

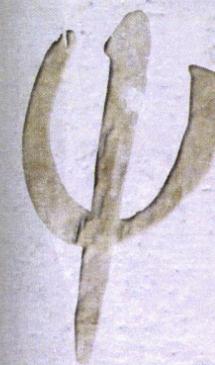


Joana Rita Pego Malaquias

RELACÃO ENTRE CAPITAL PSICOLÓGICO E PROCURA DE EMPREGO

M, EU CONSIGO!

UE
172
852



UNIVERSIDADE DE ÉVORA | ESCOLA DE CIÊNCIAS SOCIAIS
DEPARTAMENTO DE PSICOLOGIA

SIM, EU CONSIGO!

**RELACÃO ENTRE CAPITAL PSICOLÓGICO
E PROCURA DE EMPREGO**

Joana Rita Pego Malaquias

Orientação: Prof. Doutor Miguel Pereira Lopes

Mestrado em Psicologia

Área de especialização: Psicologia do Trabalho e das Organizações

Sim eu consigo! A relação entre Capital Psicológico e a Procura de Emprego

Resumo

O trabalho apresentado nesta tese, tem como objectivo responder à questão de perceber se existe relação entre o capital psicológico positivo e a procura de emprego. Realizamos um estudo longitudinal que decorreu ao longo de cinco meses para encontrarmos possíveis respostas à questão levantada, em que aplicamos um questionário onde analisámos as diversas características psicológicas positivas que compõem o Capital Psicológico Positivo (auto-eficácia; optimismo; esperança e resiliência), o questionário foi aplicado a 82 indivíduos à procura de emprego, dos quais 20 foram admitidos. O que o nosso estudo concluiu foi que a auto-eficácia mediada pelo factor resiliência tem uma importância vital no processo de selecção, ou seja, os candidatos com maior percepção de auto-eficácia foram aqueles que foram admitidos. Estes resultados mostram que as organizações valorizam candidatos confiantes em si e nas suas capacidades, naquilo que sabem fazer. No final do estudo apresentamos algumas investigações futuras sobre este tema.

Palavras-chave: Capital Psicológico Positivo, Procura de emprego, Auto-eficácia, Resiliência, Optimismo, Esperança

Yes, I can! The relation between Psychological Capital and Job Search

Abstract

The work reported in this thesis addresses the research question of how positive psychological capital related with job search. We developed a longitudinal study for five months to find possible answers to this question, we use a questionnaire in which we analyze the positive psychological components of positive psychological capital (self-efficacy, optimism, hope and resilience), this questionnaire was applied to 82 persons looking for a job, of this 20 were admitted. Our work shows that self-efficacy mediated by resilience has a vital importance in the selection process, this fact point that the candidates with a better perceived self-efficacy were the chosen. This results also points for the fact the organizations prefer candidates confident on themselves and on their capabilities, in what they know to do. At the end we present future investigations about this theme.

Key-words: Positive Psychological Capital, Job search, Self-efficacy, Resilience, Optimism, Hope

Agradecimentos

Esta tese é dedicada a todos aqueles que sempre acreditaram em mim, e que nem por um segundo duvidaram que iria conseguir chegar até aqui. Aqueles que naqueles momentos em que ponho tudo em causa, me enchem de pensamentos positivos, e me dão injeções de emoções positivas.

Primeiro agradecer ao Professor Miguel Pereira Lopes, que me apresentou o mundo da Psicologia Positiva e do Capital Psicológico, pelo qual me interessei. Ouvir falar destes temas foi uma lufada de ar fresco, porque passar quatro anos sempre a ouvir falar de emoções negativas, encontrar alguém que fala de felicidade, de optimismo e de esperança, entre tantas outras emoções positivas é muito bom. Agradecer ainda pela enorme paciência que teve comigo, porque eu fui uma aluna muito chata e sempre cheia de dúvidas e, tive muitas inseguranças ao longo de todo este período. A nossa colaboração nem sempre decorreu da forma mais fácil e consistente, ambos sabemos disso, mas no final acabámos por encontrar um modo de contornar as contrariedades até chegarmos aqui. Obrigada.

Agradeço também à Consultadoria e, a todos os seus colaboradores que aceitaram cooperar na realização deste trabalho, sem os quais nada disto tinha sido possível. Tenho também que agradecer a confiança que depositaram em mim, pois deram-me acesso à maioria dos processos de recrutamento, em que estavam a trabalhar. Agradeço também aos candidatos que lá se dirigiam para encontrar emprego, e se disponibilizavam para responder ao meu questionário, muito obrigada.

Tenho ainda que agradecer às minhas pessoas, aqueles que estiveram e estão sempre lá para mim, no melhor e no pior. Começar pelos pais e avó, pela paciência que tiveram comigo ao longo deste período, pelo tempo que os privei da minha presença para dar esse tempo à tese. E eles perceberam e aceitaram, e encorajaram-me naqueles dias em que eu desacreditava tudo aquilo que tinha feito, em que eu dizia que nada fazia sentido e eles deram-me força. Mas este agradecimento não é só pela tese é por todo o apoio que me deram desde o início, desde a escola primária até hoje.

A Ti, que és a mais positiva das minhas pessoas, que sempre acreditaste em mim que nem por um segundo pensaste que não ia conseguir. Tu que tens sempre um sorriso para me dar nos meus piores momentos, tu que te interessas por aprender mais sobre o meu trabalho. Tu que ao longo deste percurso me limpaste as lágrimas,

nos dias de maior frustração. Tu que me ensinas tanta coisa, entre elas a mais importante que é ser positiva e acreditar em mim. Obrigada por tudo!

À Inês, com quem passei estes 5 anos. Passámos este processo juntas, os dias de cansaço extremo, os risos, as frustrações, as dúvidas que tirámos uma com a outra, tudo o que este processo envolve. Mas este agradecimento não se resume a trabalho, ela é aquela pessoa que me grita quando eu duvido de mim, ela acredita em mim. Nunca duvidou que eu conseguisse chegar aqui, do mesmo modo que eu nunca duvidei que ela ia conseguir. Por tudo isso, obrigada!

Não me posso esquecer das minhas cúmplices, as minhas Amigas (sim com A maiúsculo), Ângela e Raquel. As mais extraordinárias colegas de casa que podia desejar. Elas são mulheres da ciência, acreditam nos factos, naquilo que é objectivo, são as que ao longo destes meses se riram do meu ar alucinado por passar horas, dias sem largar o computador. Mas não partilhámos apenas estes meses, partilhámos estes 5 anos e transmitiram-me apenas emoções positivas, estiveram lá em todos os momentos, por isso não podias deixar de fazer parte deste. Foram elas que me levaram a Praga durante 4 dias no meio da elaboração desta tese, foram elas que durante esses dias me fizeram esquecer do trabalho. Obrigada miúdas!

Por fim quero agradecer a todos os que não têm o nome aqui explícito, mas que sabem quem são. Obrigada por todas as emoções positivas que me transmitiram ao longo de todo o percurso. Obrigada a todos.

ÍNDICE

Resumo	I
Abstract.....	II
Agradecimentos.....	III
Índice	V
Lista de Figuras	VII
Lista de Tabelas	VIII
Capítulo 1: Introdução	1
Introdução	2
Capítulo 2: Enquadramento Teórico.....	5
Capital Humano	6
Capital social	11
Psicologia Positiva	15
Capital Psicológico Positivo	21
Métodos de Selecção.....	30
Capítulo 3: Hipóteses em estudo.....	33
Capítulo 4: Metodologia.....	35
Definição das variáveis.....	36
Participantes.....	37
Procedimento	39
Instrumento	41
Medidas	43
Capítulo 5: Resultados	51
Capítulo 6: Discussão dos Resultados.....	55
Discussão.....	56
Capítulo 7: Conclusão, Limitações e Estudos Futuros.....	67
Conclusão	68

Limitações e Estudos Futuros	70
Referências Bibliográficas	73
Anexos.....	I
Anexo 1: Questionário.....	II

Lista de Figuras

Figura 1: Distribuição da amostra segundo o género.....	37
Figura 2: Distribuição da amostra segundo admissão ao lugar.....	38

Lista de Tabelas

Tabela 1: Distribuição da amostra segundo a idade	38
Tabela 2: Distribuição da amostra segundo os anos de escolaridade	38
Tabela 3: Análise Factorial da variável Esperança.....	44
Tabela 4: Análise Factorial da variável Optimismo.....	45
Tabela 5: Análise Factorial da variável Resiliência	47
Tabela 6: Análise Factorial da variável Auto-eficácia	50
Tabela 7: Comparação de médias entre sujeitos admitidos e não admitidos	52
Tabela 8: Regressão Logística Bivariada de análise dos vários componentes psicológicos positivos	53
Tabela 9: Regressão Logística Bivariada para testar o efeito de mediação do factor resiliência.....	54

Capítulo 1
Introdução

Introdução

Ao longo do tempo a psicologia positiva sempre foi estudada e vista como inovadora no campo da Psicologia, pois ao invés de se centrar nas emoções negativas dos indivíduos, centra-se nas emoções positivas (Marujo, Neto, Caetano & Rivero, 2007). Contudo, só recentemente tem ganho importância no que se refere à sua aplicação na área das organizações e locais de trabalho, o que já conduziu ao surgimento de novos conceitos como o *Positive Organizational Scholarship* (POS), o Comportamento Organizacional (POB) e a Gestão Positiva de Capital Psicológico (Marujo, Neto, Caetano & Rivero, 2007).

Assim, verifica-se que as raízes do capital psicológico positivo se encontram assentes na Psicologia positiva, que não dá ênfase ao que de negativo os indivíduos apresentam e, que por seu lado, passou a interessar-se sobre o lado positivo dos indivíduos, aquilo que de melhor as pessoas têm, ou seja, deixou o lado doente de lado e fixou-se no lado saudável dos indivíduos.

Nos tempos que correm, em que cada vez mais as organizações atravessam dificuldades financeiras, em que cada vez mais a estabilidade dos colaboradores está ameaçada. Em que a sociedade se encontra livre do tradicional capitalismo coercivo, onde os colaboradores das organizações são vistos não apenas como capital humano mas também capital intelectual e psicológico, torna-se cada vez mais importante perceber de que modo as emoções afectam o comportamento organizacional dos colaboradores. Devido ao cenário actual no mundo organizacional parece difícil que os indivíduos possuam emoções positivas relativamente ao trabalho, e relativamente à conquista do emprego pretendido. No entanto, o capital psicológico positivo, isto é, as emoções positivas dos indivíduos, tem sido um tema cada mais investigado, sobretudo, a sua influência nas organizações.

Depois de tudo o que foi dito, parece surgir como pertinente verificar se existe correlação entre o capital psicológico positivo e o facto de se ser ou não seleccionado num processo de emprego. Este estudo foi então desenvolvido para dar resposta a essa hipótese, apresenta um factor inovador pois aquilo que pretende perceber não é a influência que o capital psicológico positivo tem sobre a organização, mas sim a influência que o capital psicológico positivo tem sobre o próprio indivíduo e sobre a sua procura de emprego.

Esta hipótese foi testada através de um estudo longitudinal, que decorreu ao longo de alguns meses, e em que foram acompanhados diversos processos de recrutamento e selecção para diversas funções. Nestes processos de selecção foi

avaliado o Capital Psicológico Positivo de todos os candidatos à função através de um questionário criado pelo Professor Miguel Lopes, que mede as quatro componentes do Capital Psicológico Positivo – auto-eficácia; optimismo; esperança e resiliência – através de quatro escalas, para cada uma das componentes.

Devido ao tipo de investigação levada a cabo a amostra conseguida não é muito numerosa (82 sujeitos), as razões para tal se verificar serão explicadas mais adiante neste trabalho.

A investigação aqui apresentada parece-nos ser importante e fazer sentido, uma vez que pelos estudos analisados sobre esta temática, parece-nos existir uma lacuna na investigação sobre o assunto Capital Psicológico Positivo que se debruce sobre o indivíduo, assim o estudo aqui apresentado pode trazer um importante contributo para esta área de investigação.

Apesar de existirem cada vez mais investigações no âmbito tanto da psicologia positiva como do Capital Psicológico Positivo no âmbito organizacional, estes debruçam-se sobre o funcionamento organizacional, e sobre a influência que este tipo de capital tem na liderança. Ao longo da pesquisa realizada para a elaboração desta investigação, não foi encontrada nenhum estudo que se debruçasse sobre o indivíduo e sobre a importância do capital psicológico na selecção de colaboradores. E o modo como o Capital Psicológico Positivo pode influenciar ou não, essa selecção, ou seja, se sujeitos com um nível mais elevado de componentes do Capital Psicológico Positivo são, preferencialmente, seleccionados ao invés de sujeitos com baixos níveis dessas componentes.

Esta investigação pode ser útil não apenas para o desenvolvimento do estudo do Capital Psicológico mas também para o mundo organizacional, para gestores e técnicos de recursos humanos. Pois, actualmente, os colaboradores são cada vez mais importantes para as organizações, e dado o cenário de crise pelo qual estamos a passar, em que o desemprego apresenta valores muito pessimistas, parecem existir cada vez menos pessoas positivas quando procuram emprego.

