagem” da inteligência social carregando os problemas psicométricos do fenómeno (Mayer et al., 2004; Matthews et al., 2002). Davies et al. (1998) sugeriram que o estatuto do construto IE é limitado pelas propriedades de mensuração dos seus testes, colocando diversas dimensões da teoria e dos instrumentos de medida da IE. Após realizarem três estudos empíricos com uma amostra de 530 indivíduos, afirmaram que a inteligência emocional não é psicometricamente sólida e que em pouco se pode distinguir de outros constructos. Sustentaram tais conclusões afirmando que as medidas objetivas não eram fidedignas e que não havia validade discriminante suficiente, isto é, que os questionários de medida se relacionavam fortemente com determinados traços de personalidade (Matthews et al., 2004). Afirmaram também que as medidas de autorrelato apresentavam fraca confiabilidade, e que aquelas que apresentavam confiabilidade elevada podem ser explicadas de forma mais completa através de instrumentos de medição dos traços de personalidade, como o *The Big Five Inventory*. Cabe aos proponentes da IE demonstrar que existia um diferencial semântico entre esse constructo e aqueles bem estabelecidos na literatura (Roberts, Flores-Mendoza, & Nascimento, 2002, p.4) e apresentar estudos mais aprofundados sobre as propriedades psicométricas dos instrumentos que se propõem a medir a IE.

Diversos métodos e instrumentos de medida da IE estão disponíveis no mercado, no entanto, se relativamente à definição de IE tem sido difícil atingir um consenso na comunidade científica, a designação do melhor método para recolher dados relativos à IE é ainda menos consensual (Wong, 2015). Ainda que exista uma multiplicidade de medidas de inteligência emocional, este número fica bastante reduzindo quando se procuram instrumentos validados e adaptados para língua portuguesa (Rodrigues et al., 2011).

Para estudar os três modelos teóricos descritos anteriormente, existem três principais métodos de recolha de dados:

## 1. Testes de desempenho máximo

Acredita-se que é possível inferir sobre o nível de inteligência emocional dos sujeitos através do seu desempenho em diversas tarefas, tais como o reconhecimento das próprias emoções, reconhecimento das emoções de outros sujeitos e identificando respostas socialmente adequadas. A resolução destes problemas pressupõe a existência de uma resposta correta e que seja reveladora de uma IE mais ou menos elevada.

Um dos maiores desafios deste método é selecionar tarefas pertinentes e determinar as respostas mais coerentes com o conceito de IE. Mayer et al., (2004) construíram o MSCEIT com o objetivo de recolher informação emocional. Este teste é um exemplo por excelência de um teste de desempenho máximo e é caracterizado por um conjunto de oito exercício que providenciam informação sobre os quatro ramos da IE definidos por estes autores.

Mayer et al., (2004) discutem no artigo “Emotional Intelligence: Theory, Findings, and Implications” até que ponto estes instrumentos são confiáveis e apresentam os resultados de diversas medidas de validade (ecológica, de conteúdo, discriminante, entre outras). Exemplos de outros instrumentos psicológicos que fazem recurso a medidas de desempenho máximo são o *Multifactor Emotional Intelligence Scale* (MEIS) (Mayer et al., 1997), precursor do MSCIEIT, e o *Levels of Emotional Awareness Scale* (LEAS) (Lane, Quinlan, Schwartz, Walker, & Zeitlin, 1990), onde os participantes são confrontados com 26 figuras de situações sociais e devem responder sobre os sentimentos gerados, num contínuo que vai de baixa a alta perceção emocional (Mayer, Roberts, & Barsade, 2008).

Autores como Paulhus, Lysy e Yik (1998) identificaram correlações modestas entre medidas de desempenho e medidas de autorrelato para a avaliação de aptidões mentais. Brackett, Rivers, Shiffman, Lerner e Salovey (2006) procuraram saber se as mesmas correlações se aplicava no estudo da IE, através uma série de três estudos que recorriam ao MSCEIT para medir o desempenho, ao SREIS como medida de autorrelato e ao *The Big Five Inventory*, como teste de personalidade. Estes autores concluíram que medidas de desempenho, como o MSCEIT, e medidas de autorrelato, como o SREIS, não apresentavam uma correlação forte.

## 2. Método dos informadores

Este método consiste na recolha de testemunhos de observadores que se disponibilizem a avaliar o indivíduo em estudo relativamente a algumas afirmações. Estes observadores podem, por exemplo, ser colegas de trabalho, supervisores hierárquicos ou colegas de turma e são detentores de opinião valiosa por se encontrarem numa posição de observação privilegiada (Brackett et al, 2006).

Este método comporta vantagens e desvantagens, sendo a principal vantagem evitar os potenciais enviesamentos gerados por autodescrições. A principal desvantagem é que só pode ser utilizado para medir comportamentos observáveis uma vez que as capacidades mentais e sentimentos são intrínsecas e, portanto, apenas a sua expressão pode ser avaliada. Outro risco associado a este método relaciona-se com a medição da reputação dos sujeitos, uma vez que as opiniões dos informadores podem ser enviesadas por diversos fatores (Bracket et al., 2006; Boyatzis, 2007).

Um exemplo de um instrumento onde este método é utilizado é o *Emotional Competence Inventory*, desenvolvido por Boyatzis, Goleman e Rhee (2000) e que recorre à descrição de diversas fontes para cruzamento de dados.

## 3. Questionários de autorrelato

É o método recolha utilizado com maior frequência por comportar diversas vantagens. Neste método, os sujeitos são convidados a preencher um formulário de autodescrição, informando acerca das próprias emoções relativas às situações descritas nos instrumentos. Não havendo respostas certas nem erradas, os sujeitos respondem a questões que permitem inferir o seu nível de inteligência emocional. Este método presume que os sujeitos detêm capacidade de autoanálise e de autoconhecimento (Bracket et al., 2006).

Instrumentos que utilizam o método do autorrelato são mais fáceis de aplicar, permitem recolher maior número de respostas e a sua construção e validação é mais rápida. Diversas medidas desta natureza apresentam consistência interna satisfatória e validade preditiva assinalável (Salovey, Woolery, & Mayer, 2001). Matthews et al. (2002) referem que os teste de autorrelato têm a capacidade de atender à pressão comercial das editoras de testes para elaborar instrumentos em breves períodos de tempo e com menores custos. Por estas razões, são o tipo de teste mais encontrado na literatura sobre o tema, existindo uma ampla variedade de pesquisa psicométrica com vista a confirmar a validade dos instrumentos, inclusive, alguns dos instrumentos estão adaptados e validados para a população portuguesa (Bar-On, 2000; Barros, 2011; Petrides, 2011; Rodrigues, Rebelo, & Coelho, 2011).

Este método padece também de desvantagens, uma vez que há razões para acreditar que os sujeitos podem dar respostas enviesadas – que podem ocorrer pela eventualidade dos sujeitos se confrontarem com descritores que induzem à desejabilidade social. Algumas das escalas autodescritivas podem refletir o autoconceito dos sujeitos e as suas perceções de desejabilidade ao invés daquilo que se pretende medir (Joseph, Jin, Newman, & O'Boyle, 2015; Woyciekoski, 2006). A complexidade deste tema e a falta de consenso científico sobre o método de estudo deste fenómeno acarretam diversas consequências com pontos positivos e negativos.

De modo a comparar às opções de abordagem ao fenómeno disponíveis na literatura, construiu-se a Tabela 1, inspirada na análise de Pérez, Petrides e Furnham (2005), que permite cruzar os diversos modelos teóricos da inteligência emocional com os respetivos métodos de recolha de dados.

Tabela 1

*Análise de instrumentos de mensuração do constructo inteligência emocional*

<b>Modelo teórico</b>	<b>Instrumento e autor</b>	<b>Recolha de dados</b>	<b>Estrutura do instrumento</b>	<b>Vantagens e desvantagens</b>
Aptidões	Mayer-Salovey-Caruso Emotional Intelligence Test (MSCEIT). Mayer, Salovey, & Caruso, 2002.	Desempenho máximo	141 itens Providência 15 <i>scores</i> , incluindo IE total e <i>scores</i> relacionados com áreas, ramos, tarefas e <i>scores</i> suplementares. Inclui escalas de percepção, compreensão e gestão de emoções e de facilitação do pensamento.	Adequada validade de conteúdo e de constructo (convergente e discriminante). Amplamente utilizado na literatura. Requer bastante tempo para ser administrado (30-45 minutos). Mede conhecimentos em vez de aptidões. Não mede diversas aptidões que fazem parte do modelo teórico. Preço da licença de utilização destes instrumentos é bastante elevado.
Aptidões	Trait meta mood scale (TMMS-30). Salovey, Mayer, Goldman, Turvey, & Palfai, 1995.	Questionário de autorrelato	30 questões. Três fatores: Atenção Clareza Reparação	Existe versão traduzida. Coerências internas adequadas. Boa validade convergente e discriminante. Redundante face a medidas de personalidade. Ausência de correlações significativas com a aptidão cognitiva.
Misto	Emotional quotient inventory (EQ-i). Bar-On, 1997.	Questionário de autorrelato	133 itens 15 fatores e 5 escalas: Gestão do Stress; Inteligência intra-pessoal; Inteligência interpessoal; Adaptabilidade; Humor geral.	Inclui quatro indicadores de validade dos resultados. Demora cerca de 30 minutos a ser respondido. Utiliza um sistema de tabulação e conversão dos resultados para o standard semelhante aos testes de QI. Não inclui emoções negativas. Fraca distinção de medidas de personalidade. É difícil replicar a estrutura fatorial e encontra-se pouca informação sobre validade discriminante e incremental.
Misto	Emotional and social competency inventory (ESCI). Boyatzis, 2007.	Informadores	68 itens. 12 competências 4 fatores: Auto percepção, autogestão, percepção social e gestão das relações	Validado por análises fatoriais. Apresenta fiabilidade, validade e estabilidade. Foca-se em comportamentos distintos que são observáveis e reconhecíveis. Demora de 30 a 45 minutos para administração individual. A aplicação do instrumento requer certificação.
Traços	Trait Emotional Intelligence Questionnaire – Short Form (TEIQue-SF). Petrides & Furnham, 2006	Questionário de autorrelato	30 itens. 4 fatores (bem-estar, sociabilidade, autocontrolo e emotividade). 15 facetas.	Utilização gratuita. Versão traduzida para português disponível na internet validada para a população portuguesa. Tem instruções para aplicação e cotação. A investigação que valida a teoria e os instrumentos derivados da teoria são produzidas por um ecossistema relativamente reduzido de autores.
Traços	Wong and Law Emotional Intelligence Scale (WLEIS). Wong & Law, 2002.	Questionário de autorrelato	16 itens. Quatro fatores: Avaliação das próprias emoções; Avaliação das emoções dos outros; Uso das emoções; Regulação das Emoções	Boa consistência interna da escala. Incongruência entre o método de medição (autorrelato) e o modelo que pretende operacionalizar. Instrumento orientado para público ocidental. Existe versão traduzida e validada para a população portuguesa. Fracca validade incremental.
Traços	Schutte Emotional Intelligence Scale (SEIS). Schutte et al., 1998.	Questionário de autorrelato	33 itens. 4 fatores: percepção das emoções, compreensão das emoções, gestão das próprias emoções e gestão das emoções alheias.	Adequada validade no teste-reteste. Demonstra evidências de validade preditiva, incremental e convergente. Não tem relação com capacidades cognitivas. Associado com traços de personalidade do <i>big five</i> . Estrutura pouco clara (ocasionalmente apresenta três fatores em vez de quatro).

## **2. Bem-estar no trabalho**

### **2.1. História e desenvolvimento do conceito bem-estar no trabalho.**

Como constructo psicológico, o bem-estar refere-se ao estudo científico da felicidade e é um conceito chave associado à saúde. O termo felicidade costuma ser evitado na comunidade científica em detrimento de termos acadêmicos como bem-estar ou afeto (Paschoal, 2008). Bem-estar é considerado um termo neutro, isto é, sem a conotação positiva associada a “felicidade” e que não levanta elementos filosóficos e conceptuais frequentemente presentes em pesquisas sobre a felicidade. Assim, o bem-estar é tratado na literatura científica como um constructo semelhante à felicidade (Albuquerque & Tróccoli, 2004; Deci & Ryan, 2008; Diener, 1984; Paschoal, 2008; Waterman, 1993; Warr, 1999, 2007).

À literatura científica do bem-estar, associam-se duas grandes divisões: o bem-estar subjetivo (ou hedônico) e o bem-estar psicológico (ou eudaimônico) (Ryan & Deci, 2001; Siqueira & Padovam, 2008). Seguindo a tradição hedonista de felicidade (ou bem-estar subjetivo), o bem-estar é considerado um fenômeno amplo que inclui respostas emocionais do indivíduo e julgamentos globais sobre a sua satisfação com a vida (Diener, Suh, Lucas, & Smith, 1999). As respostas emocionais (emoções e humores) são denominadas afetos e representam reações do indivíduo a eventos do seu dia a dia. Os julgamentos sobre a satisfação com a vida são considerados aspectos cognitivos do bem-estar e consistem numa dimensão diferente dos afetos (Diener, 2000). Esta dimensão refere-se à ocorrência de afetos positivos frequentes, à rara experiência emocional negativa e à satisfação com a vida como um todo (Albuquerque & Tróccoli, 2004). Estas dimensões correspondem a experiências internas do indivíduo, distanciando-se, como constructo, das condições externas objetivas, como saúde e riqueza (Albuquerque & Tróccoli, 2004; Diener, 1984). Esta dimensão tem sido operacionalizada maioritariamente através de instrumentos de autorrelato, compostos por escalas de satisfação com a vida e escalas sobre emoções de prazer e desprazer (Albuquerque & Tróccoli, 2004; Diener, Oishi, & Lucas, 2003).

Os indicadores de bem-estar subjetivo têm sido extensivamente avaliados e sabe-se hoje que as medidas de bem-estar compostas por apenas um item são menos confiáveis que as escalas compostas por diversos itens. Considera-se que a desejabilidade social não é um problema significativo neste domínio e que os resultados nas escalas de satisfação tendem a ser mais estáveis que os aspectos afetivos do bem-estar (Diener et al., 1999). Ryff (1989) critica esta abordagem afirmando que a literatura

do bem-estar subjetivo está fundamentada em concepções de bem-estar com fraca consistência teórica e que ignora aspetos importantes do funcionamento positivo do indivíduo. Tiberius (2004) reforça esta visão, argumentando que a totalidade das experiências hedônicas não são suficientes para abarcar o funcionamento positivo do indivíduo. Este autor frisa também a importância das diferenças culturais associadas à experiência do bem-estar subjetivo, afirmando que a persecução de objetivos por razões independentes e pessoais está associado a um aumento do bem-estar em certas populações – tais como a norte-americana de origem europeia, mas que o mesmo não ocorre em populações de origem asiática – justificando este resultado com as diferenças entre culturas coletivistas e individualistas (Tiberius, 2004).

Para dar resposta às fragilidades do construto bem-estar subjetivo, surgiu o estudo do bem-estar psicológico (Ryan & Deci, 2001). A investigação associada ao bem-estar psicológico (ou eudaimónica) considera o bem-estar integrado na experiência de expressão pessoal e de autorrealização. Este conceito está mais associado ao termo felicidade (*happiness*) e tem por base a ideia de que o bem-estar consiste no pleno funcionamento das potencialidades de um indivíduo, isto é, na expressão da sua capacidade de pensar, usar o raciocínio e o bom senso. (Ryan & Deci, 2001). O bem-estar, só por si, não depende de apenas uma esfera da vida, sendo que a sua construção se dá por via de diversas atividades (Borges, 1999; Codo, 1997; Estramiana, 1992; Warr, 1987, 1990). O trabalho é um dos elementos essenciais no desenvolvimento do bem-estar pessoal e da felicidade e, muitas vezes, o bem-estar subjetivo e psicológico devem ser distinguidos do bem-estar experienciado no trabalho (Warr 1999, 2007).

O bem-estar no trabalho (BET) carece ainda de uma definição única aceite pela maioria dos investigadores e, portanto, a falta de consenso académico sobre o tema torna-o ambíguo e complica a sua operacionalização. É consensual que este constructo abrange uma dimensão afetiva mais ampla que o fenómeno “satisfação com o trabalho” e que nasce da intenção de recentrar o estudo científico no funcionamento positivo do ser humano no local de trabalho (Seligman & Csikszentmihalyi, 2000; Laine & Rinne, 2015).

Uma vez que bem-estar no trabalho é um conceito relativamente recente na literatura científica (Siqueira & Padovam, 2008), diversos constructos relativamente semelhantes (mas que expressam fenómenos distintos) podem ser encontrados de modo alternado na literatura. Exemplos de conceitos que representam uma vertente do BET através da perspetiva positiva são a satisfação com o trabalho ou o bem-estar

afetivo no trabalho, enquanto que através da perspectiva negativa existe o *burnout* ou o *stress* ocupacional (Amaral, Siqueira, Ribeiro, & Leal, 2004; Nascimento, 2006; Siqueira & Padovam, 2008).

Desde que McGregor (1960) despoletou o interesse por parte da comunidade científica no bem-estar no trabalho, através da sua Teoria Y da Gestão, este construto já foi definido de modo a expressar aspetos da vida organizacional tão variados como:

- 1) trabalho com significado; 2) uma resposta afetiva ao ambiente de trabalho; 3) o rácio entre conquistas e problemas no trabalho; 4) a satisfação das necessidades no trabalho; 5) satisfação com a vida laboral; 6) uma componente de um conceito mais amplo de bem-estar dos empregados; 7) bem-estar específico das funções e bem-estar independente de contexto; 8) e a definição da comissão europeia de qualidade no trabalho (Sirgy, 2011, pp. 269-270).

O conceito “satisfação com o trabalho” é frequentemente conceptualizado como indicador de bem-estar no trabalho e é o conceito mais frequentemente encontrado em estudos que procuram explorar a natureza das vivências afetivas associadas ao trabalho. Apesar de semelhante, “bem-estar no trabalho” e “satisfação com o trabalho” são conceitos distintos (Blanchflower & Oswald, 1999; Brown & McIntosh, 1998; Singh & Woods, 2008). Enquanto a satisfação com o trabalho reflete avaliações cognitivas e crenças (Weiss, 2002), o bem-estar representa uma dimensão composta por afetos, ou seja, sentimentos subjetivos que podem ter uma vertente hedónica positiva ou negativa (devem ser distinguidos de emoções discretas e humores uma vez que têm um elemento contextual sem terem um gatilho em particular) (Frijda, 1986). O bem-estar no trabalho é concebido como um conceito abrangente que integra três componentes: satisfação com o trabalho, envolvimento com o trabalho e comprometimento organizacional afetivo. Esses três conceitos, “...já consolidados no campo da Psicologia Organizacional e do Trabalho, representam vínculos positivos com o trabalho (satisfação e envolvimento) e com a organização (comprometimento afetivo) ...” (Siqueira & Padovam, 2008, p.206).

Estramiana (1992) estudou as funções psicossociais do trabalho, conseguindo demonstrar que, para além de o trabalho ser uma das alavancas da subsistência humana, ajuda a definir o *status* que os indivíduos assumem na sociedade e, conseqüentemente, influencia a criação da identidade pessoal e social (Estramiana, 1992; Paschoal, 2008; Tajfel, 2010). Apesar de a satisfação com o trabalho e a satisfação com a vida serem conceitos largamente estudados, Judge e Watanabe

(1993) foram os primeiros investigadores a testar estes constructos com simultâneas considerações transversais e longitudinais. Os resultados transversais indicaram que a satisfação com a vida e a satisfação com o trabalho estavam reciprocamente e significativamente relacionados, apontando para uma relação forte entre os constructos, e os resultados longitudinais determinaram uma relação mais fraca entre estes dois constructos num período de cinco anos (Judge & Watanabe, 1993).

Promover a satisfação dos colaboradores com o trabalho tem vindo progressivamente a tornar-se um objetivo para muitas empresas por se acreditar que pode representar uma vantagem competitiva a médio e longo prazo (Kuron et al., 2015). A saída de colaboradores chave pode ser uma ameaça para o sucesso da empresa (não só pela redução do capital intelectual, mas também pelo risco de este conhecimento começar a servir a concorrência) e, portanto, algumas empresas têm apostando na promoção de condições de bem-estar e de qualidade de vida dos seus colaboradores (Ozue, Lancaster, & Sharma, 2016).

Em certos mercados, os custos associados ao recrutamento, seleção e contratação do talento nas organizações é muito superior aos custos associados à promoção do bem-estar no trabalho (Chambers, Foulon, Handfield-Jones, Hankin, & Michaels, 1998). A corrida pela aquisição e manutenção do talento no local de trabalho tem levado a que o bem-estar dos colaboradores deixe de ser visto apenas do ponto de vista da produtividade, isto é, a questão deixa de ser “Aumentar o bem-estar no trabalho provoca ganhos diretos na produtividade?” e passa a ser “Como posso promover um local de trabalho onde colaboradores com potencial queiram trabalhar?” (Alias, Nor, & Hassan, 2016; Frank & Taylor, 2004; Guest, 2002; Page, 2005). A este fenómeno está associada a mudança no modo como as gerações encaram o trabalho. Em média, gerações ocidentais mais jovens valorizam aspetos menos associados à construção de uma carreira do que as gerações anteriores e dão mais valor ao envolvimento com uma organização que tenham um propósito que se alinhe com os valores do colaborador e onde as funções sejam gratificantes e satisfatórias (Pritchard & Whiting, 2015; Ozue et al., 2016).