Tendo em conta esta crença, consideramos ser importante perceber se os indivíduos mais positivos, conseguem ser seleccionados num processo de recrutamento e selecção do que indivíduos mais negativos. Consideramos que esta investigação pode deste modo contribuir para melhor compreender a importância do capital psicológico nas organizações, mas sobretudo a importância deste na procura de emprego e no facto de se ser seleccionado num processo de recrutamento. Pois este tem sido um tema ainda pouco investigado.

Podemos então considerar que os principais objectivos da presente investigação são essencialmente dois, identificar quais as características psicológicas positivas que influenciam os indivíduos a serem seleccionados num processo de recrutamento e selecção e de uma forma mais abrangente identificar se os indivíduos mais positivos conseguem ser seleccionados num processo de recrutamento mais facilmente que indivíduos negativos.

Capítulo 2
Enquadramento Teórico

Capital Humano

O valor das organizações está, actualmente, a sofrer uma mudança de perspectiva. Na visão tradicional, o valor da organização era visto tendo em conta o resultado produzido, isto é, quanto mais fosse produzido melhor para a organização. No entanto, nos anos mais recentes essa situação alterou-se e as organizações passaram a centrar-se em fixar custos o mais possível, por isso passaram a olhar mais para as pessoas do que para o que produziam, ou seja, começou a ser dada maior importância ao capital humano (Larson e Luthans, 2006).

A Teoria do Capital Humano sugere que a educação, formação e desenvolvimento e outros conhecimentos têm um impacto positivo na produtividade e salários. A teoria distingue entre formação no local de trabalho que inclui formação geral sobre a organização e formação específica sobre a organização. Esta ideia tem implicações directas no desenvolvimento de recursos humanos (Zula & Chermack, 2007).

Contudo a ideia sobre o Capital Humano, não é recente, iniciou-se em 1776 com a edição de *The Wealth of Nations* de A. Smith. Estes pensamentos iniciais seriam mais tarde formulados na ciência do capital humano (Fitzsimons, 1999, cit. por Zula & Chermack, 2007). Smith postulou duas premissas na sua obra *The Wealth of Nations*, que se tornaram nos princípios para todos os enquadramentos futuros sobre capital humano. Esses dois componentes principais foram:

1. As entradas laborais não são meramente quantitativas. Estas quantitativamente incluem as capacidades adquiridas e úteis de todos os habitantes ou membros da sociedade. Bem como o estado da capacidade, destreza e contrato de trabalho com o qual é aplicado.
2. Capacidades adquiridas através da educação, estudo e aprendizagem, estas têm sempre um custo real que é gasto, que é um capital fixo e percebido (Sweetland, 1996, cit. por Zula & Chermack, 2007).

Apesar da ideia de capital humano ter surgido muito cedo, só mais tarde passou a ser olhado como um conceito mais sério e que devia ser tido em conta pelas organizações. Gary Becker foi um dos primeiros investigadores a olhar para esta ideia e estudá-la enquanto conceito científico. Para Becker (1962) o capital humano refere-se ao conhecimento e capacidades dos indivíduos obtidas através da educação, formação e experiência. A visão defendida por Becker é, em tudo, idêntica à definição anterior de Schultz que definia o capital humano como sendo o conhecimento e

capacidades que os indivíduos adquirem através da educação e formação como forma de capital, capital esse produto de investimento deliberado que cede retorno.

Becker (1964) iniciou a sua investigação sobre capital humano de forma a determinar as diferenças no retorno dos licenciados nos Estados Unidos. De acordo com o autor, educação, cursos de formação, cuidados médicos e leituras para melhoramento pessoal, todos estes aspectos são considerados capital, para Becker melhorar a saúde, elevar a educação ou juntar a apreciação de literatura à sua vida são investimentos no capital, ou seja, no capital humano.

Num artigo de Teresa Carla Oliveira e Stuart Holland (2007) é defendida uma ideia que contrasta com a de Gary Becker. Os autores defendem que o capital intelectual é uma nova forma de conhecimento, capacidades e experiência ao invés de um novo conceito baseado somente no conhecimento formal. Becker na sua definição de capital humano, também preferiu não incluir o conhecimento informal, competências ou experiência o que, na opinião dos autores, é limitado.

Não incluir o conhecimento informal, competências e experiências no conceito de capital humano é limitá-lo, uma vez que o conhecimento não se limita apenas à educação formal. Capital Humano deve incluir em si o conhecimento informal, pois esse conhecimento faz parte dos colaboradores das organizações, e estes não vão abandonar esse conhecimento, uma vez que, enquanto colaboradores não se vão restringir apenas ao que sabem e aprenderam de modo formal, vão aplicar aprendizagens que fizeram fora do ambiente académico, experiências que adquiriram ao longo da sua vida.

Tudo o que foi dito anteriormente é comprovado por alguns autores que defendem que o capital humano, bem como o intelectual possuem falhas ao identificar ou medir o conhecimento tácito e implícito o que aumenta o seu reconhecimento como chave para a vantagem competitiva das organizações (Oliveira & Holland, 2007).

Os indivíduos possuem muito mais conhecimentos do que apenas o conhecimento formal, possuem conhecimentos adquiridos na sua vida diária, em viagens que realizaram, experiências que adquiriram noutras organizações em que colaboraram e todos esses conhecimentos fazem parte dos indivíduos e podem ser importantes para a organização. Daí que, muitos autores defendam que o capital humano seja um dos mais valiosos recursos das organizações nos dias de hoje, uma vez que é algo que não pode ser imitado por outra organização, já que os indivíduos são seres únicos. O que torna os indivíduos únicos e tão valiosos para as empresas são os conhecimentos informais, adquiridos pelas vivências pessoais de cada um, é

toda essa experiência que é inimitável. Que pode tornar um colaborador mais importante que outro.

Pode então dizer-se que passou a ser dada uma maior importância aos colaboradores, às pessoas, ou seja, ao capital humano. Este crescente de importância ficou a dever-se ao facto de se ter percebido que este é essencial na vantagem que as organizações podem ter sobre a concorrência, pois o perfil da força de trabalho é único e não pode ser copiado por nenhuma outra organização, ou seja, a essência do capital humano é impossível de ser copiada, (Larson e Luthans, 2006).

O capital humano ganhou maior importância, no que à economia diz respeito, a partir da década de 80, pois embora o capital humano tivesse uma longa história só a partir dos anos 80 se passou a fazer um maior esforço para o integrar na teoria económica. Esta situação ficou a dever-se à maior preocupação, que surgiu com o crescimento económico, e a distribuição de riqueza. Por um lado estava a melhoria do nível de especialização dos colaboradores, o aumento das habilitações e um maior conjunto de conhecimentos. Todos estes factores são encarados, ainda hoje, como factores importantes para o crescimento económico (Lima, 1980).

O capital humano contribuiu e contribui, desta forma, para uma vantagem competitiva firme e sustentável, até ser heterogéneo e imóvel. Para alcançar estes critérios o capital humano deve possuir quatro características essenciais, valioso; raro, difícil de ser imitado e difícil de ser substituído (Sturman, Walsh & Cheramie, 2008).

No entanto, já anteriormente uma análise levada a cabo por Becker, Murphy e Tamura (1990) falava da importância do capital humano no crescimento económico e também na fertilidade. Esta análise defende que quando o capital humano é abundante as taxas de retorno em capital humano são elevadas, relativamente a taxas de retorno em crianças. No entanto, quando existe escassez no capital humano as taxas de retorno em capital humano são baixas, relativamente a taxas de crianças. Como resultado, sociedades com capital humano limitado optam por famílias numerosas e investem pouco em cada membro, as sociedades com capital humano abundante fazem o oposto. Esta situação permitiu afirmar que existem dois estados, um que possui famílias numerosas e pouco capital humano, e outro que possui famílias pequenas e, possivelmente, crescente capital humano e físico.

Por outro lado, Pfeffer (1995) defendeu desde muito cedo que o sucesso competitivo é alcançado através das pessoas e relaciona-se, principalmente, com o alterar do modo de como é vista e pensada a força de trabalho e a relação laboral. O que significa que para se alcançar sucesso através do trabalho com pessoas, é

preferível que estas não sejam substituídas nem o seu centro de actividade deve ser limitado. Este modo de olhar para as pessoas tem como implicação olhar para a força de trabalho como uma fonte de vantagem estratégica e não apenas como um custo que deve ser minimizado ou evitado, as organizações que possuem esta perspectiva, muitas vezes conseguem trabalhar melhor e conseguem mesmo superar com sucesso as suas rivais.

Luthans e Youssef (2004) pegaram na ideia de Pfeffer e defenderam que na economia actual, os executivos que acreditam na importância dos recursos humanos necessitam de conseguir, de forma objectiva e clara, mostrar como investir nos recursos humanos pode ser medido, desenvolvido e conduzir a um retorno desejável. Por outras palavras o que os autores defendem é que, um investimento alternativo em recursos humanos pode ser capitalizado como uma fonte de vantagem competitiva, não apenas em termos de rentabilidade a curto prazo, mas também a longo prazo de sobrevivência e crescimento.

Percebeu-se que os recursos humanos não são apenas mais um custo de fazer negócios, são sim um activo indispensável e um investimento que necessita de ser eficazmente gerido para que possam produzir o elevado retorno das vantagens competitivas sustentáveis. No entanto, verifica-se que apesar de estar a ser dada uma maior importância ao capital humano, ainda se investe pouco nele pois as organizações ainda têm como cultura minimizar todo o investimento que seja encarado como um custo. Todas as organizações, até mesmo aquelas que no passado fizeram investimentos significativos no capital humano, enfrentam pressões para cortarem nesses investimentos para que a curto prazo alcancem aumentos de lucros (Bassi & McMurrer, 2008).

Pelo que foi afirmado a cima podemos verificar que, apesar das trivialidades dos discursos e do relatório anual do Chefe Executivo da organização dizerem “as nossas pessoas são o nosso mais importante activo”, tanto a estratégia como as decisões do dia-a-dia continuam a ser baseadas sobre o risco-retorno das avaliações financeiras.

Apesar do que tem vindo a ser afirmado, o capital humano tem vindo a ter um aumento de importância do capital nas organizações. Dessa forma, surgiu a gestão desse capital, esta passou a ser aceite não apenas pelos académicos e pelos gestores de recursos humanos, mas também tem ganho importância para ajudar a compreender as relações entre colaboradores e organizações. Com o ênfase posto nos conhecimentos, competências e capacidades dos colaboradores o impacto sobre

o desempenho e os resultados atitudinais estão a começar a ser demonstrados e reconhecidos (Larson e Luthans, 2006).

A análise do capital humano tem implicações que ultrapassam o campo da gestão dos recursos humanos, é também importante para o trabalho dos analistas de investimentos. A análise do capital humano parece ser importante para estes analistas, uma vez que tanto eles como os seus clientes, e até a sua indústria podem colher benefícios do uso da análise do capital humano, juntamente, com a análise financeira. Tendo como objectivo realizar recomendações de investimento mais transparentes, no entanto, tal análise não se pode resumir apenas à análise qualitativa do capital humano. Esta deve ser complementada pela análise financeira quantitativa tradicional, deste modo é necessário que seja realizada uma abordagem integrativa tendo como propósito a realização de recomendações transparentes de investimentos (Royal & O' Donnell, 2005).

Percebe-se no entanto que este é apenas o ponto de partida para compreender as relações entre empregadores e colaboradores, pois apesar da muita investigação já realizada e de o capital humano ser já aceite como importante na gestão de recursos humanos, mas para além deste o capital social tem vindo também a contribuir ainda mais para um maior conhecimento.

Capital Social

O capital social é visto como sendo uma extensão do capital humano, contudo o capital social recebe uma maior atenção no que concerne à sua aplicação às estratégias e capital humano e intelectual das organizações e à sua vantagem organizacional (Nahapiet & Ghoshal, 1998 cit. por Larson e Luthans, 2006).

O termo capital social surgiu inicialmente em investigações centradas na importância de redes fortes de relações pessoais, que são desenvolvidas e fortalecidas ao longo do tempo providenciando a base para a confiança, cooperação e acções colectivas nas comunidades (Coleman 1988). O capital social, não constitui essa base por si só, mas sim a capacidade do indivíduo para alcançar e mobilizar essas competências (Portes, 1998). Pode ser ligado com as teorias sobre liderança onde membros do grupo contribuem com um custo para eles próprios e, recebem benefícios com custos para o grupo ou outros membros. A interacção continua, pois os membros consideram a mudança social mutuamente gratificante (Bass, 1990 cit. por Envick, 2005).

Existem outras definições para este termo, Portes (1998) define capital social como sendo a capacidade dos intervenientes para garantirem os benefícios através de filiação noutras redes ou estruturas sociais. Por seu lado Larson e Luthans, (2006) defendem que, capital social é o valor dos relacionamentos entre indivíduos e o valor das redes em que os indivíduos são incluídos e desenvolvem ao longo do tempo.