Kuron et al. (2015) analisaram as tendências dos *millennials* (Geração Y) através de uma amostra ( $n=906$ ) de canadianos que nasceram entre 1980 e 1994. Estes autores afirmam que a geração em estudo é mais atraída para organizações onde existe potencial de desenvolvimento (organizações que favorecem a aprendizagem) e onde a cultura organizacional é socialmente responsável. Assim que chegam ao mercado de trabalho, os *millennials* são atraídos para as grandes empresas, e retidos, através de

condições de trabalho e de remuneração atrativas. As prioridades são também que o trabalho seja interessante e que permita o equilíbrio com a vida pessoal, que projete segurança e que providencie a informação necessária para que o trabalho possa ser feito com eficiência (Kuron et al., 2015).

Alguns postos de trabalho, pela sua natureza, colocam mais ênfase no desempenho imediato do que na construção de uma carreira para os colaboradores e, nestes casos, do ponto de vista do empregador interessa compreender se o BET afeta o desempenho individual. Wright e Cropanzano (2000) exploraram através de dois estudos a hipótese de que a satisfação com o trabalho e o bem-estar psicológico (ou ambos) eram capazes de prever o desempenho dos colaboradores. Apesar de as amostras serem reduzidas (o primeiro estudo com 47 participantes e o segundo com 37), em ambos os estudos o bem-estar psicológico era preditor da *performance* no trabalho e a satisfação com o trabalho não era preditora da *performance* (Wright & Cropanzano, 2000). Um ano depois, Judge, Thoresen, Bono e Patton (2001) procuraram dar sentido a toda a informação que era publicada sobre estes assuntos através de uma análise qualitativa e quantitativa sobre a relação entre a satisfação com o trabalho e a *performance* no trabalho. Enfrentaram enormes dificuldades ao assimilar os diversos modelos utilizados para testar estas variáveis, mas eventualmente publicaram uma meta-análise com uma amostra composta por 312 estudos, combinando um  $n=54,417$ . A correlação média entre a satisfação com o trabalho e a *performance* no trabalho foi estimada em .30. Estes autores concluíram que seria altura de os investigadores reconsiderarem a relação entre satisfação e *performance* (Judge et al., 2001).

Ainda que o bem-estar no trabalho, por si só, não se correlacione de forma consistente com o desempenho, tem diversos outros ganhos secundários relacionados com o desempenho da função. Campbell, Converse e Rodgers (1976) afirmaram que entre 20% e 25% da variação na satisfação durante a vida adulta pode ser representada pela satisfação com o trabalho. Em estudos recentes, medidas de satisfação com o trabalho tendem a correlacionar-se em valores entre os .50 e .60 com medidas da satisfação com a vida (Judge & Watanabe, 1993).

Fredrickson (1998, 2001) foi um dos responsáveis por uma grande parte dos pressupostos associados às hipóteses que sustentam o modelo teórico do bem-estar no trabalho. Este autor afirmou que a promoção de saúde e de bem-estar, como por exemplo através do estímulo de emoções positivas, atuaria na prevenção e tratamento de problemas psicológicos como depressão, ansiedade e *stress*, contrapondo os elevados níveis de emoções negativas (e.g. medo, raiva e tristeza). Este modelo tem

como base que as emoções positivas não promovem e protegem apenas a saúde e o bem-estar, mas também proporcionam aos indivíduos os recursos para enfrentar as adversidades do dia a dia. As emoções positivas mantêm e fortalecem as potencialidades com as quais se executa o trabalho e se produzem os resultados desejados pelas organizações (Siqueira & Padovam, 2008).

## **2.2. Métodos e instrumentos de medida do constructo.**

O bem-estar no trabalho vem sendo estudado na comunidade científica através de diversos instrumentos. Por se acreditar que o bem-estar é um fenómeno bidimensional, composto pelas dimensões afetiva e cognitiva, alguns destes instrumentos focam-se mais na medição do bem-estar subjetivo e outras no bem-estar cognitivo. A dimensão afetiva envolve componentes emocionais e permite recolher e analisar informações sobre a vivência de emoções de prazer (positivas) e desprazer (negativas), enquanto a cognitiva se refere à satisfação com a vida em geral e se foca nas avaliações globais da sua própria vida (Diener, Suh, & Oishi, 1997).

O modelo mais famoso e utilizado para definir e operacionalizar o BET sobre a perspectiva da saúde mental provem de Warr (1987). Este autor considera o funcionamento positivo integrado da pessoa e propõe cinco dimensões para a definição da saúde mental: afeto, aspiração, autonomia, competência e funcionamento integrado (Warr, 1987, 2011). Neste modelo, a dimensão “afeto” refere-se às emoções e humores. Nos anos seguintes surgiram modificações deste modelo, sendo que algumas delas o deixaria mais completo, outras continuariam com problemas estruturais. Horn, Taris, Schaufeli e Schreurs (2004) propõem uma estrutura do bem-estar no trabalho com base na tradição do bem-estar psicológico, utilizando o modelo de Warr (1987; 1994) para a saúde mental e a teoria de Riff (1989) para o bem-estar geral. Estes autores pressupõem que o BET consiste na avaliação positiva das várias características do trabalho e inclui aspetos afetivos, motivacionais, comportamentais, cognitivos e psicossomáticos. Os autores dividem o constructo em cinco dimensões de modo a promover a sua compreensão: dimensão afetiva, bem-estar profissional, bem-estar social, cansaço cognitivo e dimensão psicossomática. Os testes estatísticos conduzidos por Horn et al. (2004), ainda que apenas inicialmente com uma amostra de professores holandeses, confirmaram a estrutura multidimensional proposta e demonstraram que os fatores estariam relacionados entre si.

A escala *Job-related Affective Well-being Scale* (JAWS), inicialmente proposta por Katwyk, Fox, Spector e Kelloway (2000), e utilizada por diversas vezes na literatura, compreende uma variedade de emoções identificadas como positivas ou negativas no ambiente de trabalho, conseguida após três grandes estudos nos EUA (Gouveia, Fonseca, Lins, Lima, & Gouveia, 2008). Daniels (2000) valida a escala de bem-estar afetivo no trabalho que mede cinco aspetos da vida organizacional em relação aos contextos de trabalho com duas amostras ( $n=871$  e  $n=1915$ ) que suportam a mesma estrutura (Daniels, 2000). Oito anos depois, Macedo (2008) traduz e adapta a escala de bem-estar afetivo no trabalho de Daniels para a população portuguesa, apresentando resultados de consistência interna satisfatórios.

Paschoal e Tamayo (2008) propuseram uma nova forma de medir o BET através da *Escala de Bem-Estar no Trabalho* (EBET). Esta escala assenta na ideia de que o bem-estar no trabalho compreende uma dimensão afetiva (emoções e humores no trabalho) e uma dimensão cognitiva (perceção de expressividade e realização pessoal no trabalho). Os itens de afeto (emoções e humores positivos e negativos no trabalho) foram derivados da *Escala de Bem-estar Subjetivo* de Albuquerque e Tróccoli (2004; Paschoal & Tamayo, 2008) para o bem-estar geral. Na construção da EBET excluíram-se diversos itens iniciais por se acreditar que estes não representariam claramente emoções e humores (e.g. inspirado e ativo) e incluíram-se itens que, com base na revisão de literatura acerca de afetos, seriam relevantes no contexto laboral (e.g. orgulhoso e tranquilo) (Lazarus & Cohen-Charash, 2001). No final, outros itens foram eliminados por não corresponderem aos critérios psicométricos estabelecidos, ficando a escala final composta por 30 itens, sendo que 21 se referem a medidas de afeto e os restantes nove à realização no trabalho, isto é, a perceção de que no trabalho há espaço para desenvolver as próprias habilidades e avançar no alcance das próprias metas de vida). Os itens da dimensão “realização” foram desenvolvidos a partir da literatura de autores como Waterman (1993), e através de entrevistas com diferentes tipos de trabalhadores acerca das suas funções.

A Tabela 2 apresenta uma compilação feita através da análise a diversos instrumentos disponíveis na literatura científica sobre medidas de satisfação com o trabalho e de bem-estar no trabalho.

Tabela 2.

*Análise de instrumentos de mensuração do constructo bem-estar no trabalho*

<b>Instrumento e autor</b>	<b>Estrutura do instrumento</b>	<b>Vantagens e desvantagens</b>
Job-related Affective Well-being Scale (JAWS). Katwyk et al., 2000 (Baseada no modelo de Warr, 1987).	Escala bidimensional dos afetos no trabalho. Composta por reações positivas, e reações negativas. Todos os itens estão divididos em prazer ( <i>pleasure</i> ) e excitação ( <i>arousal</i> ) e poderiam ser mais altos ou mais baixos.	Adequada consistência interna (Alpha de Cronbach varia entre 0.80 e 0.95 para as cinco escalas do instrumento). Não inclui qualquer escala que seja mais abrangente que os afetos, tal como a realização no trabalho.
Overall Job Satisfaction Questionnaire (OJSQ). Petrides & Furnham, 2006. (Baseada no modelo de Warr, 1987).	Escala com 15 itens que medem a satisfação geral com o trabalho. Os fatores associados são: condições físicas de trabalho; relações com os chefes e chance de receber uma promoção. Os itens são respondidos numa escala de Likert de 7 pontos.	É, por diversas vezes, utilizada em conjunto com o modelo de traços para a inteligência emocional. Os fatores medidos por esta escala não se relacionam com as medidas emocionais que se pretende estudar.
Escala de Bem-Estar no Trabalho (EBET). Paschoal & Tamayo, 2008	Três fatores encontrados: afeto positivo, com nove itens; afeto negativo, com 12 itens; realização, com nove itens.	Boa consistência interna (Alpha de Cronbach varia entre de .88 a .93. para todas as dimensões). Agregadamente, os três fatores explicaram 57,30% da variância do constructo. O instrumento apresentou bons parâmetros psicométricos e aborda tanto a dimensão afetiva do bem-estar no trabalho quanto a dimensão eudaimónica (de realização e expressão). O instrumento foi construído com vista a ser aplicado no Brasil. Apesar de a língua ser a mesma, podem existir diferenças nas populações.
Medida do Bem-Estar Afetivo no Trabalho. Macedo, 2008	Cinco dimensões: Ansiedade/Conforto; Depressão/Prazer; Aborrecimento/Entusiasmo; Cansaço/Vigor	Boa consistência interna (Alpha de Cronbach varia entre .69 e .86 para todas as dimensões). Testada em população portuguesa. Mede somente escalas bipolares. Raramente utilizada.
Escala de Satisfação com o trabalho (EST). Pereira, 2009.	Cinco dimensões: Satisfação com o trabalho; Satisfação com colegas; Satisfação com chefia; Satisfação com promoção; Satisfação com salário;	Boa consistência interna (Alpha de Cronbach varia entre .77 e .90 para todas as dimensões). Possibilidade de correlacionar as dimensões com diversos aspetos importantes e relacionados com o trabalho.
Escala de Bem-Estar Pessoal nas Organizações. Dessen & Paz, 2010	Unifatorial com 15 itens. Escala de Likert de 5 pontos.	Investigação publicada na revista <i>Psicologia: Teoria e Pesquisa</i> e com uma amostra de 319 indivíduos. Dimensão unifatorial não permite estudar os fenómenos específicos associados ao bem-estar no trabalho que se pretende estudar.

## 3. Autonomia no trabalho

### 3.1. História e desenvolvimento do conceito autonomia no trabalho.

Autonomia no trabalho (ANT) refere-se às oportunidades que os empregados têm de experienciar independência e liberdade para conduzirem o seu trabalho (Hackman & Oldman, 1976). A noção de que é possível dar maior descrição aos empregados sobre a sua vida laboral é tão antiga como as próprias organizações. Autores como Hackman, Oldham (1976) e Fried e Ferris (1987) dedicaram-se nas décadas de 70 e 80 ao estudo da autonomia no trabalho, demonstrando que é uma das características centrais na modelação das atitudes, motivações e comportamentos no trabalho (Lawler, Mohrman, & Ledford, 1995; Hornung & Rousseau, 2007).

Inicialmente acreditava-se que maior autonomia nas tarefas resultaria numa maior motivação, satisfação e performance no trabalho (Argote & McGrath, 1993; Dwyer, Schwartz, & Fox, 1992; Loher, Noe, Moeller, & Fitzgerald, 1985; Spector, 1986), inclusivamente explorou-se o design ótimo para o trabalho individual (Hackman & Oldham, 1976) e para trabalho em equipas (Cohen & Ledford, 1994; Cordery, Mueller, & Smith, 1991; Langfred, 2000) com vista a compreender e utilizar de modo vantajoso os variados níveis de autonomia. Percebeu-se, no entanto, que é um conceito multifacetado e que autonomia mais elevada nem sempre se reflete em resultados linearmente positivos. À semelhança de outros constructos estudados na psicologia organizacional, o conceito de autonomia no trabalho ainda recebe críticas mistas, especialmente relacionadas com o efeito modesto encontrado na literatura para a relação entre autonomia e *performance* ( $r=.26$ ) (Spector, 1986), sucedendo que também já se encontraram correlações negativas por parte da ANT com a satisfação no trabalho e com a *performance* no trabalho (Farh & Scott, 1983).

A literatura carece ainda de um modelo teórico integrativo, que possa ser utilizado tanto por investigadores como por gestores e que promova a compreensão dos efeitos (positivos e negativos) da autonomia individual nas organizações. Importa distinguir este conceito de outros constructos psicológicos, tais como participação (geralmente definido com um processo de decisão conjunto entre diversas pessoas) ou *empowerment* (estado psicológico que representa a orientação de um indivíduo nas suas tarefas) (Evans & Fischer, 1992; Spreitzer, 1996; Wagner & Gooding, 1987).

Um outro conceito semelhante à ANT, mas que deve ser distinguido desta, é a latitude de decisão do trabalho (*job decision latitude*), que se refere à liberdade para tomar decisões relacionadas com o seu próprio trabalho (Ganster, 1989; Smith, Tisak, Hahn, & Schmieder, 1997; Karasek & Theorell, 1990).

A autonomia no trabalho é definida como o “...grau em que um emprego providência substancial liberdade, independência e descrição ao empregado no agendamento do seu trabalho e na determinação dos processos utilizados para o levar a cabo” (Hackman & Oldham, 1980, p. 79). Este constructo promove a responsabilidade dos colaboradores e a aceitação do dever de prestar contas (*accountability*).

Uma mudança cultural e geracional abrupta tem sido estimulada pelo advento das novas tecnologias. Tem-se assistido a mudanças no modo o trabalho é executado, nos desafios enfrentados pelas novas gerações, na forma como os colaboradores são atraídos e recompensados e no modo como a gestão e a liderança são assumidas (O'Leary-Kelly, Rosen, & Hochwarte 2016; Päätaalo & Kyngäs, 2016). Coughlan (2016) explica que à medida que as organizações se libertam do seu passado da revolução industrial, ficam mais livres para explorar modos alternativos de trabalhar. Estes modos estão muitas vezes associados a modelos de gestão como a holocracia e a sociocracia – modelos que, pela sua natureza, tratam a autonomia e a responsabilização como elemento essencial para o bom funcionamento organizacional. Ireland, Hitt e Sirmon (2003) afirmam que num contexto cultural onde o empreendedorismo vem sendo promovido, inclusive dentro das próprias organizações, a autonomia vem criar nos colaboradores um papel de procura de oportunidades e vantagens empresariais, especialmente quando esta autonomia é promovida em diversas dimensões e num ambiente congruente (Ireland et al., 2003; Lumpkin, Cogliser, & Schneider, 2009).

Contextos onde existe maior liberdade para determinar os procedimentos e planejar trabalho, esforços, iniciativas e decisões, colocam maior responsabilidade no colaborador sobre o sucesso da tarefa (Hackam & Oldham, 1975). Esta autonomia é uma característica geralmente desejável e que está intimamente relacionada com a motivação no trabalho e, por sua vez, com diversos comportamentos e atitudes positivas associadas ao trabalho (De Jonge & Schaufeli, 1998; Ganster, 1989; Ng & Feldman, 2014).

Dado que a autonomia no trabalho, e conceitos adjacentes, surgem diversas vezes mencionados na literatura, é importante aprofundar o estudo da relação entre a ANT e o BET. Uma possível correlação pode ser representativa de uma via para a estimulação do bem-estar dos colaboradores e, conseqüentemente, dos ganhos

associados a este fenómeno (Dessen & Paz, 2010; Nijhuis, Van Boxtel, & Knottnerus, 1999; Wu et al., 2015).

Fase às evidências de correlação, mediação e moderação desta variável sob outros constructos psicológicos, tal como a personalidade (Barrick & Mount, 1993; Thompson & Prottas, 2006; Spector, 1986), considerou-se importante ter em conta esta variável na análise entre a inteligência emocional e o bem-estar no trabalho.

### **3.2. Métodos e instrumentos de medida do constructo.**

A visão de que a autonomia é um constructo unidimensional, desenvolvida por Gulowsen (1972), foi já abandonada, passando a autonomia a ser percebida como um constructo multidimensional uma vez que o tipo de autonomia pode ser tão importante como a sua quantidade. A ANT já não é vista como um conceito fixo – em que um colaborador é autónomo ou não é autónomo, mas como um espectro onde a autonomia varia e onde cada um dos graus de autonomia traz vantagens e desvantagens para o sujeito ou para o grupo – sendo estas de natureza dinâmica e sujeitas a variáveis culturais e organizacionais.

A ANT vem sendo descrita e medida de acordo com distintos enquadramentos teóricos, enfatizando-se determinado aspetos em função da teoria ou instrumento utilizado. Exemplos que enfatizam estes aspetos são 1) ANT relacionada com o indivíduo ou com o grupo, 2) direcionada para indivíduos nas hierarquias mais baixas ou mais altas das organizações ou 3) se a ANT se refere aos processos, aos métodos ou a aspetos práticos da vida laboral, como o horário (Langfred, 2000; Lumpkin et al., 2009).

A escala Work Autonomy Scale (WAS) desenvolvida por Breugh (1985) e redesenhada pelo mesmo autor em 1999 – ainda que não seja comumente encontrada na literatura sobre o tema – apresenta um forte suporte teórico e indicadores de validade adequados (Breugh, 1985, 1999; Lumpkin et al., 2009). Este instrumento é composto por nove itens de autorrelato que permitem recolher informações sobre três grandes dimensões estruturais da autonomia: métodos de trabalho; horários de trabalho e critérios de trabalho (Breugh, 1999). Tal como foi definido por Breugh (1999), autonomia nos métodos de trabalho reflete quanta discricção/escolha os indivíduos têm à sua disposição relativamente aos métodos e procedimentos a utilizar no seu trabalho. Autonomia de horários procura traduzir quanto controlo os trabalhadores sentem que têm relativamente aos seus horários de trabalho, à sequenciação das tarefas e aos

tempos de realização das atividades no trabalho. A terceira dimensão estrutural relaciona-se com os critérios de trabalho, ou seja, o nível em que trabalhadores sentem que podem escolher ou modificar os critérios que são utilizados para a avaliação do seu desempenho. Estes três elementos estruturais são frequentemente citados na literatura como elementos-chave da autonomia no trabalho (Denton & Kleiman, 2001; Lumpkin et al., 2009; Stavroulakis, 1997).

Nas últimas décadas, a ANT tem sido medida quase exclusivamente através de questionários de autorrelato com recurso a escala de Likert. Interessa conhecer algumas das outras escalas de autonomia criadas para estudar este fenómeno e que tipos de autonomia medem. Assim, a Tabela 3, construída com base na compilação feita por Lumpkin et al., 2009, apresenta um sumário de alguns dos instrumentos que têm vindo a ser utilizados para medir a autonomia no trabalho.

Tabela 3.

*Análise de instrumentos de mensuração do constructo autonomia no trabalho*

<b>Instrumento e autor</b>	<b>Tipo de autonomia medida</b>	<b>Recolha de dados</b>
Work group autonomy. Gulowsen, 1972.	Design / composição das equipas; métodos de trabalho; horários de trabalho; critérios de trabalho; estratégica	Autorrelato. Escala de Guttman
Core job dimensions – autonomy. Hackman & Oldham, 1975.	Latitude de decisão; iniciativa pessoal; oportunidade de independência	Autorrelato. Escala de Likert (7 pontos)
Work autonomy scale (WAS). Breaugh, 1985.	Métodos de trabalho; horários de trabalho; critérios de trabalho;	Autorrelato. Escala de Likert (7 pontos)
Group participation index (GPI). Little, 1988.	Design / composição das equipas; métodos de trabalho; horários de trabalho; critérios de trabalho;	Autorrelato. Escala de Likert (7 pontos)
Strategy-making modes. Hart, 1991.	Estratégica	Autorrelato. Escala de Likert (5 pontos)
Innovation championing strategies– autonomy from norms. Shane, Venkataraman, & MacMillan, 1995	Design / composição das equipas; métodos de trabalho; controlo do orçamento / financeiro	Autorrelato. Escala de Likert (5 pontos)
Decision-making procedures. Taggart, 1996.	Centralização da tomada de decisão	Autorrelato. Escala de Likert (4 pontos)
Collective role breadth / collective task control. Sprigg, Jackson, & Parker, 2000.	Design / composição das equipas; métodos de trabalho; horários de trabalho; critérios de trabalho;	Autorrelato. Escala de Likert (5 pontos)

## 4. Debate sobre as relações entre os constructos em análise

As relações entre os constructos inteligência emocional, bem-estar no trabalho e autonomia no trabalho foram estudadas por diversos autores em simultâneo e com recurso a variados instrumentos e bases teóricas. Nem sempre estão disponíveis análises diretas entre os construtos em estudo, portanto, em determinadas situações analisam-se construtos adjacentes (tais como “satisfação com o trabalho” em vez de “bem-estar no trabalho”) com o objetivo de edificar uma estrutura teórica sobre cada umas das relações.