O conceito foi também aplicado desde o início para elucidar um grande número de fenómenos sociais, contudo os investigadores passaram a focar a sua atenção no papel do capital social como uma influência não apenas no desenvolvimento do capital humano (Coleman, 1988).

Mais tarde Nahapiet e Ghoshal (1998) definiram capital social como a soma dos recursos actuais, e futuros obtidos através das redes de relações obtidas por uma unidade individual ou social.

O centro da investigação sobre o capital social é a boa-vontade que os outros têm perante nós, esta é uma fonte valiosa. Por boa-vontade entende-se simpatia, confiança e perdão oferecida pelos nossos amigos e colegas. Se a boa-vontade é o núcleo do capital social, o seu efeito flui da informação, influência e solidariedade possibilitadas por essa boa-vontade, estes benefícios são acompanhados por custos e riscos (Adler & Known, 2002).

Apesar de até aqui termos dito que capital social está muito relacionado com

as redes sociais que um indivíduo cria, o capital social pode ter outras formas, contudo cada uma dessas formas tem em comum duas características essenciais, formam algum aspecto da estrutura social e facilitam as acções dos indivíduos inseridos na estrutura (Coleman, 1990 cit. por Nahapiet e Ghoshal, 1998). Como se pode ver apesar de os investigadores terem recorrido ao conceito de capital social para olharem para o desempenho nas organizações, a verdade é que este conceito continuou sempre ligado ao desenvolvimento do capital humano. Exemplos disso são, as relações sociais dentro da família e mesmo na comunidade que mostraram ser um importante factor no desenvolvimento do capital humano (Coleman, 1988).

A fonte do capital social reside na estrutura social em que o indivíduo está inserido. De facto, pode-se diferenciar o capital social de outros géneros de fontes através da dimensão específica da estrutura social, este tipo de capital é a fonte ao alcance dos indivíduos que funciona da sua localização na estrutura das suas relações sociais. Podem-se distinguir três dimensões de estruturas sociais, cada uma virada para diferentes tipos de relações:

1. Relações de mercado, nas quais produtos e serviços são trocados por dinheiro ou negociados;
2. Relações hierárquicas, nas quais a obediência à autoridade é trocado por segurança material e espiritual;
3. Relações sociais, onde se trocam favores e presentes.

É o terceiro tipo de relações que constitui a dimensão fundamental da estrutura social por de trás do capital social (Adler & Kwon, 2002).

Autores defendem que o capital social facilita a criação de um novo capital intelectual, que as organizações como cenários institucionais são favoráveis ao desenvolvimento de elevados níveis de capital social e que é devido ao capital social mais denso que as organizações com certos limites possuem uma vantagem sobre mercados que estão a criar e a partilhar capital intelectual (Nahapiet & Ghoshal, 1998).

Portes (1998) através de uma análise de literatura chegou à conclusão de que é possível distinguir três funções básicas do capital social, que podem ser aplicadas em variados contextos. Assim as três funções aqui referenciadas são, o facto de o capital social funcionar como fonte de controlo social; como fonte de suporte familiar e por fim funciona como fonte de benefícios através das redes extra familiares.

O capital social não têm apenas benefícios, possui também consequências negativas como o facto da exclusão de *outsiders*, ou seja, pessoas exteriores à rede social criada. Pode existir um excesso de reclamações pelos grupos dos membros,

estes podem não gostar de todas as decisões da rede e podem surgir conflitos. O que nos leva ao facto de poderem existir restrições às liberdades individuais, o que significa que o indivíduo pode sentir-se “prisioneiro” da rede social em que está inserido, e esta pode não tolerar determinados comportamentos por parte dos indivíduos. Por fim o capital social pode conduzir a um baixar do nível das normas, isto é, o facto de os indivíduos estarem inseridos numa rede social pode fazer com que as suas normas sejam mais baixas do que as suas enquanto seres individuais, (Portes, 1998).

Apesar da sua adopção pelos cientistas sociais de diferentes disciplinas ter conduzido a diferentes definições que chegaram mesmo a criar conflitos. Apesar destas definições conflituosas, alguns cientistas sociais argumentaram que ao capital social faltam propriedades de capital, e que por essa razão lhe devia ser dada outra definição que não a de capital (Robinson, Schmidt & Siles, 2000). Convém então perceber o que se entende como capital, os economistas na sua maioria definem capital como sendo algo útil por si só na produção de outros bens e serviços. É algo construído pelo Homem, como uma instalação ou equipamento, criado para permitir o aumento da produção no futuro (Smithson, 1982 cit por Robinson, Schmidt & Siles, 2000).

Autores defendem também que as definições de capital social são tão problemáticas, porque os investigadores introduzem conceitos nas várias definições que não deveriam ser considerados, na definição de capital social. E que a introdução desses conceitos pode levar a que capital social seja confundido com outros tipos de capital.

Contudo, existe uma diferença importante entre capital social e outras formas de capital, essa diferença é o facto de que o capital social existe numa relação social. O que em contraste, por exemplo, com o capital humano é uma diferença significativa uma vez que este pode residir apenas num individuo sozinho (Robinson, Schmidt & Siles, 2000). O que não quer dizer, como já vimos anteriormente, que o capital humano não seja uma criação colectiva. Até o capital físico é em grande parte um conjunto de fenómenos (Veblen, 1908 cit por Robinson, Schmidt & Siles, 2000). Pois, tanto o capital físico como o humano são criados em organizações formais como universidades, governos e associações informais onde as visões e conhecimentos são formados e transferidos (O’Hara 1998 cit. por Robinson, Schmidt & Siles, 2000).

Os investigadores não se limitaram a olhar para a importância do capital social nas redes familiares e como importante na construção do capital humano, como

alguns autores querem fazer crer. Mais tarde passaram a olhar também para a importância do capital social no desempenho das organizações (Baker, 1990 cit. por Nahapiet & Ghoshal, 1998). Aqui a perspectiva do capital social é então baseada na valorização e gestão de recursos humanos abarcando uma diversidade de disciplinas e relacionada com outras formas de capital num diferente número de aspectos. Nenhum indivíduo possui direitos exclusivos sobre o capital social, quando um indivíduo se retira da relação estabelecida, não só termina a relação como o próprio capital social se dissolve (Adler & Kwon, 2002).

Com o que foi afirmado até aqui, é natural que alguém se levante e argumente que qualquer tipo de capital que possa desaparecer gera uma preocupação e um risco para possíveis investimentos. Apesar de todas as preocupações, recentemente surgiu no âmbito da psicologia positiva o conceito de capital psicológico positivo, que parece oferecer uma nova abordagem de modo a minimizar o risco inerente ao capital social. Ao mesmo tempo que tem potencial para aumentar a durabilidade do conjunto do capital humano.

Psicologia Positiva

A Psicologia Positiva teve, recentemente, um florescimento observável. Olhando para todos os métodos eficazes utilizados no avanço da ciência das desordens psicológicas, os psicólogos positivos por seu lado decidiram focar-se na saúde mental e bem-estar (Seligman, Steen, Park & Peterson, 2005).

No ano 2000, Seligman e Mihály Csikszentmihályi publicaram um manifesto para o novo século, onde sugeriam uma reorientação revolucionária do campo da psicologia, que constituísse o florescimento dos indivíduos como objecto principal do estudo científico e intervenção profissional (Becker & Marecek, 2008).

Florescer significa viver com uma óptima média de funcionamento humano, onde se inclui a genética, o crescimento e resiliência. Esta definição constrói um caminho no trabalho que mede a saúde mental de modo positivo, em vez de pela ausência de doença mental (Keyes, 2002 cit. in Fredrickson & Losada, 2005). O florescimento contrasta não só com o patológico mas também com uma desordem intermédia no contínuo da saúde mental, experienciado por pessoas que dizem sentir-se vazias (Fredrickson & Losada, 2005).

Ao longo do tempo, as pessoas vivenciam emoções e estados de espírito agradáveis e desagradáveis. A textura afectiva da vida de uma pessoa pode ser representada pela sua proporção de sentimentos agradáveis e sentimentos desagradáveis para os outros ao longo do tempo. Investigações anteriores mostraram que esta proporção prevê o bem-estar subjectivo (Diener, 2000 cit. in Fredrickson & Losada, 2005).

No entanto já anteriormente através dos trabalhos de Rogers, Maslow, Erikson, Vaillant, Ryff e Singer, entre muitos outros, os psicólogos positivos melhoraram o nosso conhecimento de como, porquê e sob que circunstâncias as emoções positivas, ou de carácter positivo mais facilmente surgem (Vaillant, 2000 cit por Seligman, Steen, Park & Peterson, 2005). Pelos nomes referenciados pode-se afirmar que os psicólogos positivos muitas vezes compararam o seu movimento com os seus antecedentes, os psicólogos humanistas (Becker & Marecek, 2008).

Apesar do carácter inovador da psicologia positiva, e de os psicólogos positivos falarem muito acerca dos seus antecessores serem psicólogos humanistas, a psicologia positiva muitas vezes é comparada com movimentos ainda mais antigos, que se centravam no individualismo e na ética do ajustamento, exemplos disso são a “cura da mente” muito popular no século XIX bem como o movimento da higiene

mental muito influente no início do século XX (Becker & Marecek, 2008).

O movimento denominado “cura da mente” dá ênfase ao poder transformacional do pensamento (Anker, 1999 cit. por Becker & Marecek, 2008). Por seu lado a higiene mental, tal como a psicologia positiva, afigura-se como um movimento que recorre a métodos científicos para determinar as condições necessárias para criar indivíduos produtivos, satisfeitos e bem adaptados.

Os psicólogos positivos, contudo não afirmam ter inventado a boa vida ou terem-na conduzido na sua investigação científica, o termo psicologia positiva encontra-se unido aquilo de que foi afastado, diferentes linhas de teoria e pesquisa recaem sobre o que faz a vida valer a pena ser vivida e não apenas sobre as patologias mentais (Peterson & Park, 2003 cit. por Seligman, Steen, Park & Peterson, 2005).

Uma das teorias que melhor estuda e explica as emoções positivas é a teoria *broaden-and-build*, ou teoria do alargamento e construção, que descreve a forma e função de divisão de emoções positivas, incluindo alegria, interesse, contentamento e amor. O esquema chave é que estas emoções positivas aumentam o repertório de pensamento-acção momentâneo do indivíduo (Fredrickson, 2004). Esta teoria suportada em dados empíricos, defende que ao invés de ajudarem os indivíduos a resolverem problemas de perigo eminente como é feito pelas emoções negativas, as emoções positivas por seu lado ajudam a solucionar problemas relacionados com o crescimento e desenvolvimento pessoal. O seu carácter adaptativo não é imediato, mas a experiência de estados emocionais positivos leva ao surgimento de estados mentais de comportamentos positivos, que preparam as pessoas para as situações difíceis que irão enfrentar no futuro. Para a autora, as emoções positivas alargam o estado mental momentâneo dos indivíduos, e, desse modo, ajudam a construir recursos pessoais duradouros (Fredrickson, 2003).

Fredrickson (2004) contrastou este novo modelo com os modelos tradicionais baseados em tendências de acção específicas, estas descrevem a forma e função das emoções negativas e devem ser mantidas para modelos desse tipo de emoções. Apesar desta situação, os psicólogos positivos são vistos como “*happiologists*”, contudo estes têm dado muita atenção a discussões sobre valores, qualidades e carácter, e não apenas sobre a felicidade e bem-estar (Becker & Marecek, 2008).

Especialistas em psicologia sempre assumiram a autoridade para dizer a verdade acerca da condição humana. Por todas essas razões, quando alguns psicólogos afirmaram que a psicologia poderia produzir verdades científicas sobre o

florescimento humano – felicidade, optimismo, carácter e força – levantou-se a questão de acordo com que sistema de avaliação, tendo em conta aquilo a que se refere, é que essas verdades poderiam surgir (Becker & Marecek, 2008).

Tendo em conta todas as emoções positivas, alguns investigadores defendem que estas promovem a longevidade, este aumento da longevidade pode-se ficar a dever ao facto de as emoções positivas fazerem mais do que, simplesmente, os indivíduos sentirem-se bem no presente. O efeito mais abrangente sugere que as emoções positivas podem reduzir problemas fisiológicos no sistema cardiovascular, problemas esses sustentados pelo sentir emoções negativas. Mas outras pesquisas sugerem tratar-se mais que isso, sugerem que as emoções positivas a probabilidade de o indivíduo se sentir bem no futuro.

Apesar de tudo o que tem sido dito, os psicólogos positivos não defendem apenas a felicidade dos indivíduos, no entanto grande parte da investigação levada a cabo, neste domínio, dá ênfase aos efeitos salutareos do positivismo foram feitos em nome da psicologia positiva, alguns que falam pelo movimento defendem que este género de investigação sem qualquer tipo de nuances ou ambiguidade no seu domínio, polariza a mensagem, reduzindo-a apenas a uma simples ideia: o positivismo é bom e bom para si; a negatividade é má e má para si. Desta forma, os psicólogos positivos não tratam os indivíduos como seres únicos, parecem defender que esta ideia serve de igual forma para todos os indivíduos (Held, 2004).