A inteligência emocional e o bem-estar no trabalho foram estudados em simultâneo em diversas ocasiões. Autores como Singh e Wood (2008) investigaram a IET através do *Trait Emotional Intelligence Questionnaire – Short Form* (TEIQue-SF) e a satisfação com o trabalho através do *Overall Job Satisfaction Questionnaire* (OJSQ). Para o bem-estar, aplicaram um teste de dois fatores associados à saúde, o *General Well-being Questionnaire*, e utilizaram o *The Big Five Inventory* para medir os traços de personalidade com o objetivo de perceber se estes explicavam as outras dimensões em estudo melhor do que a IET. Os resultados apontam para correlações significativas e positivas entre a IET e a satisfação com o trabalho ( $r=.42, p<.01$ ), negativas entre a IET e o bem-estar (para o fator cansaço  $r=-0.52, p<.01$  e para o fator tensão  $r=-0.54, p<.01$ ) e entre o bem-estar e a satisfação com o trabalho (para o fator cansaço  $r=-0.40, p<.01$  e para o fator tensão  $r=-0.33, p<.01$ ). Estes autores concluíram, após análises bivariadas e regressões hierárquicas, que a IET apresentava uma correlação forte com a satisfação com o trabalho e que era um bom preditor deste constructo. Concluíram que a IET era melhor preditor que qualquer um dos outros traços do *big five* em estudo (extroversão, conscienciosidade e neuroticismo) para prever o bem-estar geral e a satisfação com o trabalho (Singh & Woods, 2008). Anari (2012) encontrou também uma correlação entre IE e satisfação com o trabalho, colocando ênfase na questão de que a idade não era uma variável significativa para o nível de inteligência emocional, isto é, diferentes níveis de IE podem ser encontrados em indivíduos de qualquer idade.

Tanto pesquisa que advém da corrente de estudo da felicidade, como pesquisas que vêm do estudo da inteligência emocional, demonstram indícios de que o bem-estar está fortemente relacionado com as diferenças temperamentais dos indivíduos (Costa, McCrae, & Zonderman, 1987; Mavroveli, Petrides, Rieffe, & Bakker, 2007; Petrides,

Pérez-González, & Furnham, 2007). Inclusive, Martins, Ramalho e Morin's (2010) realizam uma meta-análise que confirma que a IET é um forte preditor positivo do bem-estar e da saúde mental (Martins, Ramalho & Morin's, 2010). E esta relação não se reduz ao bem-estar psicológico, aplicando-se também ao bem-estar no trabalho (Schutte & Loi, 2014; Petrides et al., 2016).

Relativamente à interpretação do bem-estar, foi publicado em 1987 um estudo de Costa et al. (1987) que relatava uma investigação longitudinal, com mais de uma década entre a primeira intervenção e o *follow-up* final, e que contou com uma amostra de 4942 sujeitos. Os resultados indicaram que, claramente, é necessário ter cautela na interpretação dos dados de bem-estar como indicadores de qualidade de vida, dado que o bem-estar é altamente influenciado por características individuais relativamente estáveis. Chegou-se a esta conclusão porque o bem-estar se mantinha relativamente estável ao longo dos anos: mudanças no trabalho, estado civil ou na residência causavam minúsculas alterações no bem-estar a longo prazo, atribuindo-se esta estabilidade às características pessoais dos indivíduos. Estes autores afirmaram que era possível "...prever com alguma exatidão quão feliz ou infeliz um indivíduo será dentro de uma década" (Costa et al., 1987, p. 304). Ainda que eventos negativos abalem de forma significativa o bem-estar psicológico momentâneo, a maioria dos indivíduos ajusta-se às novas circunstâncias de forma relativamente rápida. Acredita-se que por uma parte da variância do bem-estar se associar às características pessoais, poderá ser estabelecido um paralelo com o bem-estar no trabalho.

No entanto, uma visão determinística sobre o bem-estar é incorreta. Petrides et al., (2016) afirmam que é possível treinar as competências de IET e, conseqüentemente, alterar o bem-estar experienciado. Após reafirmar a importância da IET para o bem-estar geral, a saúde, as relações e o trabalho, estes autores mencionam que aproximadamente 50 estudos foram levados a cabo com vista a determinar se os resultados dos testes de inteligência emocional podem melhorar após treino da IE (Pérez-González, Botella, & Mikolajczak, 2016 as cited in Petrides et al., 2016). Os resultados são ambíguos na medida em que, por um lado, 90% dos estudos afirmam que o treino em IE pode melhorá-la, mas por outro lado a maioria destes estudos padece de limitações metodológicas, tais como a ausência de grupos de controlo ou amostras reduzidas. O principal benefício observado no estudo do treino das competências de IET é a melhoria no bem-estar mental, sendo que o treino reduz os problemas mentais e aumenta a felicidade, a satisfação com a vida e a qualidade de vida (Nelis et al., 2011; Petrides et al., 2016; Vesely, Saklofske, & Nordstokke, 2014). Efetivamente, a IE pode

ser treinada, provocando concomitantemente melhorias em dimensões correlacionadas que se tornam evidentes ao fim de algumas semanas e se mantêm por, pelo menos, um ano (Kotsou, Nelis, Gregoire, & Mikolajczak, 2011). Dos estudos que foram conduzidos de modo apropriado, verificou-se uma melhoria média de 12% nos *scores* totais de IE através de autorrelato e de 6.6% quando utilizados informadores privilegiados (cônjuge ou amigos) (Petrides et al., 2016).

Bond e Donaldso-feilder (2004) testaram a forma como dois constructos psicológicos, a inteligência emocional e a aceitação psicológica (*psychological acceptance*), influenciavam o BET e a *performance* no trabalho. O estudo comparou os dois constructos psicológicos no que toca a diversas dimensões do bem-estar, tais como saúde mental geral, bem-estar físico e satisfação com o trabalho (Bond & Donaldso-feilder, 2004). Os autores deste estudo tiveram em conta os efeitos do controlo sobre o emprego dado que esta variável é frequentemente associada a saúde ocupacional e desempenho. Com uma amostra de 290 trabalhadores no Reino Unido, chegou-se à conclusão de que a inteligência emocional não predizia de modo significativo qualquer uma das dimensões do bem-estar testadas, depois de controladas as dimensões “aceitação psicológica” e “controlo sobre o emprego”. Encontrou-se, no entanto, que o controlo sobre o emprego se correlacionava de modo estatisticamente significativo com a satisfação com o emprego (Bond & Donaldso-feilder, 2004), o que leva a crer que a variável autonomia deve ser tida em conta neste tipo de estudos. Estes resultados são reforçados por Johnson e Spector (2007), que concluíram que a IE não modera a relação entre as estratégias emocionais adotadas no trabalho e os resultados pessoais. Os autores defendem que, ao contrário da IE, elementos como o género e a autonomia no trabalho são moderadores significativos da relação entre as estratégias emocionais no trabalho e os resultados pessoais, o bem-estar afetivo e satisfação com o trabalho (Johnson & Spector, 2007).

Existem também resultados na língua portuguesa para o estudo da relação entre a IET e o BET. Nascimento (2006) utilizou instrumentos desenvolvidos por Siqueira (2004) para avaliar esta relação, encontrando correlações entre algumas dimensões da inteligência emocional (por exemplo, sociabilidade) com algumas das dimensões do bem-estar no trabalho, no entanto estas correlações são maioritariamente fracas ( $r < .40$ ). Nascimento estuda os fenómenos do bem-estar através de instrumentos de mensuração da satisfação com o trabalho, do envolvimento com o trabalho e do comprometimento organizacional afetivo. Assim, os resultados não permitem estabelecer relação direta entre a IET e o BET, sendo possível extrapolar apenas

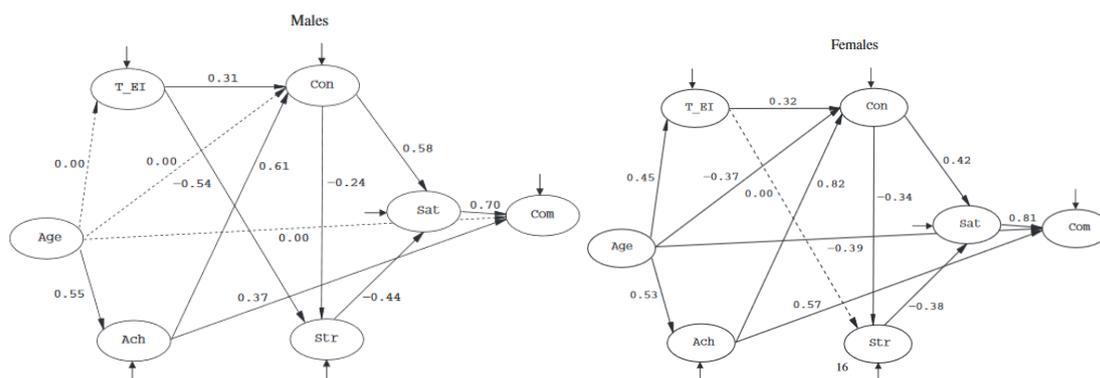
algumas correlações fracas entre as dimensões (Nascimento, 2006). Barros (2011), também da Universidade Metodista de São Paulo, apresenta uma investigação direcionada para executivos onde faz uso de instrumentos semelhantes aos de Nascimento. Esta investigação relata que todas as correlações que encontrou entre o bem-estar no trabalho e dimensões da IET tinham valores iguais ou inferiores .36.

Uma vez que diversos autores exploraram conceitos adjacentes e os resultados acabaram por se revelar diversificados, é complicado fazer qualquer extrapolação científica. Petrides e Furnham (2006) e Singh e Woods (2008) apresentam resultados que apontam para a presença de uma correlação estatisticamente significativa e positiva entre a inteligência emocional de traços e o bem-estar no trabalho. Autores como Nascimento (2006) e Barros (2011) encontram resultados inconsistentes sobre esta relação e que não permite extrapolar conclusões. Enquanto, por outro lado, investigadores como Bond e Donaldson-Feilder (2004) e Johnson e Spector (2007) apresentam resultados indícios de que não existe correlação entre a inteligência emocional e o bem-estar no trabalho. Todavia, dos resultados analisados, os mais fidedignos são os Petrides e Furnham (2006) e Singh e Woods (2008) uma vez que apenas estes utilizam medidas de inteligência emocional de traços (mais especificamente, o TEIQue-SF).

A investigação de Petrides e Furnham (2006) não se cingiu à relação da IET com o BET, procurando também relacionar a inteligência emocional de traços com diversas variáveis organizacionais, incluindo a autonomia no trabalho. Estes autores quiseram perceber de que modo as autopercepções sobre emoções e disposições se relacionavam com facetas do emprego, tal como a ANT e a satisfação com o trabalho. A análise destes autores suporta que maior controlo percebido sobre o emprego (uma dimensão relativamente relacionada com a ANT) leva a menor *stress* e a maior satisfação com o local de trabalho. Recorrendo a uma amostra de 167 participantes, foram analisadas as variáveis controlo percebido sobre o emprego (capacidade de influenciar o que acontece no próprio local de trabalho), *stress* ocupacional e comprometimento organizacional através de um modelo de equações estruturais num grupo com indivíduos de ambos os sexos (Petrides & Furnham, 2006). O instrumento utilizado na bateria de testes para medir a IET foi TEIQue-SF e o instrumento para medir a satisfação com o trabalho foi o OJSQ, instrumento que foi posteriormente adaptado para medir o bem-estar no trabalho (Katwyk et al., 2000; Page, 2005; Päätaalo & Kyngäs, 2016). Os dados obtidos por Petrides e Furnham indicam que os resultados entre estas variáveis não ocorrem de modo isolado, mas em conjunto com outras variáveis, tais como a idade e o sexo dos

participantes e fatores particulares das escalas em estudo. Devido a estas diferenças, o autor produziu modelos distintos para cada um dos sexos, como pode ser observado na Figura 1, que apresenta o Modelo de diferenças entre sexos de Petrides e Furnham (2006, p. 506).

**Figura 1.** Diferenças entre sexos no estudo da IET.



Legenda: Estão representados os modelos masculino e feminino de equações estruturais de probabilidade máxima com as estimativas dos parâmetros métricos comuns padronizados.

T-EI: inteligência emocional de traços; Ach: realização profissional; Con: controlo; Str: stress; Sat: satisfação;

Com: comprometimento organizacional.

As linhas tracejadas indicam as diferenças de género, ou seja, os caminhos que foram significativos apenas na amostra masculina ou apenas na amostra feminina. Todos os outros caminhos foram significativos para valores além de .05.

Retirado de “The role of trait emotional intelligence in a gender-specific model of organizational variables” de Petrides, K. e Furnham, A, 2006, *Journal of Applied Social Psychology*, 36(2), 552-569.

Petrides e Furnham (2006) chegaram a resultados que indicam que em ambos os sexos a inteligência emocional de traços (variável independente) se correlaciona positivamente com o controlo percebido sobre o emprego. A perceção de controlo sobre o emprego indicou correlação negativa com o *stress* ocupacional e correlação positiva com a satisfação com o local de trabalho. Importa referir que este estudo não suporta empiricamente que a IET seja crucial para o trabalho, demonstra apenas que pode estar relacionada com níveis mais baixos de *stress* e maiores níveis de controlo percebido, satisfação e comprometimento – o que se alinha com descobertas em estudos anteriores (Abraham, 1999; Wong & Law, 2002). Estes resultados estão em consonância com a investigação de Abraham (2000) que investiga o controlo sobre o trabalho como moderador da inteligência emocional e da dissonância emocional (quando as emoções expressadas devido à norma organizacional, são contraditórias

aos próprios sentimentos). Este autor afirma que o controlo sobre o trabalho era moderador tanto da relação inteligência emocional-satisfação com o trabalho, como da inteligência emocional-comprometimento organizacional. Nos estudos deste autor, a inteligência emocional e o controlo sobre o trabalho explicavam em conjunto 26% da variância da satisfação com o trabalho (Abraham, 2000).

No que toca ao estudo da relação entre a ANT e o BET, Breugh (1985, 1989) levou a cabo dois estudos que recorrem a instrumentos construído por si próprio (*Work Autonomy Scale*). O primeiro reporta-se a 1985 e o WAS foi utilizado para investigar correlações com diversas variáveis dependentes que, teoricamente estariam relacionadas com a autonomia. Neste estudo, a dimensão “autonomia de métodos” apresentou a correlação positiva com a satisfação com o trabalho ( $p < .01$  e  $r = .26$ ) mais forte entre as dimensões do WAS (tanto a autonomia de horários como a autonomia de critérios) apresentou  $p < .05$  e  $r = .23$  (Breugh, 1985). O segundo estudo reporta-se a 1989 e é caracterizado pela utilização do WAS e pelo controlo de quatro variáveis laborais relacionadas com a autonomia no trabalho (sendo que uma destas variáveis foi a satisfação com o trabalho). Após a aplicação de uma regressão múltipla *stepwise* para perceber que variáveis preditoras contribuem significativamente para a satisfação geral com o trabalho, o autor encontrou os seguintes resultados: autonomia de métodos  $r = .36$ ; autonomia de horários  $r = .37$ ; autonomia de critérios  $r = .38$  (Breugh, 1989).

Para complementar o estudo da ANT, Sekhar (2011) estudou a relação entre o WAS e a satisfação com o trabalho, encontrando dados que confirmam e ampliam os resultados obtidos por Breugh (1985). Através de uma regressão linear, este autor encontrou que a dimensão “autonomia de métodos” explicava a maior parte da relação entre ANT e a satisfação com o trabalho e que estes constructos tinham uma correlação de  $.37$  com um  $p < .001$ . Os resultados obtidos para todas as dimensões da ANT podem ser consultados na Figura 2, que apresenta a análise da regressão linear entre autonomia no trabalho, medida pelo WAS, e a satisfação com o trabalho. Estes resultados suportaram a teoria de que a satisfação geral com o trabalho está relacionada com a autonomia no trabalho, no entanto as correlações entre a ANT e o BET têm se revelado limitadas.

**Figura 2.** Regressão linear entre autonomia no trabalho e satisfação com o trabalho

S. No.	Independent Variables	Job Involvement				Participation in Decision Making				Job Satisfaction			
		$\beta$	$R^2$	Adj. $R^2$	f-Value	$\beta$	$R^2$	Adj. $R^2$	f-Value	$\beta$	$R^2$	Adj. $R^2$	f-Value
1.	Method Autonomy	0.55**	0.30**	0.27**	12.32**	0.62**	0.38**	0.35**	17.62**	0.61**	0.37**	0.34**	16.88**
2.	Schedule Autonomy	0.44**	0.19**	0.18**	6.74**	0.68**	0.44**	0.42**	22.58**	0.40*	0.16*	0.13**	5.47**
3.	Criteria Autonomy	0.62**	0.38**	0.35**	17.62**	0.65**	0.42**	0.39**	20.81**	0.41*	0.17*	0.14**	5.88**
4.	Overall WA	0.65**	0.44**	0.42**	22.58**	0.79**	0.63**	0.66**	48.65**	0.50**	0.34**	0.31**	14.81**

Note: n = 120; and significance = \*\* 0.001; and \* 0.01.

Retirado de “Correlates of work autonomy” de Sekhar, S, 2011, *The IUP Journal of Organizational Behavior*, 10(3), pp. 26-40.

O Modelo de Características do Trabalho (Hackman & Oldham, 1980; Johns, Xie, & Fang, 1992) que destaca a importância do *design* das funções na autonomia, pode ajudar a compreender o impacto da autonomia no bem-estar. Em contextos onde existe maior liberdade para determinar os procedimentos e planejar trabalho, esforços, iniciativas e decisões, coloca-se maior responsabilidade no lado do colaborador sobre o sucesso da tarefa (Hackman & Oldham, 1975). A autonomia é uma característica geralmente desejável e que está intimamente relacionada com a motivação no trabalho e, por sua vez, com diversos comportamentos e atitudes positivas associadas ao trabalho (De Jonge & Schaufeli, 1998; Ganster, 1989; Ng & Feldman, 2014).

O estudo de Nijhuis et al. (1999) avaliou o efeito que o tipo de contrato laboral, assim como o horário de trabalho exercem sobre o bem-estar dos trabalhadores. Estes autores observaram que colaboradores que trabalhavam com uma semana laboral comprimida, mudanças irregulares de horário ou como trabalhadores temporários apresentavam níveis de bem-estar no trabalho mais reduzidos. Dessen e Paz (2010), verificaram que a percepção por parte do trabalhador de que sua organização incentiva a participação dos seus membros, valoriza o trabalho, apresenta flexibilidade e tem hierarquia mais achatadas está positivamente relacionada com o bem-estar nas organizações (Paschoal & Tamayo, 2008).

Os estudos de Wu, Luksyte e Parker (2015) demonstram diversas interações entre sobrequalificação (forma de subemprego em que os indivíduos têm mais capacidades, experiência ou conhecimento do que aquilo que é necessário para as suas funções que exercem), autonomia no trabalho e cultura nacional na previsão do bem-estar no trabalho. Uma das interações descritas foi que, em culturas individualistas, a autonomia no trabalho ampliava os efeitos negativos que a sobrequalificação exercia sobre o bem-estar no trabalho (Wu et al., 2015). Estes resultados levam a crer que o constructo autonomia no trabalho pode alterar a forma como o trabalho é sentido – o que indica potencial para uma mediação por parte da autonomia no trabalho sobre a relação entre a inteligência emocional de traços e o bem-estar no trabalho.

## 5. Modelo de hipóteses

Feita a contextualização do problema na literatura, surgiu a seguinte questão de investigação: De que modo a inteligência emocional, a autonomia no trabalho e o bem-estar no trabalho se relacionam?

Com vista a estender a compreensão sobre as dinâmicas entre estas variáveis, delineararam-se as seguintes hipóteses:

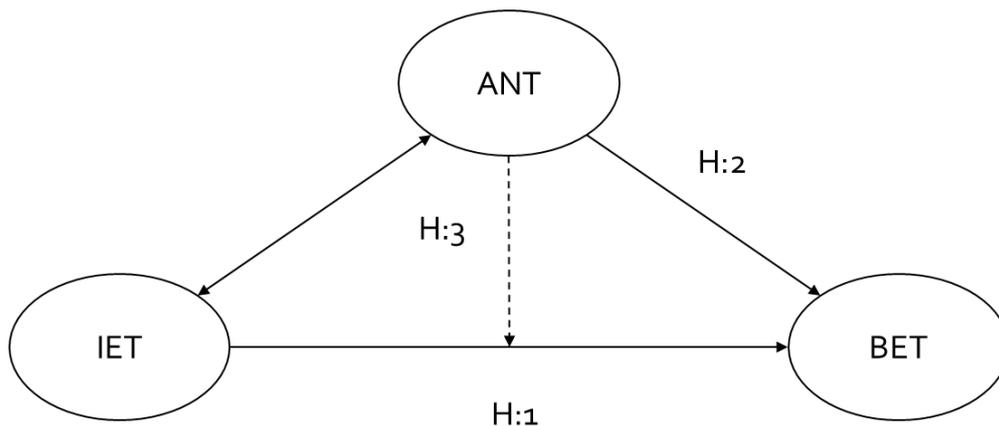
H:1 – (a) A inteligência emocional de traços correlaciona-se positivamente e de modo estatisticamente significativo com o bem-estar no trabalho e (b) a dimensão “bem-estar”, da inteligência emocional de traços, é o principal preditor do bem-estar no trabalho.

H:2 – (a) A autonomia no trabalho correlaciona-se positivamente e de modo estatisticamente significativo com o bem-estar no trabalho e (b) a dimensão autonomia de métodos, da autonomia no trabalho, é o principal preditor do bem-estar no trabalho.

H:3 – A autonomia no trabalho é variável mediadora na relação entre a inteligência emocional de traços e o bem-estar no trabalho.

A Figura 3 apresenta o esquema teórico com as relações entre as hipóteses testadas.

**Figura 3.** Esquema teórico das hipóteses em estudo.



### Legenda

IET: Inteligência emocional de traços, variável independente medida pelo TEIQue-SF, versão portuguesa

ANT: Autonomia no trabalho, variável independente medida pelo WAS traduzido para português

BET: Bem-estar no trabalho, variável dependente medida pelo EBET

As linhas contínuas movem-se da variável independente em direção à variável dependente.

O tracejado representa o efeito de mediação que uma variável pode exercer sobre a relação entre duas variáveis.

## II. Capítulo – Estudo empírico

### 6. Método

#### 6.1. Natureza do estudo

Utilizou-se uma metodologia de investigação de natureza correlacional. O processo de amostragem foi não probabilístico e não intencional por conveniência (Marôco, 2011).

A recolha dos dados foi feita através de instrumentos de autorrelato e obtiveram-se variáveis qualitativas ordinais (com exceção dos dados recolhidos através do questionário de dados sociodemográficos). A inteligência emocional de traços foi assumida como variável independente e o bem-estar no trabalho como variável dependente. A autonomia no trabalho foi estudada como variável independente e como variável mediadora.

#### 6.2. Participantes

A população teórica em estudo foi o universo de trabalhadores em empresas de segurados em Portugal, aproximadamente 11.100 trabalhadores (excluindo mediadores e corretores). A população estudada abrange uma vasta variedade de perfis, níveis hierárquicos e funções (que passam por atuário, jurista ou gestor de RH) de uma das grandes empresas de seguros em Portugal. Esta empresa empregava 2575 colaboradores a 1 de janeiro de 2016, organizados por direções, departamentos e gabinetes.

A amostra é constituída por 171 indivíduos com idades entre os 22 e os 67 anos ( $M=45.25$ ;  $DP=10.76$ ), sendo 66% do sexo feminino (113 colaboradoras). A antiguidade dos colaboradores dentro do grupo empresarial na amostra situa-se entre os 0 e os 49 anos completos ( $M=19.64$ ;  $DP=11.55$ ). A Tabela 4 apresenta o número total e a percentagem cumulativa relativa aos dados “habilitações literárias completas por colaborador” e “função exercida na empresa”.

As informações recolhidas sobre a amostra tais como sexo, idade, antiguidade, habilitações literárias e funções dentro da empresa podem ser consultadas no Anexo B.

Tabela 4.

*Caracterização da amostra quanto às habilitações literárias e à função exercida na empresa*

Questão	Resposta	N	Percentagem acumulativa
Habilitações literárias completas	Inferior ao ensino secundário	1	0.6
	Ensino secundário	60	35.7
	Bacharelato ou licenciatura	69	76
	Mestrado, pós-graduação ou superior	41	100
Função exercida na empresa	Assistente	43	25.1
	Técnico	86	75.4
	Coordenação	31	93.6
	Direção	11	100

### 6.3. Procedimento

Após o envio de um requerimento formal para a instituição, como pode ser consultado no Anexo A, foi concedida autorização por parte da diretora de recursos humanos para a divulgação interna do questionário na empresa em determinadas direções. Foi também dado o consentimento por parte dos diretores das áreas para onde o questionário foi enviado. O convite para participar na presente investigação foi enviado através de email para 457 colaboradores, resultando em 205 respostas (uma taxa de resposta de 44,85%). Participaram colaboradores distribuídos por diversas direções (incluíram-se direções comerciais, técnicas e de suporte), obtendo-se uma representatividade de aproximadamente 8% dos colaboradores da empresa. As direções foram escolhidas por conveniência, tendo em conta as características das funções associadas, e a amostra recolhida contou com uma vasta amplitude de perfis (funções, idade, senioridade, antiguidade, etc.).

Foram levados em conta os cuidados éticos e deontológicos relacionados com a condução de uma investigação em psicologia, informando-se os respondentes da confidencialidade dos dados fornecido, tal como pode ser consultado no Anexo C. A recolha de dados foi feita por via de um questionário *online* que esteve acessível através de um *link* enviado para o email de trabalho de todos os potenciais respondentes. Este email era composto pelas instruções de participação e dava acesso ao instrumento de recolha de dados, composto por um formulário de recolha de dados sociodemográficos e aos instrumentos de recolha de dados por autorrelato.

Com vista a avaliar a compreensibilidade das instruções do questionário, realizou-se um teste prévio ao envio do questionário para a amostra. Este teste envolveu cinco indivíduos que faziam parte da organização (e que não estiveram presentes na amostra final) e foi requerido que preenchessem o questionário na sua totalidade. Foi-lhes solicitado que indicassem por escrito as dificuldades sentidas no preenchimento do questionário e questionou-se de que modo as indicações dadas no início do questionário contribuíam para a compreensão da tarefa. Após este procedimento, desenvolveu-se a versão final do instrumento de recolha de dados, considerando as melhorias assinaladas.

O questionário esteve disponível *online* e a permitir respostas durante 12 dias. Os dados recolhidos foram analisados e tratados estatisticamente através do software de análise estatística IBM SPSS Statistics (versão 22).

Das 205 respostas recebidas, 34 não foram consideradas na subsequente análise estatísticas por não corresponderem aos critérios de correção exigidos para o estudo. Estes critérios são: 1) que tenha sido dada a resposta correta na pergunta de controlo (i.e. a resposta ser “discordo totalmente”); 2) que o questionário tenha sido preenchido na totalidade (bastando existir um caso omissos para a exclusão do questionário); 3) e que não tenham sido dadas respostas desajustadas do objetivo.

Após acederem ao *link* enviado por email com a descrição do contexto da investigação e da confirmação do cumprimento dos pressupostos metodológicos, tais como a garantia de anonimato e a confidencialidade dos dados, os participantes foram convidados a preencher um questionário de recolha de dados sociodemográficos construído para a investigação. Os instrumentos utilizados podem ser consultados em detalhe no Anexo D. Segue uma descrição breve dos instrumentos utilizados e da estatística utilizada para aferir a consistência interna dos mesmos para a amostra em estudo.

#### 1) *Trait Emotional Intelligence Questionnaire – Short Form (TEIQue-SF)*

De modo a estudar a inteligência emocional de traços relatada pelos participantes, utilizou-se a escala de inteligência emocional de traços denominada *Trait Emotional Intelligence Questionnaire - Short Form*, uma versão reduzida do instrumento de avaliação da IET criado por Petrides com base na teoria de traços da inteligência emocional. Este questionário de recolha de dados por autorrelato foi sendo testado e validado desde 2000 por diversos investigadores e está disponível *online* com versões

traduzidas e validadas em diversas línguas, tendo sido utilizada a versão portuguesa traduzida por Daniela Wilks em 2007 (as cited in Petrides, 2016).

TEIQue-SF apresenta apenas 30 questões (de 153 originais do instrumento), com vista a derivar informação sobre quatro dimensões: bem-estar (6 itens), autocontrolo (6 itens), emotividade (8 itens) e sociabilidade (8 itens). Os 4 itens restantes pertencem às facetas adaptabilidade e automotivação e contribuem diretamente para o *score* total, sem contribuírem para estes quatro fatores e sem constituírem uma dimensão só por si (Siegling, Vesely, Petrides, & Saklofske 2015). As respostas permitem a recolha da perceção do respondente sobre as suas próprias habilidades e predisposições comportamentais e emocionais. Exemplos de questões encontradas no questionário são “Frequentemente acho difícil defender os meus direitos” ou “Os outros admiram-me por ser uma pessoa calma”.

Para se proceder à análise dos dados reverteu-se os resultados da escala nas questões indicadas pela *scoring key* disponibilizada pelo autor do instrumento.

Na versão original do TEIQue-SF, a consistência interna é de .89 para mulheres e .92 para homens (Petrides, 2009). Para a amostra utilizada, encontrou-se um Alpha de Cronbach de .81 para os 30 itens do instrumento.

Foram eliminados 11 itens da escala: a) os itens que reduziam o Alpha de Cronbach de cada uma das dimensões em estudo, como pode ser observado na Tabela 5; b) e os 4 itens que não correspondiam a nenhum fator (relacionados com a adaptabilidade e a automotivação. Fez-se então uma divisão por dimensões de acordo com a literatura, obtendo-se os dados apresentados na Tabela 5.

Tabela 5.

*Modificações ao instrumento TEIQue-SF e resultados da consistência interna*

<b>Dimensão</b>	<b>Itens incluídos</b>	<b>Itens excluídos</b>	<b>α da amostra</b>	<b>α de Siegling et al., 2015</b>
Autocontrolo	4, 7, 15,19, 30	22	.62	.67
Bem-estar	5, 12, 20	9, 24, 27	.69	.86
Emotividade	1, 2, 8, 13, 16, 17, 23, 28	-	.54	.69
Sociabilidade	11, 21, 26	6, 10, 25	.63	.73
IET total (30 itens)	[1;30]	-	.81	.88
IET total (19 itens)	4, 7, 15,19, 30, 5, 12, 20, 1, 2, 8, 13, 16, 17, 23, 28, 11, 21, 26	22, 3, 9, 6, 10, 25, 12, 24, 29, 27, 18	.76	-

## 2) *Work Autonomy Scale (WAS)*

O estudo da autonomia no trabalho foi feito através das dimensões métodos, horários e critérios de avaliação, cada uma destas dimensões com 3 itens de resposta. O instrumento foi originalmente construído por Breugh e não foi encontrada versão traduzida para português. Por esta razão, foi feita uma tradução para utilização no presente estudo através de validação cruzada. Para proceder à tradução deste instrumento imprimiu-se a versão original do instrumento em inglês, que foi entregue a três indivíduos com manifesta proficiência tanto na língua portuguesa como na inglesa, e que dominavam o tema da investigação em psicologia. Foi-lhes pedido que fizessem uma tradução o mais fiel possível em termos de compreensão dos itens. Após a entrega destas traduções, foi feito um cruzamento das traduções e uma retroversão da escala com a versão original em inglês. Esta retroversão indicou uma equivalência translíngua adequada. A versão final do instrumento foi depois aplicada a uma pequena amostra de cinco indivíduos, onde se recolheu feedback com vista a afinar o instrumento. Desta afinação resultou a versão traduzida e utilizada no questionário aplicado à amostra. Um exemplo de uma questão utilizada neste instrumento para medir a autonomia relacionada com os horários de trabalho foi “Tenho controlo sobre a sequenciação das minhas atividades no trabalho (quando faço o quê).”

Este instrumento apresentou bons resultados de consistência interna e, portanto, não foi necessário excluir qualquer item. Para os 9 itens que compõem a escala foi obtido um  $\alpha = .842$ . A Tabela 6 apresenta os valores da consistência interna encontrados na amostra em estudo comparativamente aos descritos por Breugh (1989).

Tabela 6.

### *Resultados da análise de consistência interna do instrumento WAS*

<b>Dimensão</b>	<b>Amostra</b>	<b>Breugh (1989)</b>
$\alpha$ dos métodos	.93	.91
$\alpha$ dos horários	.69	.85
$\alpha$ dos critérios	.68	.78
Média	4.56	4.57

### 3) Escala de Bem-Estar no Trabalho (EBET)

Com vista a medir o bem-estar no trabalho, foi utilizado um instrumento validado para a língua portuguesa composto por duas dimensões, a primeira permite recolher dados sobre a dimensão afetiva (positiva e negativa) e é composto por 22 itens; o segundo permite recolher dados sobre a dimensão “realização” e é composto por 9 itens. Um exemplo de uma questão da primeira dimensão é “Nos últimos seis meses, o meu trabalho tem-me deixado tenso”. Um exemplo de uma questão presente na segunda dimensão é “Neste trabalho realizo atividades que expressam as minhas capacidades”.

Este instrumento é composto por 22 itens muito semelhantes. De modo a excluir da amostra os participantes que respondessem ao questionário de uma forma pouco engajada, uma vez que podem influenciar negativamente a qualidade dos resultados, adicionou-se uma questão de controlo no meio do questionário. Esta questão não fazia parte do questionário original e tinha a seguinte configuração: “14. Esta é uma pergunta de controlo. Seleccione a opção ‘discordo totalmente’ por favor”. Assumiu-se que os participantes que assinalaram alguma resposta diferente de “discordo totalmente” não leram a questão (ou leram com pouca atenção) e as suas respostas foram, portanto, consideradas inválidas por não serem representativos da atenção necessária ao preenchimento rigoroso do questionário,

Foi feita a reversão dos resultados dos itens de cotação inversa e procedeu-se à análise da consistência interna através do cálculo do Alpha de Cronbach para cada uma das três dimensões do instrumento, tal como pode ser observado na Tabela 7. Para BET total, ou seja, os 30 itens do instrumento, obteve-se um  $\alpha=.964$ . Todos os itens da escala da escala de Paschoal e Tamayo (2008) foram mantidos.

Tabela 7

*Resultados da análise de consistência interna do instrumento EBET*

<b>Dimensão</b>	<b>Paschoal e Tamayo (2008)</b>	<b>Amostra</b>
$\alpha$ da escala de afetos positivos	.93	.96
$\alpha$ da escala de afetos negativos	.91	.94
$\alpha$ da escala de realização	.88	.92

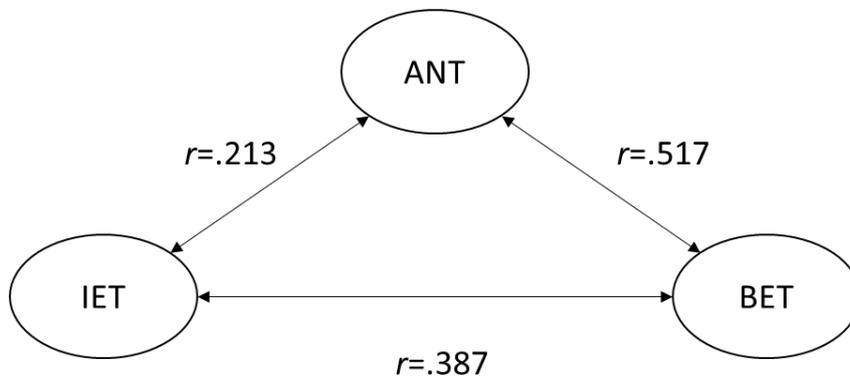
## 6.4. Resultados

Após serem verificados os pressupostos estatísticos de normalidade e da homocedasticidade, aplicou-se uma correlação bivariada de Pearson para as variáveis em estudo. Os resultados deste teste podem ser observados na Tabela 8, através de uma matriz de correlação ( $r$  de Pearson) entre as variáveis sociodemográficas e as dimensões das variáveis em estudo (IET, BET e ANT) com  $n=171$ .

Os dados indicam que diversas variáveis apresentam correlações entre si. A inteligência emocional de traços estabeleceu uma correlação positiva fraca com o bem-estar no trabalho ( $r=.387$ ,  $p<.001$ ) e com a autonomia no trabalho ( $r=.213$ ,  $p<.05$ ), enquanto o bem-estar no trabalho apresenta uma correlação positiva moderada com a autonomia no trabalho ( $r=.517$ ,  $p<.001$ ).

Os resultados da correlação bivariada de Pearson, realizada com vista a testar as hipóteses H:1a e a H:2a, podem ser observadas na Figura 4.

**Figura 4.** Resultados dos coeficientes de correlação de Pearson para a variáveis IET, ANT e BET.



Todos as correlações são positivas e significativas com  $p<.05$ .

Tabela 8.

*Matriz de correlação de Pearson entre variáveis sociodemográficas e as dimensões das variáveis em estudo*

	M	DP	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1. Idade	45,25	10,766															
2. Antiguidade	19,64	11,547	,886**														
3. Função	2,06	,831	,050	-,030													
4. IET: Bem-estar	5,886	,800	-,215**	-,190*	,012												
5. IET: Autocontrolo	5,137	,867	,003	,003	-,062	,354**											
6. IET: Emotividade.	5,624	,621	-,127	-,102	-,045	,347**	,385**										
7. IET: Sociabilidade	4,951	,994	-,080	-,044	,141	,230**	,164*	,371**									
8. IET: Total	5,477	,502	-,119	-,094	-,010	,612**	,725**	,800**	,584**								
9. EBET: Afetos Positivos	4,624	1,339	-,130	-,172*	,066	,419**	,175*	,233**	,205**	,351**							
10. EBET: Afetos Negativos	4,841	1,249	,039	-,017	,032	,356**	,297**	,244**	,184*	,391**	,742**						
11. EBET: Realização	4,725	1,231	-,082	-,077	,209**	,240**	,126	,193*	,142	,247**	,627**	,521**					
12. EBET: Total	4,741	1,106	-,057	-,096	,108	,393**	,240**	,260**	,205**	,387**	,908**	,895**	,797**				
13. WAS: Métodos	5,084	1,439	-,042	-,034	,230**	,161*	,125	,061	,255**	,186*	,357**	,388**	,441**	,452**			
14. WAS: Horários	5,211	1,131	,058	,108	,148	,240**	,236**	,068	,242**	,239**	,324**	,361**	,349**	,397**	,575**		
15. WAS: Critérios	3,407	1,244	,000	-,054	,146	,077	,154*	,035	,001	,087	,343**	,254**	,419**	,379**	,407**	,360**	
16. WAS: Total	4,567	1,013	,002	,002	,224**	,197**	,210**	,069	,211**	,213**	,430**	,422**	,510**	,517**	,854**	,792**	,736**

\*. A correlação é significativa no nível 0.05 (2 extremidades).

\*\*.. A correlação é significativa no nível 0.01 (2 extremidades).

De modo a testar as hipóteses H:1b e H:2b, explorou-se a relação da IET e da ANT com o BET através de regressões lineares. Nestes testes estatísticos foram utilizadas como variáveis independentes as dimensões do TEIQue-SF e as dimensões do WAS e como variável dependente as dimensões do BET.

A Tabela 9 apresenta os resultados de uma regressão linear entre as dimensões do TEIQue-SF, como variáveis independentes, e o resultado total da EBET como variável dependente.

A dimensão “bem-estar” da inteligência emocional de traços é a variável preditora estatisticamente mais forte com um  $\beta=.315$  e um  $p<.001$ . A dimensão “autocontrolo” revelou-se a variável com menor predição na equação, com um  $\beta=0.81$  e um  $p=.306$ . A “emotividade” e a “sociabilidade” apresentaram valores parecidos com um  $\beta=.087$  para ambas as dimensões e  $p=.293$  e  $p=.253$ , respetivamente.

Tabela 9.

*Regressão linear entre dimensões do TEIQue-SF e o resultado total da EBET*

Modelo	Coefficientes Padronizados (Beta)	t	Sig.
(Constante)		,376	,707
IET - Bem-estar	,315	4,044	,000
IET - Autocontrolo	,081	1,027	,306
IET - Emotividade	,087	1,056	,293
IET - Sociabilidade	,087	1,147	,253

Variável Dependente: BET

Analisou-se também a relação de predição das dimensões da autonomia no trabalho com o bem-estar no trabalho através de uma regressão linear, obtendo-se um valor de predição estatisticamente superior por parte da “autonomia de métodos”, conforme a Tabela 10.

Tabela 10.

*Regressão linear entre dimensões do WAS e o resultado total da EBET*

Modelo	Coefficientes Padronizados (Beta)	t	Sig.
(Constante)		6,106	,000
WAS - Métodos	,272	3,239	,001
WAS - Horários	,166	2,020	,045
WAS - Critérios	,209	2,841	,005

Variável Dependente: BET

A dimensão “métodos” tem o  $\beta$  mais alto do que as outras dimensões e o  $p$  mais reduzido, ainda que esta diferença seja relativamente curta e não se destaque na predição da correlação entre a ANT e o BET (Métodos:  $\beta=.272$  com  $p<.001$ ; Horários:  $\beta=.166$  com  $p<.05$ ; Critérios:  $\beta=.209$  com  $p<.005$ ).