Contudo, tendo em conta uma perspectiva comportamental clínica, a psicologia positiva inclui uma capacidade individual para o comportamento efectivo constituído por múltiplos ambientes físicos e sociais. Indivíduos que funcionam de modo positivo acedem a uma variedade de consequências positivas enquanto minimizam consequências adversas para eles e para os outros. Indivíduos com funcionamento positivo não magoam nem se comportam de modo intencional para provocar nas pessoas que os rodeiam consequências positivas. Os analistas de comportamento defendem que o funcionamento positivo vai para além do indivíduo, um ambiente positivo é igualmente necessário. Um ambiente que evoque e reforce o comportamento positivo é necessário para iniciar e manter uma experiencia humana óptima ao longo do tempo (Follette, Linnerooth & Ruckstuhl, 2001).

Pode-se então dizer que a psicologia positiva é um termo que engloba o estudo das emoções positivas, traços positivos da personalidade e instituições que os permitem. As pesquisas sobre psicologia positiva tentam servir como complemento, e não como substituto, daquilo que é conhecido sobre o sofrimento humano, doença e

desordem. O objectivo principal é possuir um maior e mais completo conhecimento científico da experiência humana. Os investigadores acreditam que uma ciência completa e uma prática da psicologia completa deve incluir um conhecimento do sofrimento bem como da felicidade, bem como da sua interacção (Seligman, Steen, Park & Peterson, 2005).

Apesar de todas estas características, são apontados alguns aspectos negativos ao movimento da psicologia positiva. O lado negativo apontado à psicologia positiva é apontado, sobretudo, aos efeitos negativos da mensagem separatista e dominante deste movimento. Afirma-se ainda que este lado negativo é construído, tendo em conta a negatividade que pode ser encontrada na psicologia positiva, neste aspecto os autores referem-se às reacções negativas ou indiferentes, de algumas vozes acerca da mensagem dominante do movimento. Essas reacções são, essencialmente:

1. Negatividade acerca da própria negatividade, que é explorada como meio de pesquisa na psicologia da saúde e estilos de coping;
2. Negatividade sobre o tipo de positivismo, conhecida como positivismo não científico, sobretudo, aquele que Seligman defende encontrar na psicologia humanista (Held, 2004).

Esta situação constitui uma posição epistemológica que contribui para os problemas reais dos psicólogos positivos. Desta forma, os autores defensores desta teoria da negatividade apelam à sabedoria de William James para encontrar um significado mais positivo para o lado negativo da psicologia positiva. Esta ideia pode ser vista como uma mensagem não dominante mas integrativa que emerge com a psicologia positiva, mensagem compatível com as reacções de alguns psicólogos humanistas à psicologia positiva (Held, 2004).

Apesar deste lado negativo, não se encontra muita investigação sobre esta temática, encontram-se muitas investigações acerca do lado positivo deste movimento. Uma das principais figuras da psicologia positiva é a investigadora Barbara Fredrikson, que em 2003 escreveu um artigo em que defende que ao longo de vários anos tem estudado as emoções positivas – felicidade, contentamento, gratidão e amor – enfatizando o seu significado adaptativo. Entre os cientistas que estudam as emoções, esta é uma especialização rara. O estudo do optimismo e emoções positivas é visto por muitos, como aqui já foi provado, como uma investigação com pouco sentido, no entanto as últimas descobertas nesta área têm dado mais força a este movimento da psicologia.

Uma das razões porque existe ainda pouca investigação neste campo, e porque este movimento é descredibilizado deve-se ao facto de que as emoções positivas, comparativamente, com as negativas são muito poucas e pouco diferentes entre si. Felicidade, divertimento, serenidade não são facilmente distinguidas umas das outras, por seu lado, raiva, medo e tristeza são encaradas como diferentes experiências, e muito difíceis de serem confundidas (Fredrickson, 2003).

Fredrickson conduziu uma experiência na qual induzia determinadas emoções nas pessoas, através da visualização de pequenos filmes. As emoções induzidas eram: alegria, serenidade, medo e tristeza, cada uma das emoções era induzida através de um filme diferente. Da experiência fazia ainda parte um filme que não transmitia qualquer emoção. De seguida acedia-se à capacidade dos indivíduos pensarem de forma geral, utilizando processos de visualização geral ou local era medido o que os sujeitos viam na imagem geral ou focando-se em detalhes. Utilizando medidas semelhantes para ambos os casos, descobriu-se que as pessoas que experienciavam emoções positivas, tendiam a escolher a imagem geral, o que sugere um modo de pensar mais alargado. Esta tendência para promover uma abertura no repertório pensamento-acção está ligada com uma variedade de efeitos das emoções positivas no pensamento (Fredrickson, 2003).

Tudo o que foi afirmado parece sugerir que é necessário desenvolver métodos para experienciar um maior número de emoções positivas e de forma mais frequente. Contudo, a utilização de humor, risos e outras tentativas directas para simular emoções positivas são, ocasionalmente pensadas como apropriadas, mas muitas vezes são escolhas pobres, principalmente em tempos de tentativas.

Experiências recentes com estudantes universitários, sugerem que as emoções positivas devem ser cultivadas de forma indirecta através da descoberta de significado positivo nas circunstâncias correntes do dia-a-dia. Este significado positivo pode ser obtido através do encontrar benefícios nas adversidades, através da inclusão de acontecimentos correntes com significado e através da resolução efectiva de problemas, todos estes sentimentos são alcançados através do crescimento e desenvolvimento dos indivíduos (Fredrickson, 2003).

John Milton afirmou “A mente é o único lugar, que por si só, consegue transformar o céu em inferno, e o inferno em céu”, o movimento da psicologia positiva é o início para perceber como estas transformações acontecem (Fredrickson, 2003).

Como tem sido notório, a psicologia positiva interessa-se pelo estudo das emoções positivas, mas também pela influência que estas têm no florescimento e sucesso dos indivíduos.

Contudo, neste momento ainda há muito para aprender e perceber com o estudo do comportamento positivo dos indivíduos, ou seja, o que os torna pessoas com sucesso, como florescem no meio do caos, quais as capacidades que os indivíduos com sucesso possuem que lhes permitem voltar depois de um “recuo”. A psicologia positiva também tem vindo a ser aplicada ao mundo organizacional. No campo do comportamento organizacional tem existido um desejo crescente para olhar para as organizações de uma perspectiva mais positiva, que reconhece as componentes positivas das organizações (Larson, n/d).

Esta nova abordagem organizacional é em tudo semelhante à psicologia positiva defendida por Seligman. Mas por seu lado esta nova teoria é baseada no trabalho e teoria desenvolvidos por Luthans e Stajkovic, a que se chamou comportamento organizacional positivo, este foca-se nas forças dos indivíduos. As capacidades psicológicas positivas podem ser vistas como capital psicológico, que pode ser traduzido em valor acrescentado para as organizações (Luthans & Youssef, 2004).

Capital Psicológico Positivo

Após tudo o que foi dito anteriormente, pode-se afirmar que enquanto o capital humano e social são muito reconhecidos e têm sido muito investigados, o capital psicológico como meio de valorizar e gerir os recursos humanos começa apenas a emergir (Larson & Luthans, 2006) com a psicologia positiva. O capital psicológico vai para além do capital humano e social, ganha vantagem competitiva através do investimento e desenvolvimento de “quem és tu” e “no que te queres tornar”. A base teórica do capital psicológico é a psicologia positiva e o comportamento organizacional positivo (Larson & Luthans, 2006).

O capital psicológico tem, desta forma, a sua origem na psicologia positiva, no final da década de 90 emergiu a psicologia positiva com uma ênfase renovada no que de positivo têm as pessoas, ao contrário do que sempre preocupou a psicologia, ou seja, aquilo que de errado se passa com os indivíduos (Seligman & Csikszentmihalyi, 2000 cit. por Larson & Luthans, 2006). Esta mudança de foco, para o lado positivo, forças e virtudes dos indivíduos, ao invés de se focar nas disfunções e fragilidades dos mesmos iniciou-se com Martin Seligman (Larson & Luthans, 2006).

Podemos dizer que da aplicação da psicologia positiva ao contexto organizacional emerge o comportamento organizacional positivo, que foi começado por Fred Luthans, este debruça-se sobre o estudo das capacidades psicológicas que têm influência no desempenho organizacional. O que os apoiantes do comportamento organizacional positivo pretendem é legitimá-lo enquanto área de estudo organizacional, que contribui para uma gestão mais eficiente das pessoas nas organizações (Palma, Cunha & Lopes, 2007).

O comportamento organizacional positivo procura abarcar, investigação e uma componente interventiva focando-se, essencialmente, no desenvolvimento dos recursos humanos e gestão do desempenho das organizações. O comportamento organizacional positivo pretende afirmar-se como área de estudo e melhoria das capacidades psicológicas, as quais podem apresentar um impacto significativo no desempenho (Luthans & Youssef, 2004, cit. por Palma, Cunha & Lopes, 2007).

As capacidades psicológicas designadas como capital psicológico, ilustram um ponto de desenvolvimento psicológico positivo em que o indivíduo possui algumas características específicas como, apresentar uma grande confiança para usar o esforço necessário para ser bem sucedido em tarefas desafiantes; realizar atribuições positivas sobre os acontecimentos que vão ocorrer no presente e futuro; manifestar

persistência, relativamente aos objectivos delineados e, conseguir redireccionar os meios para alcançar os fins e, por último revelar capacidade para recuperar das adversidades (Luthans, Youssef & Avolio, 2007 cit. por Palma, Cunha & Lopes, 2007). Desta forma, o capital psicológico possui quatro capacidades psicológicas distintas e são elas: auto-eficácia; optimismo; esperança e resiliência.

No que concerne à auto-eficácia, esta é definida como a convicção individual que a pessoa possui acerca das suas capacidades de mobilizar a motivação, recursos cognitivos e cursos de acção necessários para executar de modo bem sucedido uma tarefa específica num dado contexto (Stajkovic & Luthans, 1998).

A auto-eficácia percebida é definida como, as crenças dos indivíduos sobre as suas capacidades para produzirem níveis específicos de desempenho, que produzam influencia sobre os acontecimentos que afectam as suas vidas. As crenças na auto-eficácia determinam como as pessoas sentem, pensam, motivam e comportam. Tais crenças produzem estes diferentes efeitos através de quatro grandes processos, que incluem processos cognitivos, motivacionais, afectivos e de selecção (Bandura, 1995).

Bandura (1977) desde muito cedo que defende uma perspectiva integrativa, para explicar e prever as mudanças psicológicas alcançadas por diferentes modos de tratamento. Esta teoria defende que os procedimentos psicológicos alteram o nível e a força da auto-eficácia. Levantou-se a hipótese que expectativas sobre auto-eficácia determinam quando será iniciado um comportamento de *coping*, quanto esforço será gasto e, durante quanto tempo será sustentável face a obstáculo e experiências adversas. No modelo proposto defende-se que, as expectativas da eficácia pessoal derivam de quatro fontes de informação principais:

- Desempenho em tarefas;
- Experiências vividas;
- Persuasão verbal;
- Estado psicológico

Identificou-se ainda um número de factores como influenciadores do processo cognitivo da informação eficaz obtida através de fontes emotivas.

Bandura (1981) levou a cabo um estudo em que testou a hipótese de a auto-motivação através de objectivos próximos servir como um mecanismo efectivo para cultivar competências, auto-percepções de eficácia e interesse intrínseco. Esta hipótese foi testada em crianças, percebeu-se que crianças que exibiam grandes défices e desinteresse em tarefas matemáticas seguem um programa de aprendizagem auto-dirigido sob condições que envolvem sub-objectivos próximos,

objectivos distantes ou mesmo nenhuns objectivos. Os resultados da avaliação multifacetada suportam a superioridade da auto-influência próxima. Sob sub-objectivos próximos as crianças progredem mais rapidamente na aprendizagem auto-dirigida, atingindo um domínio substancial das operações matemáticas e desenvolvendo um sentido de eficácia pessoal em actividades aritméticas que inicialmente não os atraíam.

Podemos então afirmar que auto-eficácia começou a ser estudada em crianças, passando apenas mais tarde a ser estudada em adultos incluídos no mercado de trabalho. Foi o que provou um estudo levado a cabo mais tarde e que concluiu que indivíduos, altamente, eficazes escolhem tarefas desafiantes, investem no esforço para alcançarem o objectivo dessa tarefa e preservem-se no meio das dificuldades (Larson & Luthans, 2006).

Quanto ao optimismo Seligman e Schulman (1986) citados por Avey, Patera e West (2006) descrevem-no como sendo uma atribuição que, é medida e baseada em estilos explicativos. Um indivíduo optimista faz com que as situações positivas sejam atribuídas a causas pessoais, permanentes e universais. Por outro lado quando confrontado com uma falha o optimista faz atribuições instáveis e exteriores, temporárias e específicas. Uma explicação alternativa do optimismo é dada por Carver e Scheier (2003) citados por Avey, Patera e West (2006) que defendem que os optimistas têm uma posição em que esperam que lhes aconteçam situações positivas o que tem implicações comportamentais e cognitivas.