Com vista a verificar se, na correlação entre a inteligência emocional de traços e o bem-estar no trabalho, a autonomia no trabalho é variável mediadora (i.e. se este preditor controla a significância do modelo) utilizou-se o procedimento de Baron e Kenny (1986). Segundo Abbad e Torres (2002, p.21), “Uma variável mediadora é aquela que, ao estar presente na equação de regressão, diminui a magnitude do relacionamento entre uma variável independente e uma variável dependente”. Assim:

- O primeiro passo neste procedimento foi demonstrar que existe um efeito que pode ser mediado, ou seja que a variável inicial (IET) se correlaciona de forma estatisticamente significativa com a variável final (BET) ( $r=.387$ ;  $\beta=.387$  com  $p<.001$ ).
- O segundo passo foi demonstrar que existe uma correlação positiva entre a variável inicial (IET) e a variável mediadora (ANT) ( $r=.213$ ,  $\beta=.213$  e  $p<.01$ ).
- O terceiro passo foi estabelecer uma correlação positiva entre a variável mediadora (ANT) e a variável final (BET) ( $r=.517$ ;  $\beta=.517$  e  $p<.001$ ). Estes três primeiros passos foram confirmados, dado que todas as correlações encontradas são estatisticamente significativas e positivas, tal como pode ser consultado na Figura 4 (Viera, 2009; Marôco, 2011).
- O quarto passo é confirmado quando se demonstra que, em relação com a variável final, o  $\beta$  da variável inicial passa a ser insignificante e o  $\beta$  da variável mediadora continua significativo. Na análise de regressão linear verificou-se que, quando testadas juntas, o  $\beta$  da IET e da ANT continuam significativos, ou seja, o  $\beta$  da variável inicial não deixa de ser significativo (Modelo com  $r=.589$  e ANOVA com  $p<.001$ ; IET com  $\beta=.290$  e  $p<.001$ ; WAS com  $\beta=.455$  e  $p<.001$ ) (Baron & Kenny, 1986; Vieira, 2009). Como pode ser verificado na Tabela 11, os resultados da análise de regressão linear corroboram que o quarto passo do procedimento de Baron e Kenny não se verificou.

Tabela 11.

*Regressão linear entre as variáveis da EBET, como variável dependente, e do TEIQue-SF e WAS com variáveis preditoras*

<b>Modelo</b>	<b>Coefficientes</b> Padronizados (Beta)	<b>t</b>	<b>Sig.</b>
(Constante)		-.965	.336
TEIQue-SF - Total	.290	4.542	.000
WAS - Total	.455	7.139	.000

Variável Dependente: BET

De um modo exploratório, analisaram-se outras possíveis correlações entre as variáveis estudadas. Para verificar se a função que o colaborador ocupa na empresa influencia o bem-estar no trabalho (variável dependente), fez-se uma ANOVA *one-way*. Verificou-se que esta relação não era significativa nem para o BET geral, nem para a dimensão de realização do BET (tabela disponível no Anexo E). A título exploratório, analisou-se também uma eventual relação de moderação entre as variáveis em estudo, ou seja, se a autonomia no trabalho exercia um efeito de moderação (afetando a direção ou a intensidade) sobre a relação entre a inteligência emocional de traços e o bem-estar no trabalho (Baron & Kenny, 1986). Para tal, centraram-se os preditores, calculou-se a interação entre a IET centrada e a ANT centrada, estimou-se a regressão e verificou-se que não existia efeito de moderação significativo entre as variáveis.

## 7. Discussão

A presente investigação teve como objetivo primário o estudo da relação que as variáveis inteligência emocional de traços e autonomia no trabalho exercem sobre a variável bem-estar no trabalho. Os objetivos secundários passaram pela exploração de a) relações entre estes fenómenos e b) uma possível relação de mediação por parte da autonomia no trabalho sobre relação entre a inteligência emocional de traços e o bem-estar no trabalho.

O BET é produto de componentes individuais e ambientais. Através da hipótese H:1 testou-se os níveis de IET (componente individual) e através da hipótese H2 testou-se os níveis de autonomia no trabalho (componente ambiental).

Os resultados obtidos na análise da hipótese H:1a corroboram uma correlação estatisticamente significativa e positiva entre a inteligência emocional de traços e o bem-estar no trabalho. Sevdalis, Petrides e Harvey (2007) já tinham demonstrado uma correlação positiva entre a IET e a gestão das emoções, no entanto considera-se que a relação entre a IET e os afetos no local de trabalho necessita de maior suporte empírico. Como referido na revisão de literatura, na última década obtiveram-se resultados inconclusivos no que toca a esta relação: Bond e Donaldso-feilder (2004) não encontraram correlações estatisticamente significativas entre as variáveis estudadas, enquanto Petrides e Furnham (2006) declaram encontrar correlações entre IET e satisfação com o trabalho ( $r=.215$ ,  $p<.05$ ) e entre IET e realização ( $r=.334$ ,  $p<.001$ ). No presente estudo, utilizaram-se instrumentos semelhantes aos de Petrides e Furnham, encontrando-se resultados semelhantes ( $r=.351$ ,  $p<.001$  para a IET-BET e  $r=.247$ ,  $p<.001$  para IET-realização). Tais resultados levam a crer que instrumentos baseados no modelo de traços, ao contrário dos modelos de aptidão, expressam uma dimensão do fenómeno em estudo que apresenta correlação com a dimensão emocional e com os afetos sentidos no trabalho (neste caso o bem-estar no trabalho).

Os resultados obtidos no estudo da relação IET-BET estão também em linha com o quadro teórico na medida em que um nível mais elevado de inteligência emocional está associado a perceções de competência e disposições associadas a uma melhor gestão do *stress* ocupacional, das relações de trabalho e a uma comunicação assertiva (Mavroveli et al., 2007; Smith, Ciarrochi, & Heaven, 2008), características que podem ser essenciais para a redução de problemas associados ao trabalho. Por sua vez, a redução do *stress*, dos conflitos e de outro tipo de problemas que podem surgir em contextos organizacionais impacta diretamente o bem-estar que é experienciado no trabalho (Oginska-Bulik, 2005).

Os resultados obtidos para a hipótese H1a também se alinham com os de Kafetsios e Zampetakis (2008) no que toca à relação entre a IE e os afetos. Estes autores obtiveram um  $r=.42$  com  $p<.01$  para a correlação da IE com os afetos positivos e um valor de  $r=-0.27$  com  $p<.01$  para os afetos negativos, enquanto no presente estudo obtiveram-se valores de  $r=.35$  com  $p<.001$  para os afetos positivos e  $r=.39$  com  $p<.001$  para os afetos negativos (com reversão da escala). Estes autores, que utilizam uma medida de traços para trabalhar a IE (WLEIS), demonstram também que os afetos positivos e negativos (medidos pela *Job Affect Scale*) eram variáveis parcialmente mediadoras do efeito da IE na satisfação com o trabalho. À luz dos resultados obtidos por estes investigadores, e em consonância com os do presente estudo, acredita-se que existe um impacto significativo da IE sobre as dimensões afetivas associadas ao trabalho (Kafetsios & Zampetakis, 2008; Lopes, Grewal, Kadis, Gall, & Salovey, 2006; Sy, Tram, & O'Hara, 2006).

O presente estudo indicia que indivíduos que percebem a sua inteligência emocional como alta tendem a reportar mais elevados níveis de bem-estar no trabalho, o que, dada a natureza da IET, poderá ser um indicador de predisposição individual para o bem-estar no trabalho (Petrides & Furnham, 2006). Estes resultados são coerentes com pesquisas feitas sobre IET e a regulação das emoções e estratégias de *coping* (Mavroveli et al., 2007) e levam-nos a questionar o modo como o sistema de recompensas está organizado hoje em dia no mundo organizacional: Podem as condições de trabalho e os benefícios explicar apenas uma parte reduzida da variância do bem-estar no trabalho, sendo uma parte de variância regulada por características pessoais, tais como a inteligência emocional de traços ou alguns traços da personalidade?

De um modo exploratório, e com base em estudos onde se analisaram as dimensões estudadas pelo TEIQue-SF (Sight & Woods, 2008; Shipley, Jackson, & Segrest, 2010), colocou-se como hipótese que a dimensão “bem-estar”, da inteligência emocional de traços, seria o principal preditor do bem-estar no trabalho. Assim, aprofundou-se o estudo dos resultados obtidos na hipótese H1a e testou-se a hipótese H1b através de uma regressão linear entre as dimensões IET, como variáveis independentes, e do BET, como variável dependente (como pode ser observado na Tabela 9). Os resultados obtidos estão em linha com o quadro teórico existente e com a hipótese H1b, de que a dimensão “Bem-estar” da inteligência emocional de traços é a variável preditora com maior peso na correlação entre IET e BET. A IET descreve uma constelação de autopercepções e a dimensão bem-estar reflete um estado de bem-estar generalizado que se estende aos acontecimentos passados e às expectativas futuras (Cooper & Petrides, 2010) – pontuações mais elevadas nesta dimensão são indicadoras

da experiência de sentimentos positivos, de felicidade e de concretização mais frequentes. Mavroveli et al. (2007) afirmaram, que a dimensão bem-estar da IET seria especialmente relevante "...no processo de ajustamento, uma vez que as emoções positivas conduzem ao desenvolvimento de recursos físicos, intelectuais e sociais que são necessários para um  *coping*  de sucesso" (Mavroveli, et al., 2007, p. 271). Assim, é natural que as percepções de bem-estar na vida geral se correlacionem com o bem-estar sentido do ambiente de trabalho pois os afetos no trabalho acabam por ser, em parte, um reflexo dos afetos normais.

A inteligência emocional alta já tinha sido associada à felicidade e ao bem-estar (Chamorro-Premuzic, Bennett, & Furnham, 2007; Furnham & Christoforou, 2007), contudo, raramente foram feitas regressões lineares para perceber quais as dimensões mais significativas da IET para explorar esta questão (especialmente quando é utilizado o TEIQue-SF). Ainda que as perguntas do instrumento sejam fundamentalmente diferentes, acredita-se que estão a medir uma realidade análoga, uma vez que a IET recolhe informações sobre competências nos níveis mais baixos da personalidade e, mais especificamente nesta dimensão, a tendência para ver a vida de forma mais positiva ou negativa, com ênfase em determinados aspetos.

O objetivo da H1b seria confirmar que, através da medição do BET e da dimensão "bem-estar" da inteligência emocional de traços, se obtêm diferentes facetas de um fenómeno (o bem-estar) e que os indivíduos que têm disposições mais positivas perante a vida (bem-estar da IET mais elevado), experienciam o trabalho de forma mais positiva (BET mais elevado). Os resultados obtidos trazem implicações para o estudo do BET na medida em que se verifica um ajustamento teórico entre aquilo que o indivíduo percebe sobre o seu bem-estar (associado à sua personalidade) e aquilo que o indivíduo experiencia no seu dia a dia no local de trabalho, o que indicia que as disposições individuais influenciam a experiência no local de trabalho.

A hipótese H2a, de que a autonomia no trabalho e o bem-estar no trabalho estariam correlacionadas, surgiu das múltiplas constatações na literatura em que as variáveis associadas ao estudo da autonomia em condições laborais (ANT, latitude de decisão, controlo sobre o emprego, etc.) exerciam impacto sobre a satisfação com o trabalho, o bem-estar no trabalho e outras variáveis relacionadas com os afetos a nível organizacional (Breaugh, 1989; Nijhuis et al., 1999; Sekhar, 2011; Wu et al., 2015). Os resultados obtidos corroboram a hipótese H2a e podem, de certa forma, ser compreendidos à luz do Modelo das Características do Trabalho de Hackman e Oldham e da Teoria da Autodeterminação de Deci e de Ryan (Deci & Ryan, 1987; Hackman & Oldham, 1976; Sekhar, 2011), que descrevem a autonomia (o sentimento de agência)

como uma das necessidades básicas do ser humano e, portanto, impactante da satisfação e bem-estar.

Colocou-se como hipótese exploratória que a “autonomia de métodos” seria a dimensão mais significativa na explicação de uma eventual correlação entre a autonomia no trabalho e o bem-estar no trabalho (H2b). Os resultados obtidos suportam parcialmente esta hipótese, na medida em que a dimensão “métodos” apresentou, efetivamente, um  $\beta$  mais elevado e um  $p$  mais reduzido que as outras dimensões ( $\beta=.272$ ,  $p<.001$ ), no entanto, a dimensão “critérios” apresentou valores bastante semelhantes ( $\beta=.209$ ,  $p<.005$ ), conforme Tabela 10.

Os resultados das hipóteses H2a e H2b alinham-se com a teoria da autodeterminação de Deci e Ryan (1987, 2011; Gagné & Deci, 2005) que, no campo da motivação, realça a importância da autonomia e da competência para o desempenho no trabalho e para o bem-estar geral. Em adição, à autonomia experienciada no trabalho pode estar associada uma componente de *status*, uma vez que pode ser percebida com uma das consequências indiretas da competência (i.e. indivíduos mais competentes chegam a posições de chefia onde experienciam maior autonomia) (Ng & Feldman, 2014).

Resultados semelhantes aos encontrados para as hipóteses H2a e H2b foram também atingidos por Breugh, em 1989. Este autor descreveu as correlações encontradas entre as dimensões da autonomia no trabalho e a variável “satisfação com o trabalho” como positivas e significativas, sem que qualquer das dimensões se destacasse – no presente estudo a “autonomia de horários” foi a única que não se comportou do mesmo modo ( $\beta=.166$  com  $p=.045$ ). Uma possível explicação para estes resultados é que, em certos contextos, a autonomia sobre os horários de trabalho é fortemente institucionalizada. O colaborador pode, assim, fazer uma atribuição causal externa a este tipo de autonomia e, portanto, sentir o seu bem-estar menos influenciado pela variação desta dimensão (Aubé, Rousseau, & Morin, 2007). Por esta razão, é possível que esta dimensão da autonomia não seja tão forte na explicação da correlação com o BET.

Explorou-se a relação entre a função do colaborador na empresa e o bem-estar no trabalho, obtendo-se dados que não refletem o enquadramento teórico. Acreditou-se que colaboradores em funções hierárquicas mais elevadas experienciassem maior oportunidade para realização, uma vez que “de um ponto de vista simbólico, empregos com mais elevados níveis de controlo são vistos como sendo mais importantes e tendo maior status dentro da organização” (Ng & Feldman, 2014, p. 3). Uma vez que se encontraram correlações estatisticamente significativas entre a IET e o BET e a ANT e o BET, mas não entre a função e o BET, os dados podem ser indicadores de que a

experiência de bem-estar é uma experiência individual e não uma consequência das características do meio. Ou seja, é possível que a experiência de bem-estar esteja mais ligada aos traços (neste caso de IE) e à forma como o indivíduo se sente sobre as suas condições de trabalho, do que propriamente à sua hierarquia.

A hipótese H3 foi lançada com base em pesquisas anteriores (Aubé et al., 2007; Johnson, Batey, & Holdsworth, 2009; Lopes et al., 2006; Singh & Woods, 2008), teorizando-se que poderia existir uma relação de mediação por parte da ANT sobre a correlação IET-BET. Os efeitos de mediação ajudam a explicar como um evento externo (neste caso a autonomia no trabalho) afeta os significados psicológicos internos (neste caso a correlação positiva IET-BET) (Baron & Kenny, 1986). Tal só se verificou de modo parcial uma vez que apenas três dos quatro pressupostos do teste de Baron e Kenny se confirmaram. Assim, os resultados obtidos corroboram que as condições de autonomia no trabalho não são essenciais para mediar a correlação entre a inteligência emocional de traços e o bem-estar no trabalho.

Esta hipótese foi lançada com o objetivo de explorar o modo como variáveis externas impactam os sentimentos dos colaboradores relativamente à sua função e o facto de não se encontrar significância estatística não significa, contudo, que seja uma relação a ignorar. Teoricamente, um colaborador com baixos valores na dimensão bem-estar da IET, não iria experienciar alterações no bem-estar no trabalho apenas por estar sujeitos a uma maior autonomia no trabalho, no entanto, é possível que a ANT tenha um impacto nesta relação que não esteja a ser medido pelos instrumentos utilizados. E mesmo os instrumentos utilizados podem não estar a expressar significância por via de diversos fatores. Um exemplo é que a IET, sendo uma predisposição nos níveis mais baixos da personalidade, possa ser pouco mutável na sua expressão com base nas alterações ao meio ambiente. Deste modo, não seria possível obter uma resposta diferenciada com base no controlo de certas variáveis de um modo tão superficial como o que foi utilizado (por autorrelato). Por outro lado, o tamanho da amostra pode também ter sido insuficiente para gerar uma resposta estatisticamente significativa no quarto passo do teste de Baron e Kenny. Face aos pressupostos apresentados no quadro teórico, esta hipótese carece de maior investigação.

## 7.1. Limitações

Em qualquer estudo correlacional, a certeza de que os resultados obtidos podem ser generalizados à população raramente é absoluta uma vez que diversas variáveis não controladas podem alterar a qualidade dos resultados. Segue assim uma lista com as ameaças à validade interna e externa que merecem ser nomeadas. Relativamente à validade interna, foram identificadas as seguintes fragilidades do estudo:

- 1) Todos os dados foram recolhidos por via de autorrelato por questionário escrito, um tipo de instrumento que, pela sua natureza, está sujeito a enviesamentos relacionados com a desejabilidade social e subestimação/sobrestimação nas avaliações. Após pesquisa e experimentação sobre o tema, Dunning, Heath e Suls (2004) afirmaram que as autopercepções se sustentam num modelo modesto de relação com o comportamento em si e com o desempenho que se pretende medir através do autorrelato, sendo que a correlação entre o desempenho e a autoavaliação do desempenho em diversos domínios varia entre moderada e insuficiente.
- 2) O facto de a maioria dos questionários terem sido preenchidos durante o horário de trabalho pode ter provocado alguma influência na dedicação e na atenção por parte dos respondentes.
- 3) É possível que a atenção tenha sido influenciada pela extensão do questionário, isto é, o questionário demorava aproximadamente 12 minutos a ser concluído, no entanto alguns respondentes chegaram a demorar mais que o dobro do tempo previsto.
- 4) O facto de se recolher os dados sobre a ANT através de um instrumento de autorrelato pode influenciar negativamente a qualidade da correlação com o BET. Isto é, os dados sobre a ANT são gerados a partir de uma percepção de autonomia por parte do colaborador e estes dados podem estar já contaminados no caso de o colaborador já sentir um BET reduzido.
- 5) A existência de diversos modelos teóricos e de diversos instrumentos associados à IE complica a generalização dos resultados. É possível assumir a generalização dos resultados à IET sob a ótica do modelo teórico adotado.
- 6) A autonomia é um conceito vasto que pode ser explorado de diversos ângulos. O instrumento utilizado para medir a ANT é representativo de um universo limitado a horários, critérios e métodos.
- 7) Apesar de apresentar resultados favoráveis no Alpha de Cronbach, a tradução do instrumento WAS foi realizada apenas para a presente investigação e, portanto, não foi testada em outros contextos.

Relativamente à validade externa, é importante referir que:

- 1) Não foram utilizados métodos de amostragem probabilísticos. Uma forma de reduzir esta ameaça seria através do triangulamento de técnicas de amostragem distintas.
- 2) O tamanho da amostra e o tempo que esteve disponível também pode ter influenciado a qualidade dos resultados. O facto de o questionário ter sido enviado por email e ter sido respondido por livre iniciativa dos colaboradores pode ter causado um enviesamento nos resultados uma vez que colaboradores com determinadas características (menos abertos a responder a questionários, ou que adiaram a resposta para uma altura em que já não foi possível responder) ficaram excluídos da amostra. Assim, a não-resposta por parte de certos elementos que naturalmente compõem o meio organizacional pode enviesar a generalização dos resultados.
- 3) A empresa onde se recolheram os dados é líder de mercado e contém uma parte significativa da população que trabalha em seguros em Portugal, no entanto só representa a realidade vivida em uma empresa (e existem outras 78 empresas de seguros a atuar no mercado português).
- 4) A amostra recolhida tinha colaboradores de diversas zonas de Portugal, no entanto estava sobre representada pela zona de Lisboa.
- 5) O estudo efetuado é de natureza correlacional, não permitindo inferir relações de causalidade.

Os resultados obtidos na presente investigação expressam a realidade do negócio segurador, uma área com um ecossistema característico (existência de sindicatos, anos de antiguidade muito elevados, hierarquias altamente estruturadas, etc.). A interpretação e generalização destes resultados deve ser feita, portanto, com prudência.

## **7.2. Implicações e investigação futura**

O objetivo último desta investigação é desenvolver a compreensão sobre constructos que têm potencial para melhorar a qualidade de vida organizacional. Acredita-se que existem dimensões sobre as quais as empresas se podem debruçar de modo a influir de modo mais significativo sobre o bem-estar dos seus colaboradores. Sem necessitar de incidir diretamente sobre a dimensão dos afetos no trabalho, a empresa pode criar contextos que desenvolvam as capacidades emocionais dos colaboradores e manipular as variáveis do trabalho (como a autonomia) com vista a criar

contextos mais saudáveis e onde o bem-estar no trabalho se possa desenvolver (Aubé et al., 2007; Furnham, McClelland, & Mansi, 2012; Laine & Rinne, 2015).