Peterson (2000) defende que a investigação acerca do tema optimismo surgiu nos Estados Unidos, precisamente num momento em que as pessoas se tornaram mais esperançosas no que diz respeito ao futuro. O perigo desta combinação é o facto de ser dual.

1. Alguns dos benefícios do optimismo podem ser restritos, o optimismo em determinadas circunstâncias pode ter problemas e custos, contudo os investigadores raramente olham para essas condições.
2. Segundo, mesmo que necessite de ser contextualizado, o optimismo tem tópicos de investigação que merece ser mais do que uma simples novidade.

Pode-se então dizer que, um optimismo sofisticado, pode ser benéfico para os indivíduos em circunstâncias difíceis, e possibilita que os psicólogos aprendam o máximo sobre este tópico no momento actual, em que a sociedade suporta este interesse, para que assim as conclusões retiradas possam ser aplicada em diferentes tempos e espaços em que possam ser mais úteis (Peterson, 2000).

A esperança, por seu lado, resulta da junção de três componentes, os objectivos; a agência (grau em que o indivíduo acredita conseguir alcançar um objectivo) e percursos (capacidade para formular planos eficazes para alcançar os objectivos). Indivíduos com elevados níveis de esperança possuem a capacidade de definir e perseguir os objectivos de modo a manterem-se motivados ao longo de todo o processo (Snyder, Irving, and Anderson 1991).

Pode então ser afirmado que Snyder (2002) definiu esperança como sendo a capacidade percebida pelos indivíduos para encontrar percursos para alcançar os objectivos desejados, e motivarem-se através do pensamento para utilizarem esses percursos. Níveis elevados de esperança, são de modo consistente relacionados com melhores resultados académicos, desportivos, saúde física, ajustamento psicológico e psicoterapia.

Desta forma, ter esperança é possuir capacidade para definir objectivos, encontrar modo de os alcançar e motivar-se para tal (Snyder, 2000). Podemos assim falar em dois principais construtos desta capacidade. Um primeiro que diz respeito ao quanto se acredita ser capaz de atingir determinados objectivos, aí falamos de *willpower*. O segundo construto refere-se ao quanto se conseguem construir planos eficazes para alcançar esses objectivos, aí estamos-nos a referir ao *waypower* (Snyder, Sympson, Ybasco, Borders, Babyak & Higgins, 1996).

Deste modo, a esperança foi inicialmente, definida como sendo tanto disposicional e desenvolvimental, mais tarde o conceito de esperança foi relacionado com outros conceitos positivos como, optimismo e auto-eficácia (Luthans & Jensen, 2002). Assim pessoas que possuem um nível de esperança elevado possuem a capacidade única para gerar múltiplos percursos para atingirem os seus objectivos. Além disso, indivíduos com altos níveis de esperança estruturam as tarefas de modo a manterem-se altamente motivados para alcançar sucesso na tarefa que têm entre mãos. O conceito de agência tem um especial significado no que diz respeito à esperança, quando os indivíduos encontram impedimentos. Nesses casos de bloqueio, a agência ajuda as pessoas a aplicarem a motivação para optar pelo melhor percurso alternativo. Por esse motivo, tanto a agência como os percursos são componentes necessários e complementares do conceito de esperança (Snyder, Irving & Anderson, 1991).

A esperança, como temos visto, tem sido mal interpretada e subestimada como uma potencial capacidade humana poderosa. Tradicionalmente, a esperança tem sido posta de lado como tratando-se de um conceito abstracto que não pode ser,

devidamente, definido, desenvolvido e aplicado às organizações (Norman, Luthans & Luthans, 2005).

Contudo, descobertas no âmbito de pesquisas nas organizações indicam uma relação positiva entre os níveis de esperança tanto de gestores como colaboradores, e o seu desempenho (Luthans & Jensen, 2002). Uma dessas investigações, foi levada a cabo por Suzanne Peterson e Fred Luthans (2002), estes analisaram o desempenho de 59 gestores de uma cadeia de restaurantes, os resultados encontrados por estes investigadores mostraram que as lojas geridas por gestores com maiores níveis de esperança apresentavam maiores lucros e um menor *turnover* dos seus colaboradores do que as lojas geridas por gestores com níveis de esperança mais baixos, para além disso os colaboradores dos gestores com maiores níveis de esperança mostravam-se mais satisfeitos com o trabalho, mostrando uma influência dupla tanto no bem-estar como na produtividade desta capacidade psicológica.

Estas pesquisas só foram possíveis, devido ao surgimento da psicologia positiva e do comportamento organizacional positivo, que mostraram que a esperança é uma força que tem grande importância e implicações nas organizações. Investigações sugerem que líderes com elevados níveis de esperança podem ter um efeito de contágio sobre os seus colaboradores (Norman, Luthans & Luthans, 2005).

A resiliência por seu lado é um sistema adaptativo, baseado na capacidade do indivíduo para recuperar de situações conflituosas e adversas, mantendo o equilíbrio e a responsabilidade. A maioria das investigações associadas a este construto, foi levada a cabo com o estudo de crianças e discute o modo como as crianças que vêm de maus ambientes conseguem se restabelecer e tornarem-se adultos produtivos (Larson, n/d). Como constructo a resiliência envolve a interação entre a adversidade e a capacidade de sair dessa situação. Masten & Reed (2002) identificam esta interação mais especificamente, sugerindo que a resiliência é um constructo inferencial e contextual que requer dois grandes tipos de decisões. Estas incluem:

1. Risco concreto
2. Critérios pelos quais a qualidade de adaptação é avaliada.

No caso do local de trabalho, o princípio de resiliência defende que, após um acontecimento negativo, ou positivo o colaborador passe a possuir um maior nível de motivação (Richardson, 2002 cit. Por Avey, Patera & West, 2006). Para que tal aconteça é necessário desenvolver a resiliência no local de trabalho, para tal é necessário perceber o que caracteriza uma pessoa resiliente. Bernard (1993) citado por Larson (n/d) defende que os indivíduos resilientes normalmente têm quatro



atributos em comum:

- Competência social – capacidade para obter respostas positivas dos outros, como resultado de estabelecer relações positivas com os outros;
- Competências de resolução de problemas – planejar de modo a facilitar ver-se no controlo e ter capacidade em procurar ajuda de outros;
- Autonomia – um sentido de pertencer a si mesmo e a capacidade de agir de modo independente;
- Sentimento de propósito e de futuro – objectivos, aspirações, persistência, esperança e uma ideia de um futuro brilhante.

A resiliência é a oportunidade para as organizações desenvolverem uma nova abordagem ao sucesso. Apesar de grande parte da investigação sobre a resiliência ter sido dedicada à psicologia e ao desenvolvimento infantil, há muitos benefícios que podem ser retirados do estudo da resiliência no local de trabalho. Há muito a ser ganho na compreensão de como os colaboradores sobrevivem no meio de constante mudança (Larson, n/d).

Nos tempos turbulentos actuais, a resiliência ao nível dos colaboradores e da organização alcançou uma grande importância. A resiliência enquanto força psicológica e organizacional está a receber uma maior atenção tanto por parte dos comportamentalistas como pelos gestores organizacionais. Ambos indicaram que pode existir uma falha na resiliência, tal verifica-se pois o mundo à nossa volta muda cada vez mais depressa, colaboradores, líderes e organizações em geral estão a lutar para manter e aumentar a sua resiliência. Esta situação não se verifica apenas em organizações que estavam à beira do sucesso, verifica-se também em companhias que têm sucesso ao longo de anos, como é exemplo a Disney, Motorola e Ford.

Diversos estudos têm vindo a mostrar a influência positiva que estas quatro capacidades têm no desempenho dos indivíduos nas organizações. Por exemplo Seligman (1998, cit por Palma, Cunha & Lopes, 2007), num estudo realizado com vendedores, concluiu que indivíduos mais optimistas tendem a vender significativamente mais, quando comparados com outros vendedores menos optimistas.

Outro estudo levado a cabo, por Peterson e Luthans (2002, citado por Palma, Cunha & Lopes, 2007), em diferentes áreas de um mesmo grupo mostraram que nas unidades onde os líderes possuíam mais esperança, o desempenho financeiro era mais elevado e os colaboradores sentiam uma maior satisfação laboral, mostrando

menor intenção de sair, quando comparados com unidades geridas por líderes menos esperançosos.

O comportamento organizacional positivo interessa-se, sobretudo, pelo potencial positivo das pessoas os traços positivos têm aí um papel importante, é também um papel duradouro e, relativamente, estável. Assim o desempenho das pessoas no local de trabalho tem sido, tradicionalmente, estudado no campo do comportamento organizacional (Luthans & Yusef, 2007). Os traços positivos têm sido sobretudo estudados relativamente à performance dos indivíduos, no que se refere à liderança e correlacionados sobretudo com a inteligência.

Investigações mais recentes, no entanto, têm-se focado sobretudo em três aspectos diferentes que são: os cinco grandes traços de personalidade, o núcleo de auto-avaliação e os traços psicológicos positivos (Luthans & Yusef, 2007).

Os cinco traços de personalidade são: consciência; estabilidade emocional; extroversão; agitabilidade e abertura à experiência, estes têm sido fortemente relacionadas com o desempenho (Barrick & Mount, 1991, cit. Por Luthans & Yusef, 2007). Estes cinco traços estão relacionados com aspectos individuais tão diversificados como: felicidade; saúde física e psicológica, espiritualidade e identidade. Estão ainda relacionados com aspectos interpessoais como: qualidade das relações com os pares, família e relações amorosas. Num nível organizacional ou social encontram-se relacionados com, satisfação; desempenho; envolvimento com a comunidade; actividade criminal e ideologia política. Estes traços de personalidade foram negativamente associados com *burnout* (Bakker, van der Zee, Lewig, & Dollard, 2006 cit. Por Luthans & Yusef, 2007).

No que diz respeito ao núcleo de auto-avaliação, pode-se dizer que quanto maior a auto-avaliação levada a cabo por um individuo de forma mais positiva ele se vê e espera atingir um maior número de objectivos, por oposição a indivíduos que se auto-avaliem de forma mais baixa. Os indivíduos que se auto avaliam de forma elevada estão intrinsecamente motivados para perseguir os seus objectivos, de acordo com os seus valores. Devido à congruência dos seus objectivos, eles geram uma motivação intrínseca maior tendo deste modo um maior desempenho, bem como maior satisfação. Auto-avaliações altas estão negativamente relacionadas com sentimentos como o *burnout* (Best, Stapleton, & Downey, 2005 cit. por Luthans & Yusef, 2007).

Ultimamente as investigações actuais têm se centrado nos traços psicológicos positivos, têm sido feitas diversas investigações acerca deste tema, pois devido à sua

estabilidade e evolução ao longo da vida e não apenas através de intervenções breves ou eventos pontuais, os traços psicológicos positivos podem servir como uma base sólida no desenvolvimento de estados transitórios (Luthans & Yusef, 2007).

Alguns estudos foram feitos tendo como base os colaboradores positivos, Avey, Wernsing e Luthans (2008), levaram a cabo um estudo em que é examinado o impacto que colaboradores positivos podem ter na mudança organizacional, este estudo inquiriu 132 colaboradores chegando a várias conclusões como, o capital psicológico estava relacionado com as suas emoções positivas que, por sua vez, estavam relacionadas com as suas atitudes e comportamentos relevantes para a mudança organizacional; concluíram também que o aumento de consciência relaciona-se com o capital psicológico na predição de emoções positivas e por fim concluíram que, as emoções positivas medeiam as relações entre capital psicológico e atitudes e comportamentos.

Um outro estudo levado a cabo por Larson e Luthans (2006) com 74 trabalhadores fabris encontrou uma significativa relação entre capital psicológico, satisfação laboral ($r = .373$) e compromisso organizacional ($r = .313$).

Depois de tudo o que foi aqui apresentado e tendo em conta que, o tema capital psicológico está a ganhar importância no campo da psicologia e, vendo que o tema tem sido, essencialmente, estudado na sua influência sobre as organizações, o que este estudo se propõe a fazer é verificar a influência que as características do capital psicológico têm sobre a procura de emprego, pois esta questão ainda não foi estudada. Ao contrário do que foi estudado até aqui, em que aquilo que se procura perceber é a influência que o capital psicológico tem sobre as organizações, neste estudo o que se pretende verificar é a influência que o capital psicológico tem sobre uma determinada situação da vida dos indivíduos, que é a busca de emprego e a influência que o capital psicológico – pode ter sobre essa situação.

Pois as capacidades psicológicas designadas como capital psicológico, que ilustram melhor os indivíduos que possuem um grau de desenvolvimento para as possuírem, ou seja, para se poder afirmarem que o indivíduo possui capital psicológico positivo. Essas são características que também importam na busca de emprego e mesmo no mundo do trabalho. Características como, apresentar grande confiança para ser bem sucedido. Manifestar persistência sobre os objectivos delineados, que é uma das características mais importantes quando se procura emprego é ter sempre aquele objectivo em vista. Outra dessas características é realizar atribuições positivas sobre os acontecimentos presentes e futuros, esta parece ser outra característica

importante quando se procura emprego é importante que as pessoas pensem positivo sobre aquilo que o futuro lhes reserva.