De acordo com o estudo longitudinal de Costa et al. (1987), o nível de bem-estar geral reportado pelos indivíduos é relativamente estável no tempo e a personalidade pode ter um papel importante como preditora do bem-estar. Sendo a personalidade, também, relativamente estável no tempo e uma forte influência sobre o nível de bem-estar experienciado, o sentimento de impotência perante o controlo do próprio bem-estar não é um sentimento descontextualizado. No entanto, investigadores reforçam que a IE e, conseqüentemente, o BET podem ser treinados (Boyatzis, 2009). Petrides et al. (2016) enquadram a inteligência emocional de traços na investigação sobre a personalidade, demonstrando indícios, com base em evidências, do que a IET pode ser desenvolvida com treino adequado.

As empresas têm cada vez mais possibilidade de transformar a qualidade de vida dos seus colaboradores, bastando para tal incorporar o desenvolvimento comportamental e afetivo no seu plano de formação anual. O retorno sobre o investimento nem sempre se irá manifestar de modo direto, mas poderá ser um investimento que traz retorno em termos de atração e retenção de potencial, promoção da criatividade e inovação, aumento da lealdade e redução dos comportamentos antissociais dentro das organizações. Afirmar que a IET se correlaciona como variável independente com o BET acarreta algumas implicações. O ambiente organizacional está ainda numa fase onde a importância das competências técnicas é largamente superior às competências emocionais, o que deixa bastante espaço para o desenvolvimento de novas abordagens. Por exemplo, é possível redesenhar processos de recrutamento e seleção que valorizem indivíduos com IE adequada à função para a qual está a ser recrutado. Importa referir que, segundo Smith, Heaven e Ciarrochi (2008), as relações beneficiam não apenas de níveis de IE altos, mas da perceção de que o próprio nível de IE não é desajustado do meio onde o indivíduo se encontra. Estas variáveis estão presentes e impactam o bem-estar nas relações pessoais, e, portanto, é interessante estudar que impacto têm nas relações laborais. Um estudo de caso numa pequena empresa iria permitir perceber como o bem-estar no trabalho poderia ser afetado pela perceção que o indivíduo tem do nível de inteligência emocional dos colegas. Assim, acredita-se que um indivíduo que busque uma organização para iniciar as suas funções poderá beneficiar se procurar trabalhar num local onde sinta haver um ajustamento entre o seu nível de IE e o do local onde irá exercer funções.

Outros campos onde a IET poderá ser tomada em consideração e trabalhada com o fim último de impactar positivamente o bem-estar no trabalho são: treino de lideranças, desenvolvimento de talento, mudança organizacional, mensuração do clima

e do comprometimento organizacional, avaliações periódicas, estabelecimento de objetivos, comunicação e endomarketing, eventos de *team building* e processos de *coaching* organizacional (Cooper & Sawaf, 1997; Zeidner et al., 2004; Furnham et al., 2012).

Uma outra implicação que o presente estudo poderá trazer, relaciona-se com os mecanismos utilizados pelas empresas para potenciar o bem-estar organizacional. Talvez o futuro passe por dar foco ao *design* das tarefas e da gestão das equipas, atribuindo autonomia personalizada aos colaboradores (aproximando o modelo de gestão do sistema holacrático) e desenvolvendo capacidades de comunicação e relação entre colaboradores. Em algumas organizações, os colaboradores já não vêm o fim último do trabalho como a geração de rendimento, mas sim a potenciação de um desenvolvimento pessoal holístico.

É insensato assumir sem investigação que as inter-relações das variáveis associadas ao trabalho são independentes do género. Petrides debruçou-se sobre este tema para estudar a IET, assim como determinados aspetos do bem-estar, e relatou que alguns efeitos são consistentes entre géneros, como a satisfação com o trabalho e o comprometimento organizacional, no entanto, outros claramente não são. Em estudos futuros seria importante não só verificar se existem diferenças entre os géneros, mas também tentar perceber se os papéis do género (masculinidade e feminilidade) podem explicar eventuais diferenças (Furnham, 1997; Mavroveli et al., 2007; Petrides & Furnham, 2000b, 2006). Seria também interessante integrar a ótica da literatura do desenvolvimento com vista a explorar de que modo a IET se vai modificando no indivíduo ao longo do tempo, ou seja, acompanhando o seu crescimento. Um estudo longitudinal ajudaria a perceber a partir de que idade as disposições associadas a este fenómeno começam a estabilizar e quanto tempo é necessário para alterar as autoperceções e disposições. Tomar em conta as alterações no BET ao longo deste desenvolvimento poderia também ajudar a perceber se existem relações de causalidade entre a IE e o BET.

Um dos maiores problemas que a IE enfrenta hoje é a falta de consenso sobre o seu estudo na comunidade científica – termos semelhantes podem expressar fenómenos profundamente distintos para diferentes autores. O constructo “inteligência” já superou um desafio semelhante em 1994, quando 52 investigadores académicos conceituados no estudo da inteligência assinaram uma declaração coletiva denominada “Mainstream Science on Intelligence” que ajudou a estabilizar a definição e método de pesquisa da inteligência (Gottfredson, 1997). Até se atingir um consenso semelhante, o estudo da IE continuará a progredir lentamente e com entropia.

Seria importante perceber em que situações a autonomia impacta o BET e por quanta variância pode ser responsável, uma limitação do presente estudo e que vem acompanhando a investigação sobre o tema (Breugh, 1999). Um estudo experimental com manipulação da variável “autonomia no trabalho” poderia auxiliar na compreensão da sua correlação com o bem-estar no trabalho. De modo a aprofundar o estudo da ANT e do BET, seria também importante voltar a estudar estes fenómenos complementando-os com dados sobre a autoeficácia dos indivíduos da amostra. Isto é, perceber se a autonomia no trabalho impacta os indivíduos da mesma forma ou se impacta de modo distinto o bem-estar em indivíduos com determinados níveis de autoeficácia (Abraham, 2000). O controlo deste fenómeno em estudos futuros pode ajudar a progredir no conhecimento sobre a adaptação do local de trabalho ao colaborador e apoiar o desenvolvimento de novas práticas no campo do recrutamento de colaboradores.

Por fim, seria interessante reproduzir no futuro o teste da H3 com recurso a instrumentos distintos e, inclusive, um quadro teórico (no âmbito da inteligência emocional) diferente, uma vez que diferentes quadros teóricos da IE (como o modelo de aptidões) ajudam a compreender realidades complementares de um mesmo fenómeno.

## 8. Conclusão

A literatura científica sobre a inteligência emocional e sobre o bem-estar no trabalho tem vindo a crescer nos últimos anos. Tal facto não significa que se esteja mais perto de atingir uma concordância por parte dos investigadores relativamente ao significado e à operacionalização destes dois constructos. A autonomia no trabalho é também um constructo que tem vindo a ser estudado em conjunto com outros temas da psicologia organizacional e que, sob determinados contextos, apresenta efeitos de mediação e de moderação sobre determinadas variáveis da vida organizacional.

Sabe-se hoje que a IET pode ser treinada e que este treino provoca alterações duradouras na forma como o individuo interage sobre o seu meio e sobre como a realidade é experienciada. Uma vez que a autonomia no trabalho é função de diversas variáveis (manipuláveis pelo investigador) e a IET é um constructo relacionado com a personalidade de modo não-determinístico (i.e. pode ser relativamente construído pelo sujeito), foi importante explorar o modo estas variáveis impactam o bem-estar no trabalho, um dos aspetos mais importante da vida organizacional.

De modo geral, os resultados do presente estudo indicam que a inteligência emocional de traços se correlaciona de modo positivo e significativo com o bem-estar no trabalho, assumindo-se o BET como variável dependente da IET. Os resultados também indicaram a existência de uma correlação positiva e significativa entre a autonomia no trabalho e o bem-estar no trabalho. Estes resultados levam a crer que uma parte da variância do BET possa ser explicada por fatores internos ao indivíduo, tal como a IET, e uma outras parte por fatores externos, tal como a ANT. As variáveis IET e BET estão correlacionadas entre si de forma positiva e significativa, tais como o BET e a ANT. Apesar destas duas correlações, os dados não apontaram para a existência de uma relação de mediação total por parte da ANT sobre a relação IET-BET, mas sim de mediação parcial.

A presente investigação apresenta dados com utilidade organizacional para dois tipos de abordagens: para abordagens *a priori* e para abordagens *a posteriori*. As abordagens *a priori* referem-se à análise da IET com vista à gestão do recrutamento, avaliação, promoção e gestão da carreira dos colaboradores. O próprio individuo também pode fazer uma análise do local de trabalho onde se irá inserir com vista a perceber se as condições de ANT e, quando possível, a IE dos colegas, se adequam às suas próprias expectativas e desejos. A abordagem *a posteriori* refere-se ao desenvolvimento de competências associadas à IET e das condições de trabalho ótimas (e.g. ambientes com níveis de ANT adequados e adaptados às funções). É possível, e alcançável para as médias e grandes empresas, a criação de programas de

desenvolvimento organizacional, de formação, de desenvolvimento de carreira e até de benefícios e recompensas que contemplem o desenvolvimento da dimensão emocional em conjunto com as variáveis associadas às condições do local de trabalho, como a autonomia no trabalho (seja nos métodos de trabalho, horários ou critérios de avaliação).

Acredita-se que os constructos estudados ainda não sejam a prioridade da maioria das empresas em Portugal, mas também se acredita que é responsabilidade da comunidade científica demonstrar as potencialidades que o desenvolvimento de abordagens, tendo em conta as realidades estudadas, podem trazer para o mercado de trabalho, não apenas em termos financeiros, mas também de saúde, realização e de responsabilidade social.

## 9. Referências bibliográficas

- Abbad, G., & Torres, C. V. (2002). Regressão múltipla stepwise e hierárquica em Psicologia Organizacional: aplicações, problemas e soluções. *Estudos de Psicologia, 7*, 19-29.
- Abraham, R. (1999). Emotional intelligence in organizations: A conceptualization. *Genetic, Social, and General Psychology Monographs, 125*(2), 209-224.
- Abraham, R. (2000). The role of job control as a moderator of emotional dissonance and emotional intelligence–outcome relationships. *The Journal of Psychology, 134*(2), 169-184.
- Albuquerque, A. S., & Tróccoli, B. T. (2004). Desenvolvimento de uma escala de bem-estar subjetivo. *Psicologia: Teoria e Pesquisa, 20*, 153-164.
- Alias, N., Nor, N., & Hassan, R. (2016). The Relationships Between Talent Management Practices, Employee Engagement, and Employee Retention in the Information and Technology (IT) Organizations in Selangor. In *Proceedings of the 1st AAGBS International Conference on Business Management 2014 (AiCoBM 2014)* (pp. 101-115). Springer Singapore.
- Amaral, D., Siqueira, M., Ribeiro, J., & Leal, I. (2004). Relações entre percepção da estrutura organizacional e bem-estar de profissionais de uma empresa em processo de privatização. In *Actas 5º Congresso Nacional de Psicologia da Saúde* (pp. 671-678).
- Anari, N. (2012). Teachers: emotional intelligence, job satisfaction, and organizational commitment. *Journal of workplace Learning, 24*(4), 256-269.
- Argote, L., & McGrath, J. E. (1993). Group processes in organizations: Continuity and change. *International review of industrial and organizational psychology, 8*(1993), 333-389.

- Argyle, M. (1973). *Social encounters: readings in social interaction*. Aldine Pub. Co.
- Ashkanasy, N. M., & Daus, C. S. (2005). Rumors of the death of emotional intelligence in organizational behavior are vastly exaggerated. *Journal of Organizational Behavior*, 26(4), 441-452.
- Aubé, C., Rousseau, V., & Morin, E. M. (2007). Perceived organizational support and organizational commitment: The moderating effect of locus of control and work autonomy. *Journal of managerial Psychology*, 22(5), 479-495.
- Bar-On, R. (1997). The Emotional Quotient Inventory (EQ-i): A test of emotional intelligence. Toronto: *Multi-Health Systems*, 28.
- Bar-On, R. (2000). *Emotional and social intelligence: insights from the emotional quotient inventory*. In R. Bar-On & J.D.A. Parker (eds.): *Handbook of emotional intelligence* (pp. 363-388). San Francisco: Jossey-Bass.
- Bar-On, R. (2001). Emotional intelligence and self-actualization. *Emotional intelligence in everyday life: A scientific inquiry*, 82-97.
- Bar-On, R. (2006). The Bar-On model of emotional-social intelligence (ESI) 1. *Psicothema*, 18, 13-25.
- Baron, R. M., & Kenny, D. A. (1986). The moderator–mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of personality and social psychology*, 51(6), 1173.
- Bar-On, R., & Parker, J. D. (2000). *The handbook of emotional intelligence: Theory, development, assessment, and application at home, school, and in the workplace*. Jossey-Bass.
- Barrett, L. F., & Salovey, P. (Eds.). (2002). *The wisdom in feeling: Psychological processes in emotional intelligence*. Guilford Press.

- Barrick, M. R., & Mount, M. K. (1993). Autonomy as a moderator of the relationships between the Big Five personality dimensions and job performance. *Journal of applied Psychology, 78*(1), 111.
- Barros, M. C. (2011). *Inteligência Emocional, Confiança do Empregado na Organização e Bem-Estar no Trabalho: Um Estudo com Executivos* (Dissertação de mestrado). Universidade Metodista de São Paulo, São Paulo.
- Baumeister, R. F., Bratslavsky, E., Finkenauer, C., & Vohs, K. D. (2001). Bad is stronger than good. *Review of general psychology, 5*(4), 323.
- Beldoch, M. (1964), *Sensitivity to expression of emotional meaning in three modes of communication*, in J. R. Davitz et al., *The Communication of Emotional Meaning*, McGraw-Hill, pp. 31-42.
- Blanchflower, D. G., & Oswald, A. J. (1999). Well-being, insecurity and the decline of American job satisfaction. *NBER working paper, 7487*.
- Bond, F. W., & Donaldson-Feilder, E. J. (2004). The relative importance of psychological acceptance and emotional intelligence to workplace well-being. *British Journal of Guidance & Counselling, 32*(2), 187-203.
- Borges, L. (1999). As concepções do trabalho: um estudo de análise de conteúdo de dois periódicos de circulação nacional. *Revista de Administração Contemporânea, 3*(3), 81-107.
- Boyatzis, R. (2007). *The creation of the emotional and social competency inventory (ESCI)*. Hay Group: Boston.
- Boyatzis, R. (2009). Competencies as a behavioral approach to emotional intelligence. *Journal of Management Development, 28*(9), 749-770.
- Boyatzis, R., Goleman, D., & Rhee, K. (2000). Clustering competence in emotional intelligence: Insights from the Emotional Competence Inventory (ECI). *Handbook of emotional intelligence, 343-362*.

- Brackett, M. A., Rivers, S. E., Shiffman, S., Lerner, N., & Salovey, P. (2006). Relating emotional abilities to social functioning: a comparison of self-report and performance measures of emotional intelligence. *Journal of personality and social psychology, 91*(4), 780.
- Breaugh, J. A. (1985). The measurement of work autonomy. *Human relations, 38*(6), 551-570.
- Breaugh, J. A. (1989). The work autonomy scales: Additional validity evidence. *Human Relations, 42*(11), 1033-1056.
- Breaugh, J. A. (1999). Further investigation of the work autonomy scales: Two studies. *Journal of Business and Psychology, 13*(3), 357-373.
- Brown, D., & McIntosh, S. (1998). *If you're happy and you know it... job satisfaction in the low wage service sector*. Centre for Economic Performance, London School of Economics and Political Science.
- Burkeman, O. (2013). *The antidote: Happiness for people who can't stand positive thinking*. Macmillan.
- Campbell, A., Converse, P. E., & Rodgers, W. L. (1976). *The quality of American life: Perceptions, evaluations, and satisfactions*. Russell Sage Foundation.
- Caruso, D. R., & Salovey, P. (2004). *The emotionally intelligent manager: How to develop and use the four key emotional skills of leadership*. John Wiley & Sons.
- Chambers, E. G., Foulon, M., Handfield-Jones, H., Hankin, S. M., & Michaels, E. G. (1998). The war for talent. *McKinsey Quarterly, 44*-57.
- Chamorro-Premuzic, T., Bennett, E., & Furnham, A. (2007). The happy personality: Mediation role of trait emotional intelligence. *Personality and individual differences, 42*(8), 1633-1639.

- Codo, W. (1997). Um diagnóstico do trabalho (em busca do prazer). *Trabalho, organizações e cultura*, 21-40.
- Cohen, S. G., & Ledford, G. E. (1994). The effectiveness of self-managing teams: A quasi-experiment. *Human Relations*, 47(1), 13-43.
- Cooper, A., & Petrides, K. V. (2010). A psychometric analysis of the Trait Emotional Intelligence Questionnaire–Short Form (TEIQue–SF) using item response theory. *Journal of personality assessment*, 92(5), 449-457.
- Cooper, R., & Sawaf, A. (1997). *Executive EQ: Emotional Intelligence in Business and Organizations*. New York: Putnam.
- Cordery, J. L., Mueller, W. S., & Smith, L. M. (1991). Attitudinal and behavioral effects of autonomous group working: A longitudinal field study. *Academy of Management Journal*, 34(2), 464-476.
- Costa, P. T., McCrae, R. R., & Zonderman, A. B. (1987). Environmental and dispositional influences on well-being: Longitudinal follow-up of an American national sample. *British Journal of Psychology*, 78(3), 299-306.
- Coughlan, T. (2016). Structures for Success: How the Structure of Today's Professional Organizations Are Changing. *Journal of Management and Innovation*, 2(1).
- Damásio, A. (2000). *O erro de Descartes – Emoção, razão e cérebro humano*. Lisboa: Europa-América.
- Daniels, K. (2000). Measures of five aspects of affective well-being at work. *Human Relations*, 53(2), 275-294.
- Darwin, C. (1872). *Expression of emotions in animals and humans*. London: John Murray.

- Davidson, R. J., Kabat-Zinn, J., Schumacher, J., Rosenkranz, M., Muller, D., Santorelli, S. F., et al. (2003). Alterations in brain and immune function produced by mindfulness meditation. *Psychosomatic medicine*, 65(4), 564-570.
- Davies, M., Stankov, L., & Roberts, R. D. (1998). Emotional intelligence: in search of an elusive construct. *Journal of personality and social psychology*, 75(4), 989.
- Davitz, J. R. (1964). *The communication of emotional meaning*. Oxford: Mcgraw Hill.
- De Jonge, J., & Schaufeli, W. B. (1998). Job characteristics and employee well-being: A test of Warr's Vitamin Model in health care workers using structural equation modelling. *Journal of organizational behavior*, 19(4), 387-407.
- DeCharms, R. (1968). *Personal causation*. New York: Academic Press.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (1987). The support of autonomy and the control of behavior. *Journal of personality and social psychology*, 53(6), 1024.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2008). Hedonia, eudaimonia, and well-being: an introduction. *Journal of Happiness Studies*, 9, 1–11.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2011). Self-determination theory. *Handbook of theories of social psychology*, 1, 416-433.
- Denton, D. W., & Kleiman, L. S. (2001). Job tenure as a moderator of the relationship between autonomy and satisfaction. *Applied HRM research*, 6(2), 105-114.
- Dessen, M. C., & Paz, M. D. (2010). Bem-estar pessoal nas organizações: o impacto de configurações de poder e características de personalidade. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 26(3), 549-556.
- Diener, E. (1984). Subjective well-being. *Psychological Bulletin*, 95(3), 542-575.
- Diener, E. (2000). Subjective well-being: The science of happiness and a proposal for a national index. *American psychologist*, 55(1), 34.

- Diener, E., Oishi, S., & Lucas, R. E. (2003). Personality, culture, and subjective well-being: Emotional and cognitive evaluations of life. *Annual review of psychology*, 54(1), 403-425.
- Diener, E., Suh, E., & Oishi, S. (1997). Recent findings on subjective well being. *Indian Journal of Clinical Psychology*, 24, 25-41.
- Diener, E., Suh, E., Lucas, R. E., & Smith, H. L. (1999). Subjective well-being: Three decades of progress. *Psychological Bulletin*, 125(2), 276-302.
- Dunning, D., Heath, C., & Suls, J. M. (2004). Flawed self-assessment implications for health, education, and the workplace. *Psychological science in the public interest*, 5(3), 69-106.
- Dwyer, D. J., Schwartz, R. H., & Fox, M. L. (1992). Decision-making autonomy in nursing. *Journal of Nursing Administration*, 22(2), 17-23.
- Espinoza-Venegas, M., Sanhueza-Alvarado, O., Ramírez-Elizondo, N., & Sáez-Carrillo, K. (2015). Validação do construto e da confiabilidade de uma escala de inteligência emocional aplicada a estudantes de enfermagem. *Revista Latino-Americana de Enfermagem*, 23(1).
- Estramiana, J. L. A. (1992). *Desempleo y bienestar psicológico*. Madrid: Siglo XXI de España Editores.
- Evans, B. K., & Fischer, D. G. (1992). A hierarchical model of participatory decision-making, job autonomy, and perceived control. *Human Relations*, 45(11), 1169-1189.
- Farh, J. L., & Scott, W. E. (1983). The experimental effects of "autonomy" on performance and self-reports of satisfaction. *Organizational Behavior and Human Performance*, 31(2), 203-222.
- Fernández-Berrocal, P., & Extremera N. (2006). Emotional intelligence: A theoretical and empirical review of its first 15 years of history. *Psicothema*, 18(1), 7-12.