Contudo para além do conceito de Capital Psicológico Positivo na investigação que queremos levar a cabo é ainda importante falar de métodos de selecção e recrutamento, e perceber de que modo estes podem ser influenciados pelo Capital Psicológico Positivo.

Métodos de Selecção

O modelo tradicional de selecção e recrutamento não tem sofrido alterações ao longo dos anos, Smith e Robertson (1993) cit. por Robertson e Smith (2001) definiram a maioria de eventos envolvidos num sistema de selecção de pessoal. O sistema tradicional inicia-se com uma análise detalhada da função, esta análise é depois utilizada para indicar as características psicológicas necessárias para um indivíduo que possa preencher a função. Os métodos de selecção são estruturados com o objectivo de possibilitar essa responsabilidade pela selecção para atrair e avaliar as capacidades para os atributos necessários numa dada função.

Uma área muito importante no processo de recrutamento e selecção é a análise da função, pois esta vai fixar o ponto de partida para as etapas seguintes do processo. Quem está, minimamente, atento à vida organizacional actual percebe que as funções não são tão estáveis como foram no passado. Esta situação significa que em muitas situações de selecção, o entendimento da função pode ser bastante complexo e difícil, pois a função em questão pode ser radicalmente diferente em formas difíceis de prever em muito pouco tempo (Robertson e Smith, 2001).

A descrição de funções tem, deste modo, um papel bastante importante uma vez que identifica as actividades essenciais e dá uma descrição concreta e detalhada que vai ser muito útil na pesquisa do candidato mais indicado para o desempenho da função (Sandberg, 2000).

Deste modo, os métodos de selecção providenciam preditores válidos do desempenho da função e outros aspectos como por exemplo o absentismo. Alguns estudos realizados provaram de forma clara a validade de muitos dos métodos de selecção. Muitos métodos, incluindo provas de capacidades cognitivas, questionários de personalidade, entrevistas e *assessments*, mostraram todos possuir uma boa validade Robertson e Smith (2001).

No contexto de recrutamento e selecção o método mais utilizado é a entrevista. No entanto, e apesar das preocupações relativos à sua validade, a verdade é que as investigações sugerem que a entrevista pode ser uma ferramenta de selecção com validade preditiva, bastante elevada. Contudo, esta situação apenas se verifica quando esta é devidamente estruturada, conduzida e realizada por entrevistadores treinados e competentes (Bozionelos, 2005).

Ainda nos dias que correm um dos métodos mais utilizados na área de recrutamento são as avaliações de inteligência, ou cognitivas. A inteligência continua a ser um factor determinante na avaliação psicológica levada a cabo num processo de

recrutamento. Uma das teorias ainda muitas vezes seguida é a teoria de Thurstone que defendeu a existência de um dado número de aptidões primárias independentes entre si, e que explicariam o desempenho intelectual dos indivíduos. Posteriormente o mesmo autor defende que o factor geral é artefacto estatístico que descreve a estrutura da inteligência de um modo muito redutor e inobservável (Almeida, 2002).

Este autor defende então a ideia de que a inteligência é melhor entendida como sendo um conjunto de diversas capacidades mentais primárias, ou seja, por um conjunto de sete factores independentes entre si, compreensão verbal, fluência verbal, aptidão numérica, aptidão espacial, raciocínio, velocidade perceptiva e memória (Sternberg & Prieto, 1997). No entanto, o processo de recrutamento não pode ser reduzido à avaliação da inteligência, pois existem muitas mais áreas a ter em consideração quando se recruta um indivíduo para determinada função.

Devido a ser importante ter um campo mais abrangente no que se refere ao recrutamento, um outro método muito utilizado no processo de recrutamento e selecção é a avaliação psicológica de onde se destaca a avaliação de personalidade. Foi criado um grande número de instrumentos para estabelecer quais os traços de personalidade requeridos em determinada função. Um dos mais conhecidos e utilizados é o criado por Westoby e Smith (2000) em desenvolveram um questionário de 60 itens, preenchido pelo candidato que indica quais os 16 factores de personalidade de uma escala são mais importantes no desempenho de uma função específica.

Existem muitos outros testes que avaliam a personalidade, um desses testes é o APP – Avaliação de Perfil Pessoal – que se trata de um auxiliar da gestão, selecção e recrutamento. O APP é o meio de identificação das características comportamentais do indivíduo, é uma técnica de medição de características pessoais, um meio excelente para a selecção de candidatos externos e internos e ainda para a formação, aconselhamento e motivação de colaboradores. Ajuda a compreender as diferenças de comportamentos entre vários indivíduos, pode ser utilizado para determinar os factores internos e externos da motivação dos indivíduos (Thomas International, 2007).

Ao referirmos todos estes métodos de recrutamento percebemos que, os principais elementos no desenho e validação dos procedimentos de recrutamento e selecção de pessoas estão estipulados há já muito tempo. O papel da análise de funções, dos modelos contemporâneos do desempenho das organizações tem sido examinado e revisto, o que conduziu à revisão e actualização destes aspectos. As

capacidades cognitivas têm vindo confirmar os seus bons critérios de validade, mas problemas de impacto negativo mantêm-se uma vez que os processos de recrutamento não se podem fixar apenas neste aspecto como ainda se verifica diversas vezes (Robertson & Smith, 2001).

Contudo os desenvolvimentos na área da personalidade, têm vindo a demonstrar que a total validade desta área ainda não está comprovada, mas começa a ser cada vez mais utilizada.

Capítulo 3

Hipóteses em estudo

As organizações com o surgimento de conceitos novos como, Psicologia Positiva e Capital Psicológico Positivo, têm vindo a alterar a sua forma de agir e olhar para o desenvolvimento dos indivíduos. Deste modo, também os investigadores das organizações levaram ao surgimento de estudos influenciados pelas novas formas de olhar o desenvolvimento dos indivíduos, os estudos organizacionais alargaram estes processos positivos à gestão de recursos humanos.

Com a designação de estudos organizacionais positivos, lançaram-se as bases de uma nova área das ciências organizacionais focada em processos que levam a um desempenho individual e organizacional de excelência, como é o caso do desenvolvimento das forças humanas (Cameron & Caza, 2004). O início desse desempenho de excelência, ou das bases para um desempenho de excelência podem ser começados a partir do processo de recrutamento.

Já aqui foram referidos três tipos distintos de capital, o capital humano, o social e o capital psicológico positivo. Todos eles são distintos, mas ao mesmo tempo todos eles se complementam, apesar de o capital psicológico positivo se poder considerar como o que mais acrescenta competitividade aos restantes, tendo em conta que se debruça sobre o aspecto de quem se é (Luthans & Youssef, 2004).

Este fenómeno também é importante no processo de recrutamento, pois actualmente a competitividade tem um papel muito decisivo, e dessa forma o recrutamento não se pode debruçar apenas sobre aquilo que se sabe (capital humano), a quem se conhece (capital social) torna-se deste modo premente debruçar-se também sobre quem se é (capital psicológico positivo), pois este último tópico será o que mais irá distinguir os candidatos e contribuir de modo mais acentuado tanto para a competitividade destes, como das próprias organizações. No entanto, é do conhecimento geral que a maioria dos processos de recrutamento continuam a ser levados a cabo tendo em conta apenas aquilo que se sabe.

O valor dos colaboradores para a organização está relacionado com a exclusividade e valor das suas capacidades e competências. A vantagem competitiva é assegurada quando as organizações possuem competências e capacidades únicas, difíceis de replicar pelos competidores (Rainbird, 1995). Esse deverá ser o principal objectivo do processo de recrutamento e selecção de uma organização, pois o que esta vai pretender será possuir os recursos humanos mais únicos e difíceis de replicar

pelos seus concorrentes directos.

Como se pode ver, por tudo o que foi afirmado até aqui, as características do capital psicológico podem relacionar-se em muito com a procura de emprego, bem como com os métodos de recrutamento e ainda com o próprio mundo organizacional. Através da revisão de literatura percebemos que os métodos de selecção mais utilizados no mundo organizacional, actualmente, vão de encontro aos diferentes tipos de capital aqui referenciados. Parece-nos ainda plausível que se possa relacionar o conceito ainda recente de Capital Psicológico Positivo, uma vez que é um conceito relativamente novo e parece-nos interessante perceber como as competências psicológicas positivas envolvidas nesse conceito influenciam, ou não a procura de emprego, mais concretamente o processo de recrutamento e selecção.

Deste modo, com a realização desta investigação vamos tentar responder à questão *terá o Capital Psicológico Positivo influência sobre o processo de selecção de um candidato num dado processo de recrutamento e selecção*, ao levantarmos esta questão o que pretendemos perceber é se as emoções positivas influenciam este processo. Para responder a esta questão levantámos a seguinte hipótese:

H1: Existe relação entre capital psicológico e ser seleccionado num processo de emprego.

Capítulo 4
Método

Definição de Variáveis

As variáveis em estudo foram seleccionadas em função das hipóteses atrás apresentadas. Deste modo, para analisar se existe relação entre capital psicológico e o ser-se seleccionado para um processo de emprego, foram definidas como variáveis o capital psicológico e as suas principais componentes: esperança, optimismo, resiliência e auto-eficácia, foi ainda definida como variável a admissão ou não num dado processo de emprego.

Assim sendo e tendo, sempre, em conta as hipóteses levantadas a variável independente do presente estudo será o capital psicológico e os seus componentes principais: esperança, optimismo, resiliência e auto-eficácia.

A variável dependente será então a admissão ou não num dado processo de emprego. Esta será a variável dependente, pois aquilo que se pretende verificar é se o capital psicológico como um todo, e/ou as suas características tem influencia sobre ser-se ou não admitido num dado processo de emprego.

Participantes

A amostra do estudo é composta por 82 indivíduos à procura de emprego, escolhidos aleatoriamente, tentou-se que o número de homens e mulheres fosse aproximado, assim existem 43 mulheres e 39 homens, como é possível verificar o número de mulheres é superior ao dos homens. Não sendo contudo uma diferença muito significativa. A distribuição de idades está compreendida entre os 22 e os 44 anos, sendo a média de idade 28,7 anos. No que respeita aos anos de estudo, esta é uma amostra diversificada existe indivíduos que possuem desde 9 anos até 19 anos de estudo, verificando-se uma média de anos de escolaridade de 14,8 anos.

Contudo, o aspecto mais importante da amostra é a diferença existente entre o número de sujeitos admitidos e não admitidos, pois este é o aspecto mais importante da investigação. Enquanto existem 62 sujeitos não admitidos, os sujeitos admitidos são apenas 20. Esta situação deve-se ao facto de que para encontrar os 82 sujeitos constituintes da amostra recorreu-se a uma consultora de recursos humanos, e a amostra ficou dependente dos processos aí existentes, que apesar de terem muitos candidatos eram na maioria para apenas um lugar. Daí que a diferença entre o número de participantes admitidos e não admitidos seja tão evidente.

Abaixo estão representadas de modo gráfico os vários aspectos da amostra, tendo em conta o número de participantes e a percentagem representada pelas diversas características dos participantes na investigação.

Figura 1. Distribuição da amostra segundo o género

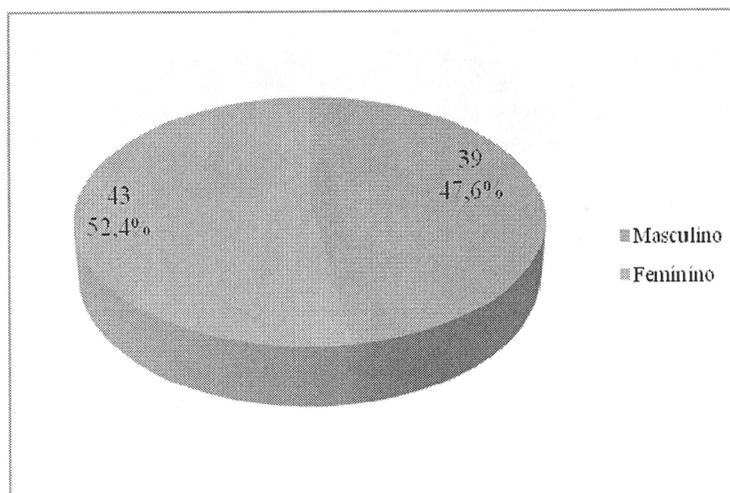


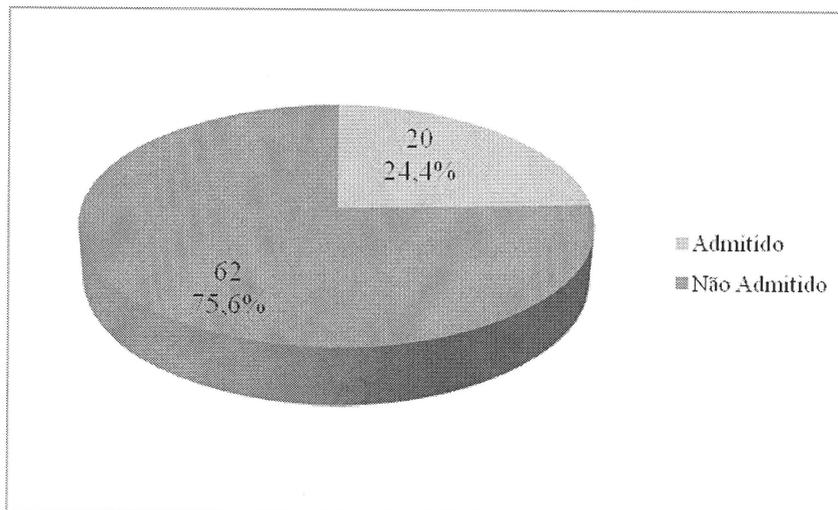
Tabela 1. Distribuição da amostra segundo a idade

Variável	N	%
Idade		
22 – 27	36	43,9
28 – 33	32	39,0
34 – 39	12	14,6
40 – 45	2	2,4

Tabela 2. Distribuição da amostra segundo os anos de escolaridade

Variável	N	%
Anos de escolaridade		
9	4	4,9
11	2	2,4
12	21	25,6
15	1	1,2
16	35	42,7
17	14	17,1
18	4	4,9
19	1	1,2

Figura 2. Distribuição da amostra segundo admissão ao lugar



Procedimento

Como já foi referido esta investigação é longitudinal. A investigação decorreu ao longo de 5 meses e contou com a colaboração de uma consultora de recursos humanos, onde a amostra foi recolhida e onde foi aplicado o instrumento de avaliação de Capital psicológico Positivo. Deste modo, quando os candidatos se dirigiam à consultora para realizar entrevista e avaliação psicológica no âmbito de um dado processo. Nesse momento contactavam-se os sujeitos, para pedir a sua colaboração e explicar em que consistia a investigação e era dada a garantia de que será mantida toda a confidencialidade durante o tratamento dos dados, e que estes serão utilizados única e exclusivamente para os fins apresentados.

No decorrer destes 5 meses foram acompanhados diversos processos de recrutamento e selecção desde o início ao fim, ou seja, o processo de recrutamento e selecção só deixou de ser acompanhado por nós aquando da admissão do candidato seleccionado. Podemos então afirmar que os sujeitos que, voluntariamente decidiram participar no estudo, e a quem foram explicadas as regras de preenchimento do questionário, esclarecidas eventuais dúvidas que surgissem ao longo do seu preenchimento, bem como eventuais dúvidas sobre o estudo e o seu propósito todas foram devidamente esclarecidas.

O processo de recrutamento e selecção foi acompanhado ao longo das suas várias etapas, entrevista, avaliação psicológica – nesta fase era aplicado o questionário, no final e após saber quais os candidatos enviados para o cliente da nossa parceira, pedíamos que nos fosse informado qual o candidato seleccionado para a função para deste modo gerirmos e organizarmos a nossa amostra.

A nossa participação decorreu em diversos processos, e para diversas funções como por exemplo: Delegado de Informação Médica (DIM); Store Manager; Técnico de Marketing e Design Gráfico; Consultor entre outros. Participámos na grande maioria dos processos levados a cabo pela nossa parceira, não participámos em mais uma vez que não nos foi dada autorização para tal. Pois tratavam-se de processos para funções de topo, e a consultora com a qual trabalhamos preferiu salvaguardar esses candidatos, situação que foi compreendida e aceite por nós.

A amostra do estudo, constituída por sujeitos admitidos possui um número reduzido (20) esta situação ficou a dever-se a diversos factores como: o facto de a organização com que trabalhamos ser uma organização de média dimensão; os processos em que participámos eram na sua maioria para preencher apenas 1 lugar, contudo, iam a entrevista uma média de 5 candidatos em alguns processos mais.

Esse é o principal motivo para a nossa amostra ser constituída por um menor número de candidatos admitidos (20) e um maior número de candidatos não admitidos (62).

Contudo, tendo em conta o facto de este ser um estudo longitudinal julgamos que termos uma amostra constituída por 20 sujeitos admitidos seja um bom número, uma vez que não perdemos contacto com nenhum dos processos, o que significa que no estudo entraram todos os candidatos admitidos nos processos por nós acompanhados.

No final da colaboração dos sujeitos, agradeceu-se a sua disponibilidade e foi-lhes explicado que os resultados no final da investigação serão disponibilizados a quem estiver interessado.

Instrumento

A variável capital psicológico será medida através de um Questionário (Anexo 1) criado pelo Prof. Miguel Lopes e o Prof. Miguel Pina e Cunha, que mede as seguintes características do capital psicológico: optimismo, esperança, resiliência e auto-eficácia.

O Questionário é constituído por 5 secções (A, B, C, D e E), a secção A contempla alguns dados demográficos acerca dos indivíduos, informação que é importante para o estabelecimento de comparações entre diferentes grupos. As restantes secções do Questionário contemplam questões sobre a forma como os indivíduos se sentem ou como se vêm a si próprios.

A secção B em que é medida a variável esperança é constituída por 6 itens, em que as respostas a cada um deles são dadas através de uma escala tipo likert com um formato de 6 pontos. Esta variável foi medida recorrendo à Adult Hope Scale (AHS), desenvolvida por Snyder et. al (1991), que é um inventário de auto-descrição com 12 itens, na escala criada por Lopes e Cunha (2008) foi utilizada uma escala de likert que vai de “Definitivamente Falso” (1) a “Definitivamente Verdadeiro” (6). Os índices de consistência como o alfa de Cronbach, o teste re-teste bem como a análise de validade mostraram que a escala possui boas características psicométricas (Lopez et al., 2003 cit. por Lopes & Cunha, 2008).

A secção C do Questionário, criado pelo Prof. Miguel Lopes, é constituída por 10 itens, em que as respostas a cada um deles são dadas através de uma escala tipo likert com um formato de 6 pontos, e teve por base a forma revista do Life Orientation Test (LOT-R), desenvolvido por Scheier, Carver, and Bridges (1994), para medir as variáveis optimismo e pessimismo. Esta escala compreende 6 itens codificados e 4 itens distractores, 3 dos 6 itens principais são inversos, ou seja, são negativos. Os itens do questionário aqui utilizado vão de “discordo fortemente” (1) a “concordo fortemente”(6) (Lopes & Cunha 2008).

A secção D é constituída por 15 itens que servem para medir a variável resiliência, em que as respostas a cada um dos itens são dadas através de uma escala tipo likert com um formato de 6 pontos, esta escala foi adaptada da "Ego Resiliency Scale" de Block & Kream (1996).

Por fim a secção E é constituída por 10 itens, em que as respostas a cada um deles são dadas através de uma escala tipo likert com um formato de 6 pontos, nesta secção é medida a variável de auto-eficácia que foi adaptada de "Role Breadth self-efficacy" de Parker (1998) .

Após análise factorial, concluiu-se que as correlações encontradas entre os diferentes itens foram estatisticamente significativas ($p < 0.05$). Optimismo e pessimismo apresentaram uma baixa correlação ($r = -0.12$) (Lopes & Cunha, 2008).

Assim e de acordo com os dados e descrição apresentados acerca do instrumento considera-se que seja o instrumento mais indicado para utilizar na realização do presente estudo.

Medidas

Após a recolha de dados, estes foram lançados numa base de dados informatizada e processados no programa de estatística SPSS (Statistical Package for Social Sciences), versão 16.0, para o Windows.

Primeiramente, procedemos a uma análise factorial, que a partir de um conjunto inicial de variáveis tenta identificar um conjunto menor de factores (Pereira, 2006). O que era pretendido era encontrar as dimensões, das diferentes escalas constituintes do questionário utilizado para medir o capital psicológico e cada um dos seus componentes.

Dessa análise obtivemos na escala de esperança 2 factores, na de optimismo 2 factores, na escala de resiliência a maior escala do questionário tendo 15 itens obtiveram-se 5 factores e por fim na escala de auto-eficácia obtiveram-se 3 factores, mas consideramos apenas 2 por serem considerados estatisticamente mais válidos.

Com a realização da Análise Factorial do factor Esperança, encontrámos dois factores principais que explica 62,8% do total da variância explicada, KMO= 0,718, apresentando o Teste de Esfericidade de Bartlett um valor de $p < 0,001$.

Aos dois factores encontrados deu-se o nome de esperança1 e esperança2. O primeiro factor é constituído pelos seguintes itens:

3 – Existem muitas formas de resolver os problemas que estou a enfrentar actualmente

4 – Vejo-me como sendo bastante bem sucedido

5 – Consigo pensar em muitas maneiras de alcançar os objectivos que estabeleço para mim

6 – Neste momento, sinto-me a alcançar os objectivos que estabeleci para mim mesmo(a)

Neste primeiro factor os sujeitos associaram estes quatro itens como pertencentes a uma mesma categoria, são quatro itens que falam sobre a percepção que os indivíduos têm de conseguirem alcançar os seus objectivos e formas de resolver eventuais problemas que possam surgir-lhe no caminho.

O factor esperança 2 contém os itens:

1 – Se me encontrar em apuros, acho que vou ser capaz de pensar em possíveis formas de sair deles

2 - Neste momento, sinto-me a perseguir energicamente os meus objectivos

No segundo factor, ficaram dois itens, relacionados com o facto de se

pensarem em diversas formas de sair de apuros, que os sujeitos associaram com o facto de perseguirem de forma enérgica os seus objectivos. O que significa que os sujeitos identificam como forma de perseguir os seus objectivos, o facto de conseguirem pensar em várias formas de sair de apuros.

Tabela 3. Análise Factorial da variável Esperança

Itens	Factores	
	Esperança1	Esperança2
1 – Se me encontrar em apuros, acho que vou ser capaz de pensar em possíveis formas de sair deles		0,56
2 - Neste momento, sinto-me a perseguir energicamente os meus objectivos		0,73
3 – Existem muitas formas de resolver os problemas que estou a enfrentar actualmente	0,71	
4 – Vejo-me como sendo bastante bem sucedido	0,73	
5 – Consigo pensar em muitas maneiras de alcançar os objectivos que estabeleço para mim	0,81	
6 – Neste momento, sinto-me a alcançar os objectivos que estabeleci para mim mesmo(a)	0,73	

No que se refere ao factor Optimismo com a realização da Análise Factorial, encontrámos dois factores principais que explicam 57,8% do total da variância explicada, KMO= 0,555, apresentando o Teste de Esfericidade de Bartlett um valor de $p < 0,001$. Aos dois factores a que chegámos chamou-se optimismo1 e optimismo2. Do factor optimismo1 fazem parte os seguintes itens:

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

4 – Sinto-me optimista quanto ao futuro

7 – Nos dias que passam, não espero que as coisas corram à minha maneira

10 – Actualmente, espero que me aconteçam mais coisas boas do que más

Neste primeiro factor relativo ao optimismo ficaram juntos os itens relativos a expectativas relacionadas com o futuro dos sujeitos. São itens relacionados com um futuro positivo.

Do factor optimismo faz parte o item:

3 – Se alguma coisa tiver que me correr mal, assim correrá.

No segundo factor ficou apenas um item, parece-nos que este factor ficou isolado uma vez que ao contrário dos outros que referiam um futuro positivo. Aqui o item remetia para um futuro negativo, e que os sujeitos não poderiam controlar. Julga-se que no factor anterior os sujeitos sentiam que podiam ter alguma influência sobre esse futuro, o que não acontece aqui pois o item é mais limitador que os outros.

No caso do optimismo, é importante ressaltar que não entraram todos os itens na análise factorial, pois quatro dos itens desta escala são itens distractores, o que significa que não medem o optimismo foram incluídos na escala apenas para evitar que os sujeitos respondessem de forma a obterem aceitação social.

Tabela 4. Análise Factorial da variável Optimismo

Itens	Factores	
	Optimismo1	Optimismo 2
1 – Mesmo em relação às coisas com as quais me estou a sentir inseguro(a) neste momento, continuo a esperar o melhor	0,68	
3 – Se alguma coisa tiver que me correr mal, assim correrá.		0,75
4 – Sinto-me optimista quanto ao futuro	0,72	
7 – Nos dias que passam, não espero que as coisas corram à minha maneira	0,65	
10 – Actualmente, espero que me aconteçam mais coisas boas do que más	0,62	

Após a realização da Análise Factorial do factor Resiliência, encontrámos cinco factores principais que explicam 65,8% do total da variância explicada, KMO= 0,729, apresentando o Teste de Esfericidade de Bartlett um valor de $p < 0,001$.

Os factores encontrados foram nomeados do seguinte modo, resiliência1, resiliência2, resiliência3, resiliência4 e resiliência5. Do primeiro factor fazem parte os seguintes itens:

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

2 – Consigo recuperar e superar rapidamente dos sustos

3 – Gosto de lidar com situações novas e pouco usuais

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

7 – Sou visto(a) pelos outros como uma pessoa muito energética

12 – Gosto de fazer coisas novas e difíceis

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

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

Deste primeiro factor fazem parte 8 itens, todos eles referentes à personalidade dos sujeitos, daí que os sujeitos os tenham unido num mesmo factor. Estes itens remetem para o modo como os sujeitos se vêem a si mesmo e como pensam que as pessoas à sua volta os vêem.