- Fisher, C. D., & Ashkanasy, N. M. (2000). The emerging role of emotions in work life: An introduction. *Journal of Organizational Behavior*, 21(2), 123-129.
- Frank, F. D., & Taylor, C. (2004). Talent management: Trends that will shape the future. *People and Strategy*, 27(1), 33.
- Frankl, V. E. (1959). *From death-camp to existentialism: A psychiatrist's path to a new therapy*. Beacon Press.
- Fredrickson, B. L. (1998). What good are positive emotions?. *Review of general psychology*, 2(3), 300.
- Fredrickson, B. L. (2001). The role of positive emotions in positive psychology: The broaden-and-build theory of positive emotions. *American psychologist*, 56(3), 218.
- Fried, Y., & Ferris, G. R. (1987). The validity of the job characteristics model: A review and meta-analysis. *Personnel psychology*, 40(2), 287-322.
- Frijda, N. (1986). *The emotions*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Furnham, A., & Christoforou, I. (2007). Personality traits, emotional intelligence, and multiple happiness. *North American Journal of Psychology*, 9(3), 439-462.
- Furnham, A., McClelland, A., & Mansi, A. (2012). Selecting your boss: Sex, age, IQ and EQ factors. *Personality and Individual Differences*, 53(5), 552-556.
- Gagné, M., & Deci, E. L. (2005). Self-determination theory and work motivation. *Journal of Organizational Behavior*, 26(4), 331-362.
- Ganster, D. C. (1989). Worker control and well-being: A review of research in the workplace. *Job control and worker health*, 3(23), 213-229.
- Gardner, H. (1995). Reflections on multiple intelligences: Myths and messages. *Phi Delta Kappan*, 77(3), 200.
- Gardner, H. (2011). *Frames of mind: The theory of multiple intelligences*. New York: Basic Books.

- Geher, G. (2004). *Measuring emotional intelligence: common ground and controversy*. New York: Nova Science Publishers.
- Goleman, D. (1995). *Emotional intelligence*. New York: Bantam.
- Goleman, D., Boyatzis, R. E., & McKee, A. (2002). *The new leaders: Transforming the art of leadership into the science of results*. London: Little, Brown.
- Gottfredson, L. S. (1997). Mainstream science on intelligence: An editorial with 52 signatories, history, and bibliography. *Intelligence*, 24(1), 13-23.
- Gouveia, V., Fonseca, P., Lins, S., Lima, A., & Gouveia, R. (2008). Escala de bem-estar afetivo no trabalho (JAWS): evidências de validade fatorial e consistência interna. *Psicologia: Reflexão e Crítica*, 21(3), 464-473.
- Guest, D. (2002). Human resource management, corporate performance and employee wellbeing: Building the worker into HRM. *Journal of Industrial relations*, 44(3), 335-358.
- Gulowsen, J. (1972). A measure of work group autonomy. In L. Davis & J. Taylor (Eds.), *Design of jobs*, (pp. 374-390). Harmondsworth: Penguin.
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1975). Development of job diagnostic survey. *Journal of Applied Psychology*, 60, 159-170.
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1976). Motivation through the design of work: Test of a theory. *Organizational behavior and human performance*, 16(2), 250-279.
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1980). *Work redesign*. Reading, MA: Addison-Wesley.
- Hopkins, M. M., & Yonker, R. D. (2015). Managing conflict with emotional intelligence: Abilities that make a difference. *Journal of Management Development*, 34(2), 226-244.

- Horn, J. E., Taris, T. W., Schaufeli, W. B., & Schreurs, P. J. (2004). The structure of occupational well-being: A study among Dutch teachers. *Journal of occupational and Organizational Psychology*, 77(3), 365-375.
- Hornung, S., & Rousseau, D. M. (2007). Active on the job—proactive in change how autonomy at work contributes to employee support for organizational change. *The Journal of Applied Behavioral Science*, 43(4), 401-426.
- Ireland, R. D., Hitt, M. A., & Sirmon, D. G. (2003). A model of strategic entrepreneurship: The construct and its dimensions. *Journal of management*, 29(6), 963-989.
- James, W. (1884). II.—What is an emotion?. *Mind*, (34), 188-205.
- Johns, G., Xie, J. L., & Fang, Y. (1992). Mediating and moderating effects in job design. *Journal of Management*, 18(4), 657-676.
- Johnson, H. A. M., & Spector, P. E. (2007). Service with a smile: do emotional intelligence, gender, and autonomy moderate the emotional labor process?. *Journal of occupational health psychology*, 12(4), 319.
- Johnson, S. J., Batey, M., & Holdsworth, L. (2009). Personality and health: The mediating role of trait emotional intelligence and work locus of control. *Personality and Individual Differences*, 47(5), 470-475.
- Joseph, D. L., Jin, J., Newman, D. A., & O'Boyle, E. H. (2015). Why does self-reported emotional intelligence predict job performance? A meta-analytic investigation of mixed EI. *Journal of Applied Psychology*, 100(2), 298.
- Judge, T. A., & Watanabe, S. (1993). Another look at the job satisfaction-life satisfaction relationship. *Journal of applied psychology*, 78(6), 939.
- Judge, T. A., Thoresen, C. J., Bono, J. E., & Patton, G. K. (2001). The job satisfaction—job performance relationship: A qualitative and quantitative review. *Psychological bulletin*, 127(3), 376.

- Kabat-Zinn, J., & Hanh, T. N. (2009). *Full catastrophe living: Using the wisdom of your body and mind to face stress, pain, and illness*. Delta.
- Kafetsios, K., & Zampetakis, L. A. (2008). Emotional intelligence and job satisfaction: Testing the mediatory role of positive and negative affect at work. *Personality and Individual Differences, 44*(3), 712-722.
- Karasek, R. A., & Theorell, T. (1990). *Health work*. New York: Basic Books.
- Katwyk, P. T., Fox, S., Spector, P. E., & Kelloway, E. K. (2000). Using the Job-Related Affective Well-Being Scale (JAWS) to investigate affective responses to work stressors. *Journal of occupational health psychology, 5*(2), 219.
- Beasley, K. (1987). The emotional quotient. *Br. Mensa Mag, 25*.
- Kuron, L. K., Lyons, S. T., Schweitzer, L., & Ng, E. S. (2015). Millennials' work values: differences across the school to work transition. *Personnel Review, 44*(6), 991-1009.
- Laine, P. A., & Rinne, R. (2015). Developing wellbeing at work: Emerging dilemmas. *International Journal of Wellbeing, 5*(2).
- Lane, R. D., Quinlan, D. M., Schwartz, G. E., Walker, P. A., & Zeitlin, S. B. (1990). The Levels of Emotional Awareness Scale: A cognitive-developmental measure of emotion. *Journal of personality assessment, 55*(1-2), 124-134.
- Langfred, C.W. (2000). The paradox of self-management: Individual and group autonomy in work groups. *Journal of Organizational Behavior, 21*, 563–585
- Lawler, E. E., Mohrman, S., & Ledford, G. (1995). *Creating high performance organizations: Practices and results of employees involvement and TQM in Fortune 1000 companies*. San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Lazarus, R. S., & Cohen-Charash, Y. (2001). Discrete emotions in organizational life. *Emotions at work: Theory, research and applications for management, 4584*.

- LeDoux, J., (2000). *O cérebro emocional. As misteriosas estruturas da vida emocional*. Cascais: Pergaminho.
- Loher, B. T., Noe, R. A., Moeller, N. L., & Fitzgerald, M. P. (1985). A meta-analysis of the relation of job characteristics to job satisfaction. *Journal of applied Psychology*, 70(2), 280.
- Lopes, P. N., Grewal, D., Kadis, J., Gall, M., & Salovey, P. (2006). Evidence that emotional intelligence is related to job performance and affect and attitudes at work. *Psicothema*, 18, 132-138.
- Lumpkin, G. T., Cogliser, C. C., & Schneider, D. R. (2009). Understanding and measuring autonomy: An entrepreneurial orientation perspective. *Entrepreneurship theory and practice*, 33(1), 47-69.
- MacCann, C., Joseph, D. L., Newman, D. A., & Roberts, R. D. (2014). Emotional intelligence is a second-stratum factor of intelligence: Evidence from hierarchical and bifactor models. *Emotion*, 14(2), 358.
- Macedo, I. (2008). Como o Clima Psicológico e o Bem-Estar Afectivo no Trabalho explicam as Intenções de Abandono das Organizações. (Dissertação de mestrado). ISCTE Business School, Lisboa.
- Marôco, J. (2011). *Análise Estatística com o SPSS Statistics*. Pero Pinheiro: Report Number.
- Martins, A., Ramalho, N., & Morin, E. (2010). A comprehensive meta-analysis of the relationship between emotional intelligence and health. *Personality and individual differences*, 49(6), 554-564.
- Maslow, A. H. (1950). Self-actualizing people: a study of psychological health. *Personality*, 1, 11-34.
- Matthews, G., Roberts, R. D., & Zeidner, M. (2004). Seven myths about emotional intelligence. *Psychological Inquiry*, 15(3), 179-196.

- Matthews, G., Zeidner, M., & Roberts, R. D. (2002). *Emotional intelligence: Science and myth*. MIT press.
- Mavroveli, S., Petrides, K. V., Rieffe, C., & Bakker, F. (2007). Trait emotional intelligence, psychological well-being and peer-rated social competence in adolescence. *British Journal of Developmental Psychology, 25*(2), 263-275.
- Mayer, J. D., & Salovey, P. (1993). The intelligence of emotional intelligence. *Intelligence, 17*(4), 433-442.
- Mayer, J. D., & Salovey, P. (1997). *What is emotional intelligence?* In P. Salovey & D. Sluyter (Eds.), *Emotional development and emotional intelligence: Implications for educators* (pp. 3-31). New York: Basic Books.
- Mayer, J. D., Caruso, D. R., & Salovey, P. (1999). Emotional intelligence meets traditional standards for intelligence. *Intelligence 1*(27), 267–298.
- Mayer, J. D., Roberts, R. D., & Barsade, S. G. (2008). Human abilities: Emotional intelligence. *Annu. Rev. Psychol., 59*, 507-536.
- Mayer, J. D., Salovey, P., & Caruso, D. R. (2002). *Mayer–Salovey–Caruso Emotional Intelligence Test (MSCEIT): User’s manual*. Toronto, Ontario: Multi-Health Systems, Inc.
- Mayer, J. D., Salovey, P., & Caruso, D. R. (2004). Emotional Intelligence: theory, findings, and implications. *Psychological inquiry, 15*(3), 197-215.
- Mayer, J. D., Salovey, P., Caruso, D. R., & Sitarenios, G. (2001). Emotional intelligence as a standard intelligence. *Emotion 1*, 232–242.
- McGregor, D. (1960). Theory X and theory Y. *Organization theory, 358-374*.
- Muchinsky, P. M. (2006). *Psychology applied to work: An introduction to industrial and organizational psychology*. Cengage Learning.

- Murphy, K. (2006). *A critique of emotional intelligence: What are the problems and how can they be fixed?* (pp. 345-354). Mahwah, NJ, US: Lawrence Erlbaum Associates Publishers.
- Nascimento, S. H. (2006). *As relações entre inteligência emocional e bem-estar no trabalho*. (Dissertação de mestrado). Universidade Metodista de São Paulo, São Paulo.
- Nelis, D., Kotsou, I., Quoidbach, J., Hansenne, M., Weytens, F., Dupuis, P., & Mikolajczak, M. (2011). Increasing emotional competence improves psychological and physical well-being, social relationships, and employability. *Emotion, 11*(2), 354.
- Ng, T. W., & Feldman, D. C. (2014). The moderating effects of age in the relationships of job autonomy to work outcomes. *Work, Aging and Retirement, 1*-15.
- Nijhuis, F. J. N., Van Boxtel, M. P. J., & Knottnerus, J. A. (1999). Flexible work schedules and mental and physical health. A study of a working population with non-traditional working hours. *Journal of Organizational Behavior, 20*(1), 35-46.
- Oginska-Bulik, N. (2005). Emotional intelligence in the workplace: Exploring its effects on occupational stress and health outcomes in human service workers. *International Journal of Occupational Medicine and Environmental Health, 18*(2), 167-175.
- O'Leary-Kelly, A., Rosen, C. C., & Hochwarter, W. A. (2016). Who is deserving and who decides: Entitlement as a work-situated phenomenon. *Academy of Management Review, 42*(3), 417-436.
- Päätaalo, K., & Kyngäs, H. (2016). Well-being at Work: Graduating Nursing Students' Perspective in Finland. *Contemporary nurse, 1*-23.
- Page, K. (2005). *Subjective wellbeing in the workplace* (Dissertação de Doutorado) Deakin University, Australia.

- Paschoal, T. (2008). *Bem-estar no trabalho: relações com suporte organizacional, prioridades axiológicas e oportunidades de alcance de valores pessoais no trabalho*. (Dissertação de Doutorado). Universidade de Brasília, Brasília.
- Paschoal, T., & Tamayo, A. (2008). Construção e validação da escala de bem-estar no trabalho. *Avaliação psicológica*, 7(1), 11-22.
- Pasquali, L. (2007). Validade dos testes psicológicos: será possível reencontrar o caminho. *Psicologia: teoria e pesquisa*, 23, 99-107.
- Payne, W. L. (1985). *A study of emotion: developing emotional intelligence; self-integration; relating to fear, pain and desire (theory, structure of reality, problem solving, contraction/expansion, tuning in/coming out/letting go)*. (Dissertação de Doutorado). The Union for Experimenting Colleges and Universities, Cincinnati.
- Pereira, U. (2009). *Relações de suporte e bem-estar no trabalho em pessoas com deficiência* (Dissertação de Mestrado). Universidade Metodista de São Paulo, São Bernardo do Campo.
- Pérez, J. C., Petrides, K. V., & Furnham, A. (2005). Measuring trait emotional intelligence. *Emotional intelligence: An international handbook*, 181-201.
- Petrides, K. V. (2009). Psychometric properties of the trait emotional intelligence questionnaire (TEIQue). In *Assessing emotional intelligence* (pp. 85-101). Springer US.
- Petrides, K. V. (2016). *Psychometric Lab*, Retrieved from <http://www.psychometriclab.com/Home/Default/13>
- Petrides, K. V., & Furnham, A. (2000a). Gender differences in measured and self-estimated trait emotional intelligence. *Sex roles*, 42(5-6), 449-461.
- Petrides, K. V., & Furnham, A. (2000b). On the dimensional structure of emotional intelligence. *Personality and individual differences*, 29(2), 313-320.

- Petrides, K. V., & Furnham, A. (2001). Trait emotional intelligence: Psychometric investigation with reference to established trait taxonomies. *European journal of personality, 15*(6), 425-448.
- Petrides, K. V., & Furnham, A. (2006). The Role of Trait Emotional Intelligence in a Gender-Specific Model of Organizational Variables. *Journal of Applied Social Psychology, 36*(2), 552-569.
- Petrides, K. V., Mikolajczak, M., Mavroveli, S., Sanchez-Ruiz, M. J., Furnham, A., & Pérez-González, J. C. (2016). Developments in trait emotional intelligence research. *Emotion Review, 17*54073916650493.
- Petrides, K. V., Pérez-González, J. C., & Furnham, A. (2007). On the criterion and incremental validity of trait emotional intelligence. *Cognition and Emotion, 21*(1), 26-55.
- Petrides, K. V., Pita, R., & Kokkinaki, F. (2007). The location of trait emotional intelligence in personality factor space. *British Journal of Psychology, 98*(2), 273-289.
- Petrides, K.V. (2011). Ability and trait emotional intelligence. In T. Chamorro-Premuzic, A. Furnham, & S. von Stumm (Eds.), *The Blackwell-Wiley handbook of individual differences* (pp. 656-678). New York: Wiley.
- Pritchard, K., & Whiting, R. (2015). Generational Diversity at Work: New Research Perspectives. *Personnel Review, 44*(1), 176-179.
- Roberts, R. D., Flores-Mendoza, C. E., & Nascimento, E. D. (2002). Inteligência emocional: um construto científico. *Paidéia, 12*(23), 77-92.
- Rodrigues, N., Rebelo, T., & Coelho, J. V. (2011). Adaptação da Escala de Inteligência Emocional de Wong e Law (WLEIS) e análise da sua estrutura factorial e fiabilidade numa amostra portuguesa. *Psychologica, 55*(5), 189-207.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American psychologist, 55*(1), 68.

- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2001). On happiness and human potentials: A review of research on hedonic and eudaimonic well-being. *Annual review of psychology*, 52(1), 141-166.
- Ryff, C. D. (1989). Happiness is everything, or is it? Explorations on the meaning of psychological well-being. *Journal of personality and social psychology*, 57(6), 1069.
- Salovey, P., & Grewal, D. (2005). The science of emotional intelligence. *Current directions in psychological science*, 14(6), 281-285.
- Salovey, P., & Mayer, J. D. (1990). Emotional intelligence. *Imagination, cognition and personality*, 9(3), 185-211.
- Salovey, P., Mayer, J. D., Goldman, S. L., Turvey, C., & Palfai, T. P. (1995). Emotional attention, clarity, and repair: Exploring emotional intelligence using the Trait Meta-Mood Scale. *Emotion, disclosure, and health*, 125, 154.
- Salovey, P., Woolery, A., & Mayer, J. D. (2001). Emotional intelligence: Conceptualization and measurement. *Blackwell handbook of social psychology: Interpersonal processes*, 279-307.
- Schutte, N. S., & Loi, N. M. (2014). Connections between emotional intelligence and workplace flourishing. *Personality and Individual Differences*, 66, 134-139.
- Schutte, N. S., Malouff, J. M., Hall, L. E., Haggerty, D. J., Cooper, J. T., Golden, C. J., & Dornheim, L. (1998). Development and validation of a measure of emotional intelligence. *Personality and individual differences*, 25(2), 167-177.
- Sekhar, S. (2011). Correlates of work autonomy. *The IUP Journal of Organizational Behavior*, 10(3), 26-40.
- Seligman, M. E. P., & Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive psychology: An introduction. *American Psychologist*, 55, 5-14

- Sevdalis, N., Petrides, K. V., & Harvey, N. (2007). Trait emotional intelligence and decision-related emotions. *Personality and Individual Differences, 42*(7), 1347-1358.
- Shane, S., Venkataraman, S., & MacMillan, I. (1995). Cultural differences in innovation championing strategies. *Journal of Management, 21*(5), 931-952.
- Shipley, N. L., Jackson, M. J., & Segrest, S. (2010). The effects of emotional intelligence, age, work experience, and academic performance. *Research in Higher Education Journal (9)*, 1-18.
- Siegling, A. B., Vesely, A. K., Petrides, K. V., & Saklofske, D. H. (2015). Incremental validity of the Trait Emotional Intelligence Questionnaire–Short Form (TEIQue–SF). *Journal of personality assessment, 97*(5), 525-535.
- Singh, M., & Woods, S. A. (2008). Predicting general well-being from emotional intelligence and three broad personality traits. *Journal of Applied Social Psychology, 38*(3), 635-646.
- Siqueira, M. M. M., & Padovam, V. A. R. (2008). Bases teóricas de bem-estar subjetivo, bem-estar psicológico e bem-estar no trabalho. *Psicologia: teoria e pesquisa, 24*(2), 201-209.
- Sirgy, M. J. (2011). Employee well-being: An integrative perspective. In N. Reilly M. J., Sirgy, & C. A. Gorman (Eds.). *Ethics and quality of work life*. Dordrecht, The Netherlands: Springer.
- Smith, C. S., Tisak, J., Hahn, S. E., & Schmieder, R. A. (1997). The measurement of job control. *Journal of Organizational Behavior, 18*(3), 225-237.
- Smith, L., Ciarrochi, J., & Heaven, P. C. (2008). The stability and change of trait emotional intelligence, conflict communication patterns, and relationship satisfaction: A one-year longitudinal study. *Personality and Individual Differences, 45*(8), 738-743.

- Smith, L., Heaven, P. C., & Ciarrochi, J. (2008). Trait emotional intelligence, conflict communication patterns, and relationship satisfaction. *Personality and Individual Differences, 44*(6), 1314-1325.
- Spector, P. E. (1986). Perceived control by employees: A meta-analysis of studies concerning autonomy and participation at work. *Human relations, 39*(11), 1005-1016.
- Spreitzer, G. M. (1996). Social structural characteristics of psychological empowerment. *Academy of management journal, 39*(2), 483-504.
- Sprigg, C. A., Jackson, P. R., & Parker, S. K. (2000). Production teamworking: The importance of interdependence and autonomy for employee strain and satisfaction. *Human Relations, 53*(11), 1519.
- Stavroulakis, D. (1997). Quality circle autonomy: evidence from a Japanese subsidiary and a Western subsidiary. *International Journal of Quality & Reliability Management, 14*(2), 146-159.
- Sy, T., Tram, S., & O'Hara, L. A. (2006). Relation of employee and manager emotional intelligence to job satisfaction and performance. *Journal of vocational behavior, 68*(3), 461-473.
- Taggart, J. H. (1996). Multinational manufacturing subsidiaries in Scotland: strategic role and economic impact. *International Business Review, 5*(5), 447-468.
- Tajfel, H. (2010). *Social identity and intergroup relations*. Cambridge University Press.
- Thompson, C. A., & Prottas, D. J. (2006). Relationships among organizational family support, job autonomy, perceived control, and employee well-being. *Journal of occupational health psychology, 11*(1), 100.
- Thorndike, R. L., & Stein, S. (1937). An evaluation of the attempts to measure social intelligence. *Psychological Bulletin, 34*(5), 275.

- Tiberius, V. (2004). Cultural differences and philosophical accounts of well-being. *Journal of Happiness Studies*, 5(3), 293-314.
- Turner, J. (2003). *Origens das emoções humanas*. Lisboa: Instituto Piaget.
- Vieira, V. A. (2009). Moderação, mediação, moderadora-mediadora e efeitos indiretos em modelagem de equações estruturais: uma aplicação no modelo de desconfirmação de expectativas. *Revista de Administração*, 44(1), 17-33.
- Wagner, J. A., & Gooding, R. Z. (1987). Shared influence and organizational behavior: A meta-analysis of situational variables expected to moderate participation-outcome relationships. *Academy of management Journal*, 30(3), 524-541.
- Warr, P. (1987). *Work, unemployment, and mental health*. Oxford University Press.
- Warr, P. (1990). The measurement of well-being and other aspects of mental health. *Journal of occupational Psychology*, 63(3), 193-210.
- Warr, P. (1994). A conceptual framework for the study of work and mental health. *Work & Stress*, 8(2), 84-97.
- Warr, P. (1999). *Well-being and the workplace*. In D. Kahneman, E. Diener, & N. Schwarz (Eds.), *Well-being: the foundations of hedonic psychology* (pp. 392-412). New York: Russel Sage Foundation.
- Warr, P. (2007). Searching for happiness at work. *Psychologist leicester*, 20(12), 726.
- Warr, P. (2011). *Work, happiness, and unhappiness*. Psychology Press.
- Warr, P., Cook, J., & Wall, T. (1979). Scales for the measurement of some work attitudes and aspects of psychological well-being. *Journal of occupational psychology*, 52(2), 129-148.
- Waterman, A. S. (1993). Two conceptions of happiness: Contrasts of personal expressiveness (eudaimonia) and hedonic enjoyment. *Journal of personality and social psychology*, 64(4), 678.

- Wechsler, D. (1943). Non-intellective factors in general intelligence. *The Journal of Abnormal and Social Psychology*, 38(1), 101.
- Weiss, H. M. (2002). Deconstructing job satisfaction: Separating evaluations, beliefs and affective experiences. *Human resource management review*, 12(2), 173-194.
- Wong, C. (2015). *Emotional Intelligence at Work: 18-year Journey of a Researcher*. Routledge.
- Wong, C., & Law, K. (2002). The effects of leader and follower emotional intelligence on performance and attitude: An exploratory study. *The leadership quarterly*, 13(3), 243-274.
- Woyciekoski, C. (2006). Instrumentos de inteligência emocional de auto-relato medem alguma coisa que instrumentos de personalidade não medem?. Desenvolvimento de uma escala de bem-estar psicológico. *Psicologia: Teoria e Pesquisa* 20(2): 153-164.
- Wright, T. A., & Cropanzano, R. (2000). Psychological well-being and job satisfaction as predictors of job performance. *Journal of occupational health psychology*, 5(1), 84.
- Wu, C. H., Luksyte, A., & Parker, S. K. (2015). Overqualification and subjective well-being at work: The moderating role of job autonomy and culture. *Social Indicators Research*, 121(3), 917-937.
- Zeidner, M., Matthews, G., & Roberts, R. D. (2004). Emotional intelligence in the workplace: A critical review. *Applied Psychology*, 53(3), 371-399.

# Anexos

# Anexo A. Autorização institucional

Assunto: Pedido de colaboração para estudo académico

Exma. Eng<sup>a</sup> [REDACTED],

No âmbito da dissertação de Mestrado em Psicologia do Trabalho e das Organizações, pela Universidade de Évora, a ser realizada sob a orientação do Doutor João Pissarra e subordinada ao tema “Efeito da inteligência emocional sobre o bem-estar no trabalho: um estudo correlacional no negócio segurador”, pretende-se realizar uma recolha de dados relacionada com o tema na população de colaboradores do [REDACTED].

A realização desta investigação implica a recolha de dados através do preenchimento de um questionário de autoavaliação a ser preenchido online pelos colaboradores da empresa. O preenchimento deste questionário tem uma duração aproximada de 12 minutos. Este estudo tem um carácter académico e os dados serão utilizados unicamente para investigação subordinada ao tema.

Serão acautelados todos os aspetos ético-deontológicos, ficando assegurado o carácter voluntário da participação dos colaboradores e o tratamento de forma anónima e confidencial dos dados fornecidos pelos colaboradores.

Assim que o resultado da dissertação seja aprovado e os resultados assumam um carácter público, estes poderão ser disponibilizados à direção de recursos humanos. Estes resultados poderão promover a reflexão sobre diversos aspetos da vida organizacional, tal como o recrutamento e seleção, a formação dada aos colaboradores, os objetivos da avaliação e o grau de autonomia inerente aos horários, funções e avaliação dos colaboradores.

Em nenhum ponto da dissertação de mestrado será referido que a organização onde os dados foram recolhidos foi o [REDACTED], mantendo-se sempre descrição de âmbito geral, tal como “uma empresa do setor segurador”.

A assinatura desta declaração por parte da Diretora de Recursos Humanos pressupõe a permissão para a divulgação interna na empresa do questionário associado ao estudo e a assinatura do requerente, Mário Mateus, pressupõe o cumprimento dos compromissos supracitados.

Agradecendo antecipadamente a vossa melhor atenção, apresento-lhe os meus melhores cumprimentos,

*Mário Mateus*

*Lisboa, 04 de Julho de 2016*

---

*Eng<sup>a</sup>*

*(Assinatura)*

---

*Mário Mateus*

*(Assinatura)*

## Anexo B. Análise descritiva da amostra

Tabela B1. *Sexo da amostra*

		Frequência	Porcentagem	Porcentagem válida	Porcentagem acumulativa
Válido	Masculino	58	33,9	33,9	33,9
	Feminino	113	66,1	66,1	100,0
	Total	171	100,0	100,0	

Tabela B2. *Função do colaborador na empresa*

		Frequência	Porcentagem	Porcentagem válida	Porcentagem acumulativa
Válido	Assistente	43	25,1	25,1	25,1
	Técnico	86	50,3	50,3	75,4
	Coordenação	31	18,1	18,1	93,6
	Direção	11	6,4	6,4	100,0
	Total	171	100,0	100,0	

Tabela B3. *Idade dividida por grupos*

		Frequência	Porcentagem	Porcentagem válida	Porcentagem acumulativa
Válido	Menos de 25	14	8,2	8,2	8,2
	Entre 26 e 35	16	9,4	9,4	17,5
	Entre 36 e 45	59	34,5	34,5	52,0
	Entre 46 e 55	47	27,5	27,5	79,5
	Mais de 56	35	20,5	20,5	100,0
	Total	171	100,0	100,0	

Tabela B4. *Antiguidade dividida por grupos*

		Frequência	Porcentagem	Porcentagem válida	Porcentagem acumulativa
Válido	Menos de 5	27	15,8	15,8	15,8
	6 a 15	22	12,9	12,9	28,7
	16 a 20	46	26,9	26,9	55,6
	21 a 25	26	15,2	15,2	70,8
	Mais de 26	50	29,2	29,2	100,0
	Total	171	100,0	100,0	

## **Anexo C. Consentimento informado**

Agradecemos a sua colaboração através do preenchimento de um questionário que visa recolher dados sobre os temas da inteligência emocional e do bem-estar no trabalho. Este estudo é parte integrante de uma dissertação de mestrado com vista à obtenção do grau de mestre pela Universidade de Évora.

O preenchimento deste questionário tem uma duração aproximada de 10 minutos.

O objetivo desta recolha de dados é levar a cabo uma análise estatística relacionada com os temas em estudo. A investigação tem um carácter académico e os dados serão utilizados unicamente para investigação subordinada ao tema. Sendo assim, o tratamento da informação não será feito de forma individualizada, mas agregada.

Todos os dados inseridos são anónimos e confidenciais e, portanto, pedimos que não partilhe qualquer informação escrita que permita a sua identificação a nível individual. A colaboração tem carácter voluntário, podendo recusar participar ou desistir a qualquer momento.

Por favor, resposta ao questionário até ao fim, selecionando as opções que melhor correspondem à sua opinião.

Qualquer dúvida poderá ser enviada para o e-mail: [mario.mateus5@gmail.com](mailto:mario.mateus5@gmail.com).

Se desejar receber no seu e-mail os resultados do estudo após a entrega da dissertação poderá também enviar-me este pedido para o mesmo e-mail.

## Anexo D. Instrumentos utilizados

### TEIQue-SF

O questionário que se segue procura recolher informação relativamente à gestão das emoções.

Assinale a resposta que melhor reflete o seu grau de concordância com cada uma das frases apresentadas. Para cada afirmação são possíveis sete respostas que vão desde 'Discordo totalmente' até 'Concordo totalmente'.

Não há respostas certas ou erradas. Não pense muito sobre o significado exato das frases. Importa apenas dar uma resposta rigorosa que faça sentido para si.

1. Expressar as minhas emoções com palavras não é um mim.	1	2	3	4	5	6	7
2. Frequentemente tenho dificuldade em ver as coisas do ponto de vista do outro.	1	2	3	4	5	6	7
3. De um modo geral, sou uma pessoa muito motivada.	1	2	3	4	5	6	7
4. Geralmente tenho dificuldade em controlar as minhas emoções.	1	2	3	4	5	6	7
5. Geralmente não acho a vida agradável.	1	2	3	4	5	6	7
6. Consigo lidar eficazmente com as pessoas.	1	2	3	4	5	6	7
7. Tendo a mudar de ideias frequentemente.	1	2	3	4	5	6	7
8. Muitas vezes não consigo perceber o que sinto.	1	2	3	4	5	6	7
9. Sinto que tenho algumas qualidades.	1	2	3	4	5	6	7
10. Frequentemente acho difícil defender os meus direitos.	1	2	3	4	5	6	7
11. Costumo ser capaz de influenciar os sentimentos dos outros.	1	2	3	4	5	6	7
12. De uma maneira geral vejo tudo meio cinzento.	1	2	3	4	5	6	7
13. As pessoas que me são próximos queixam-se com frequência de que não as trato bem.	1	2	3	4	5	6	7
14. Frequentemente tenho dificuldade em adaptar a minha vida conforme as circunstâncias.	1	2	3	4	5	6	7
15. No geral, sou capaz de lidar com o <i>stress</i> .	1	2	3	4	5	6	7
16. Frequentemente acho difícil mostrar o meu afeto aos que me são próximos.	1	2	3	4	5	6	7
17. Normalmente sou capaz de me colocar no lugar dos outros e sentir as suas emoções.	1	2	3	4	5	6	7
18. Normalmente acho difícil manter-me motivado.	1	2	3	4	5	6	7
19. Habitualmente sou capaz de encontrar modos de controlar as minhas emoções quando quero.	1	2	3	4	5	6	7

20. De um modo geral, estou satisfeito com a vida.	1	2	3	4	5	6	7
21. Descrever-me-ia como um bom negociador.	1	2	3	4	5	6	7
22. Tenho tendência a envolver-me em coisas de que mais tarde me quero livrar.	1	2	3	4	5	6	7
23. Frequentemente paro para pensar e analisar os meus sentimentos.	1	2	3	4	5	6	7
24. Acredito que tenho muitos pontos fortes.	1	2	3	4	5	6	7
25. Tenho tendência para recuar mesmo quando sei que tenho razão.	1	2	3	4	5	6	7
26. Parece que não tenho nenhum poder sobre os sentimentos dos outros.	1	2	3	4	5	6	7
27. Geralmente, acredito que tudo correrá bem na minha vida.	1	2	3	4	5	6	7
28. Acho difícil criar laços mesmo com as pessoas que me são próximas.	1	2	3	4	5	6	7
29. Geralmente sou capaz de me adaptar a novos ambientes.	1	2	3	4	5	6	7
30. Os outros admiram-me por ser uma pessoa calma.	1	2	3	4	5	6	7

### Work Autonomy Scale – Versão traduzida

O questionário que se segue procura recolher informações relacionadas com o bem-estar associado ao trabalho.

Assinale a resposta que melhor reflete o seu grau de concordância com cada uma das frases apresentadas. Para cada afirmação são possíveis sete respostas que vão desde 'Discordo totalmente' até 'Concordo totalmente'.

Não há respostas certas ou erradas. Não pense muito sobre o significado exato das frases. Importa apenas dar uma resposta rigorosa que faça sentido para si.

1. É-me permitido decidir o que fazer para ter o meu trabalho completo (os métodos que utilizo).	1	2	3	4	5	6	7
2. Posso escolher como faço o meu trabalho (os procedimentos que utilizo).	1	2	3	4	5	6	7
3. Estou livre para escolher os métodos que uso ao executar o meu trabalho.	1	2	3	4	5	6	7
4. Tenho controlo sobre os horários do meu trabalho	1	2	3	4	5	6	7
5. Tenho algum controlo sobre a sequenciação das minhas atividades no trabalho (quando faço o quê).	1	2	3	4	5	6	7
6. O meu trabalho permite-me decidir quando fazer determinadas atividades.	1	2	3	4	5	6	7

7. O meu emprego permite-me modificar o modo normal como somos avaliados de modo a que seja possível enfatizar determinados aspectos do meu trabalho em detrimento de outros.	1	2	3	4	5	6	7
8. É-me permitido modificar os objetivos do meu trabalho (o que é suposto eu alcançar).	1	2	3	4	5	6	7
9. Tenho controlo sobre o que é suposto eu alcançar (o que o meu superior hierárquico vê como os objetivos da minha função).	1	2	3	4	5	6	7

## Escala de Bem-Estar no Trabalho

Segue-se um questionário que procura recolher informações relativas às dimensões da autonomia que podem ser sentidas no local de trabalho.

Assinale a resposta que melhor reflete o seu grau de concordância com cada uma das frases apresentadas. Para cada afirmação são possíveis sete respostas que vão desde 'Discordo totalmente' até 'Concordo totalmente'.

Não há respostas certas ou erradas. Não pense muito sobre o significado exato das frases. Importa apenas dar uma resposta rigorosa que faça sentido para si.

Nos últimos seis meses, o meu trabalho tem-me deixado...

1. Nos últimos seis meses, o meu trabalho tem-me deixado alegre.	1	2	3	4	5	6	7
2. Nos últimos seis meses, o meu trabalho tem-me deixado preocupado.	1	2	3	4	5	6	7
3. Nos últimos seis meses, o meu trabalho tem-me deixado bem-disposto.	1	2	3	4	5	6	7
4. Nos últimos seis meses, o meu trabalho tem-me deixado contente.	1	2	3	4	5	6	7
5. Nos últimos seis meses, o meu trabalho tem-me deixado irritado.	1	2	3	4	5	6	7
6. Nos últimos seis meses, o meu trabalho tem-me deixado deprimido.	1	2	3	4	5	6	7
7. Nos últimos seis meses, o meu trabalho tem-me deixado entediado.	1	2	3	4	5	6	7
8. Nos últimos seis meses, o meu trabalho tem-me deixado animado.	1	2	3	4	5	6	7
9. Nos últimos seis meses, o meu trabalho tem-me deixado chateado.	1	2	3	4	5	6	7

10. Nos últimos seis meses, o meu trabalho tem-me deixado impaciente.	1	2	3	4	5	6	7
11. Nos últimos seis meses, o meu trabalho tem-me deixado entusiasmado.	1	2	3	4	5	6	7
12. Nos últimos seis meses, o meu trabalho tem-me deixado ansioso.	1	2	3	4	5	6	7
13. Nos últimos seis meses, o meu trabalho tem-me deixado feliz.	1	2	3	4	5	6	7
14. Esta é uma pergunta de controlo. Seleccione a opção "discordo totalmente" por favor.	1	2	3	4	5	6	7
15. Nos últimos seis meses, o meu trabalho tem-me deixado frustrado.	1	2	3	4	5	6	7
16. Nos últimos seis meses, o meu trabalho tem-me deixado incomodado.	1	2	3	4	5	6	7
17. Nos últimos seis meses, o meu trabalho tem-me deixado nervoso.	1	2	3	4	5	6	7
18. Nos últimos seis meses, o meu trabalho tem-me deixado empolgado.	1	2	3	4	5	6	7
19. Nos últimos seis meses, o meu trabalho tem-me deixado tenso.	1	2	3	4	5	6	7
20. Nos últimos seis meses, o meu trabalho tem-me deixado orgulhoso.	1	2	3	4	5	6	7
21. Nos últimos seis meses, o meu trabalho tem-me deixado com raiva.	1	2	3	4	5	6	7
22. Nos últimos seis meses, o meu trabalho tem-me deixado tranquilo.	1	2	3	4	5	6	7

Neste trabalho...

1. Realizo o meu potencial.	1	2	3	4	5	6	7
2. Desenvolvo habilidades que considero importantes.	1	2	3	4	5	6	7
3. Realizo atividades que expressam as minhas capacidades.	1	2	3	4	5	6	7
4. Consigo recompensas importantes para mim.	1	2	3	4	5	6	7
5. Supero desafios.	1	2	3	4	5	6	7
6. Atinjo resultados que valorizo.	1	2	3	4	5	6	7
7. Avanço nas metas que estabeleci para a minha vida.	1	2	3	4	5	6	7
8. Faço o que realmente gosto de fazer.	1	2	3	4	5	6	7
9. Expresso o que há de melhor em mim.	1	2	3	4	5	6	7

## Anexo E. Dados estatísticos

Tabela E1. *Correlações IET, BET e ANT. Com vista a testar as hipóteses H1a e H2a*

		Correlações		
		TEIQue-SF - Total	EBET - Total	WAS - Total
TEIQue-SF - Total	Correlação de Pearson	1	,387**	,213**
	Sig. (2 extremidades)		,000	,005
	N	171	171	171
EBET - Total	Correlação de Pearson	,387**	1	,517**
	Sig. (2 extremidades)	,000		,000
	N	171	171	171
WAS - Total	Correlação de Pearson	,213**	,517**	1
	Sig. (2 extremidades)	,005	,000	
	N	171	171	171

\*\* . A correlação é significativa no nível 0,01 (2 extremidades).

Tabela E2. *Regressão linear IET – BET. Com vista a testar as hipóteses H1b*

		Coeficientes <sup>a</sup>				
		Coeficientes não padronizados		Coeficientes padronizados	t	Sig.
Modelo		B	Erro Padrão	Beta		
1	(Constante)	,302	,802		,376	,707
	IET - Bem-estar	,435	,108	,315	4,044	,000
	IET - Autocontrolo	,103	,100	,081	1,027	,306
	IET - Emotividade	,155	,147	,087	1,056	,293
	IET - Sociabilidade	,097	,085	,087	1,147	,253

a. Variável Dependente: EBET - Total

Tabela E3. *Regressão linear ANT – BET. Com vista a testar as hipóteses H2b*

		Coeficientes <sup>a</sup>				
		Coeficientes não padronizados		Coeficientes padronizados	t	Sig.
Modelo		B	Erro Padrão	Beta		
1	(Constante)	2,201	,360		6,106	,000
	WAS - Métodos	,209	,064	,272	3,239	,001
	WAS - Horários	,162	,080	,166	2,020	,045
	WAS - Critérios	,186	,065	,209	2,841	,005

a. Variável Dependente: EBET - Total

Tabela E4. *Teste de Barron e Kerry, com vista a testar as hipóteses H3*

*Passo 1: IET - BET*

**Resumo do modelo<sup>b</sup>**

Modelo	R	R quadrado	R quadrado ajustado	Erro padrão da estimativa	Durbin-Watson
1	,387 <sup>a</sup>	,149	,144	1,02323	1,824

a. Preditores: (Constante), TEIQue-SF - Total

b. Variável Dependente: EBET - Total

*Passo 2: IET – ANT*

**Correlações**

		WAS - Total
TEIQue-SF - Total	Correlação de Pearson	,213**
	Sig. (2 extremidades)	,005
	N	171

\*\* . A correlação é significativa no nível 0,01 (2 extremidades).

*Passo 3: ANT - BET*

**Resumo do modelo<sup>b</sup>**

Modelo	R	R quadrado	R quadrado ajustado	Erro padrão da estimativa	Durbin-Watson
1	,517 <sup>a</sup>	,267	,263	,94971	1,735

a. Preditores: (Constante), WAS - Total

b. Variável Dependente: EBET - Total

*Passo 4:*

**Coefficientes<sup>a</sup>**

Modelo	Coeficientes padronizados	t	Sig.
1	(Constante)		
	TEIQue-SF - Total	,290	4,542
	WAS - Total	,455	7,139

a. Variável Dependente: EBET - Total

Tabela E5. ANOVA entre EBET e função do colaborador na empresa

		ANOVA				
		Soma dos Quadrados	df	Quadrado Médio	Z	Sig.
EBET - Total	Entre Grupos	9,069	3	3,023	2,537	,058
	Nos grupos	198,968	167	1,191		
	Total	208,037	170			
EBET - Realização	Entre Grupos	13,504	3	4,501	3,078	,029
	Nos grupos	244,208	167	1,462		
	Total	257,712	170			