O factor resiliência² é constituído pelos itens:

5 – Geralmente ultrapasso a minha fúria contra alguém de uma forma relativamente rápida

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

No segundo factor os sujeitos uniram num mesmo factor dois itens que remetem para o modo como ultrapassam sentimentos negativos, e se esses sentimentos são ultrapassados de uma forma rápida.

Do factor resiliência³ faz parte o item:

8 – Quando vou para locais conhecidos, gosto de variar o caminho por onde vou

Neste terceiro factor, ficou apenas um item que fala sobre a tomada de decisão em situações familiares para o indivíduo como é o caso do caminho que se escolhe em locais conhecidos. Este item parece-nos ter ficado isolado pelo facto de os sujeitos não o conseguirem identificar com nenhum dos outros factores, parece ter sido visto como um item estranho no meio de todos outros.

Ao factor resiliência⁴ pertence o item:

10 – A maior parte das pessoas que vou conhecendo são agradáveis

Deste factor faz parte o item que se refere à personalidade das pessoas que rodeiam os sujeitos, e o modo como estes as vêem. Este item ficou isolado uma vez que é o único que fala da ideia que os sujeitos fazem dos outros.

No que diz respeito ao factor resiliência⁵, este é constituído pelo item:

9 – Sou mais curioso(a) que a maioria das pessoas

Neste último factor ficou um item que apesar de falar da personalidade dos sujeitos, não ficou junto dos itens constituintes do primeiro factor. Pensa-se que esse facto se fica a dever ao facto de para alguns sujeitos a curiosidade ser uma característica positiva, e para outros ser uma característica negativa. Daí que não tenha existido consistência no modo como os sujeitos responderam a este item.

Como se pode ver pelo resultado dos cinco factores do aspecto resiliência o item 11 caiu pois na análise factorial não se encontra em nenhum dos factores, o que nos leva a concluir que este item não foi tido em conta pelos participantes na investigação.

Tabela 5. Análise Factorial da variável Resiliência

Itens	Factores				
	Resiliência 1	Resiliência 2	Resiliência 3	Resiliência 4	Resiliência 5
1 – Sou generoso(a) para com os meus amigos	0,51				
2 – Consigo recuperar e superar rapidamente dos sustos	0,63				
3 - Gosto de lidar com situações novas e pouco usuais	0,66				
4 – Sou geralmente bem sucedido a causar uma impressão favorável nos	0,58				

outros		
5 – Geralmente ultrapasso a minha fúria contra alguém de uma forma relativamente rápida	0,78	
7 – Sou visto(a) pelos outros como uma pessoa muito energética	0,70	
8 – Quando vou para locais conhecidos, gosto de variar o caminho por onde vou	0,60	
9 – Sou mais curioso(a) que a maioria das pessoas		0,57
10 – A maior parte das pessoas que vou conhecendo são agradáveis		0,65
12 – Gosto de fazer coisas novas e difíceis	0,71	
13 – O meu dia-a-dia está cheio de coisas que me	0,65	

despertam interesse	
14 – Estaria disposto(a) a descrever-me como tendo uma personalidade bastante forte	0,62
15 – Ultrapasso a minha raiva contra alguém de uma forma relativamente rápida	0,72

Por fim, com a realização da Análise Factorial do factor Auto-eficácia, encontrámos dois factores principais que explicam 63,9% do total da variância explicada, KMO= 0,734, apresentando o Teste de Esfericidade de Bartlett um valor de $p < 0,001$. No entanto, com realização da Análise Factorial encontraram-se 3 factores, mas apenas 2 foram considerados por serem estatisticamente mais relevantes, aos factores encontrados deu-se o nome de auto-eficácia1 e auto-eficácia2. Sendo o primeiro factor constituído pelos itens:

- 1 – Analisar um problema de há longo tempo para encontrar uma solução
- 2 – Representar a sua área de trabalho em reuniões com a gestão de topo
- 3 – Elaborar novos procedimentos para a sua área de trabalho
- 4 – Fazer sugestões à gestão sobre possíveis formas de melhorar o trabalho na sua secção
- 5 – Dar o seu contributo em discussões sobre a estratégia da empresa
- 7 – Ajudar a estabelecer metas/objectivos na sua área de trabalho
- 8 – Contactar pessoas fora da empresa para discutir problemas (por exemplo: fornecedores, clientes)
- 10 – Visitar pessoas de outros departamentos para sugerir que façam as coisas de forma diferente

Neste primeiro factor ficou a grande maioria dos itens, pois esta escala em

específico refere-se às tarefas que os sujeitos se sentem capazes de levar a cabo. Os sujeitos juntaram neste factor todos os itens que se referem ao modo como se capazes perante a organização, e na sua relação com esta.

Por seu lado o factor auto-eficácia² é constituído pelo item:

9 – Apresentar informação a um grupo de colegas

O segundo factor é constituído por apenas um item que não se refere apenas á relação do sujeito com a organização, refere-se também à relação com os colegas. É o modo como o sujeito se vê como capaz diante da organização e dos seus colegas.

Tabela 6. Análise de Factorial da variável Auto-eficácia

Itens	Factores	
	Auto-eficácia1	Auto-eficácia2
1 – Analisar um problema de há longo tempo para encontrar uma solução	0,66	
2 – Representar a sua área de trabalho em reuniões com a gestão de topo	0,73	
3 – Elaborar novos procedimentos para a sua área de trabalho	0,68	
4 – Fazer sugestões à gestão sobre possíveis formas de melhorar o trabalho na sua secção	0,69	
5 – Dar o seu contributo em discussões sobre a estratégia da empresa	0,65	
7 – Ajudar a estabelecer metas/objectivos na sua área de trabalho	0,69	
8 – Contactar pessoas fora da empresa para discutir problemas (por exemplo: fornecedores, clientes)	0,59	
9 – Apresentar informação a um grupo de colegas		0,63
10 – Visitar pessoas de outros departamentos para sugerir que façam as coisas de forma diferente	0,66	

Capítulo 5

Resultados

Os resultados apresentados referem-se às análises estatísticas dos dados recolhidos, organizados no sentido de testar as hipóteses formuladas. Esta apresentação e análise têm principalmente um carácter descritivo, ficando a interpretação mais aprofundada dos resultados obtidos reservada para a parte da discussão.

A leitura dos resultados foi aliviada de modo a torná-la o mais agradável possível, para tal procedeu-se ao arredondando dos valores percentuais e à limitação dos dados ao estritamente necessário para a compreensão e entendimento do estudo.

O objectivo principal deste estudo era perceber se existia uma relação entre capital psicológico e ser seleccionado num processo de emprego, e se existiam diferenças significativas no capital psicológico dos indivíduos admitidos e não admitidos num dado processo. Para tal foi utilizado um teste não paramétrico uma vez que a amostra constituída por indivíduos admitidos é inferior a 30, o teste utilizado foi o teste de Mann-Whitney, este é uma alternativa muito comum ao teste t para amostras independentes (Pereira, 2006). Neste caso concreto, este teste não paramétrico está a comparar as médias dos diferentes componentes do capital psicológico obtidas pela aplicação do questionário, para os dois casos independentes, ou seja, os dois grupos aqui em análise – admitidos e não admitidos.

Os resultados encontrados apontam para que na componente esperança a diferença encontrada entre sujeitos admitidos ($x=5,3$ $p=0,776$) e sujeitos não admitidos ($x=5,2$ $p=0,776$) não é significativa. Na componente optimismo a diferença encontrada entre admitidos ($x=4,9$ $p=0,009$) e não admitidos ($x=4,5$ $p=0,009$) também não é estatisticamente significativa.

No que diz respeito aos restantes elementos constituintes do capital psicológico encontraram-se diferenças significativas entre os dois grupos em estudo. No que diz respeito à resiliência os indivíduos admitidos ($x=4,8$ $p=0,039$) e não admitidos ($x=4,5$ $p=0,039$) possuem uma diferença estatisticamente significativa. Quanto ao último elemento constituinte do capital psicológico, isto é, a auto-eficácia, podemos verificar que existe uma diferença estatisticamente significativa entre os candidatos admitidos ($x=5,6$ $p=0,007$) e não admitidos ($x=5,3$ $p=0,007$) no modo como vêem a sua auto-eficácia.

Na variável *PsyCap* criada através da junção das variáveis esperança,

optimismo, resiliência e auto-eficácia, ou seja, a junção dos quatro elementos constituintes do capital psicológico positivo, percebeu-se que a diferença existente entre admitidos ($x=5,2$ $p=0,010$) e não admitidos ($x=4,9$ $p=0,010$).

Deste modo, se olharmos para cada um dos elementos constituintes do capital psicológico e forma individual, podemos apenas confirmar parcialmente a hipótese aqui levantada. Pois apenas encontramos relação entre os elemento resiliência e o elemento auto-eficácia, e o ser-se seleccionado num processo de emprego.

Contudo, olhando para os resultados obtidos a hipótese aqui levantada é confirmada, pois quando os quatro elementos constituintes do capital psicológico são analisados de forma conjunta, confirma-se que existe relação entre capital psicológico e ser-se seleccionado num processo de emprego.

A tabela abaixo, resume de forma simples tudo o que a cima foi afirmado.

Tabela 7. Comparação de médias entre sujeitos admitidos e não admitidos

	Admitido	N	Não Admitido	N
Esperança	5,3	20	5,2	62
Optimismo	4,9	20	4,5	62
Resiliência	4,8	20	4,5	62
Auto-eficácia	5,6	20	5,3	62
PsyCap	5,2	20	4,9	62

Para além do teste de Mann-Whitney foi ainda realizada uma regressão logística bivariada, em que foram analisados todos os factores psicológicos em estudo. Ao analisar os dados obtidos pela regressão logística, encontrou-se uma contradição relativamente ao que tinha sido verificado no teste não paramétrico, na regressão logística a resiliência perdeu a sua significância ($p=0,304$), no entanto a auto-eficácia continua a apresentar significância ($p=0,042$). Através da regressão comprovou-se ainda que a variável PsyCap – inclui as variáveis esperança, optimismo, resiliência e auto-eficácia – também é significativa ($p=0,010$).

Capítulo 6
Discussão dos Resultados

Tabela 8. Regressão Logística Bivariada de todos os Componentes

	Admissão
Optimismo	0,223
Esperança	0,177
Resiliência	0,304
Auto-eficácia	0,042*
PsyCap	0,010*
R ² Cox & Snell	0,135*
R ² Nagelkerke	0,201*

* $p<0.05$; ** $p<0.01$

Com a verificação da perda de significância por parte da resiliência levantou-se a hipótese de o efeito provocado pela resiliência ser medida pela auto-eficácia. Deste modo, procedeu-se à realização de uma nova regressão agora utilizando apenas as variáveis resiliência e auto-eficácia. Num primeiro momento em que apenas a resiliência foi analisada, esta apresentava-se como significativa ($p=0,042$), no entanto quando a análise estatística era adicionada a variável auto-eficácia a variável resiliência perde a significância ($p=0,255$). (Tabela 9)

Assim podemos afirmar que existe o efeito mediador entre resiliência e auto-eficácia, deste modo podemos afirmar que a resiliência por si só não explica a admissão de um candidato, a admissão é sim explicada pela auto-eficácia. Pois quando a auto-eficácia é adicionada à resiliência, esta última perde significância.

Através da regressão logística continuamos a poder confirmar a hipótese levantada inicialmente pela investigação presente.

Tabela 9. Regressão logística bivariada para testar o efeito de mediação do factor resiliência

	Admissão	
	Análise1	Análise2
Resiliência	0,042*	0,255
Auto-eficácia		0,051*
R ² Cox & Snell	0,054*	0,105*
R ² Nagelkerke	0,080*	0,157*

* $p<0.05$; ** $p<0.01$

Discussão

O objectivo principal que se pretendia alcançar com a realização da presente investigação era o de compreender se o Capital Psicológico Positivo influencia o facto de um candidato ser seleccionado, ou não, num determinado processo de selecção. Para testar a hipótese levantada recorremos à ajuda uma consultadoria de recursos humanos a que nos associamos, e para testar a nossa hipótese optámos por realizar um estudo longitudinal que decorreu ao longo de, aproximadamente, 5 meses.

Ao testarmos a hipótese principal da nossa investigação pretendemos não só verificar se o Capital psicológico Positivo, como um todo influenciava a selecção de um candidato, mas pretendemos ir mais fundo nessa compreensão e dessa forma, o que fizemos foi verificar se os diferentes elementos que constituem o Capital Psicológico Positivo influenciavam essa selecção de modo idêntico. Ou se por seu lado, algum ou alguns desses quatro elementos – esperança; optimismo; resiliência e auto-eficácia – teriam um maior peso nesse processo de selecção em que os sujeitos estão inseridos. Foi esse um dos motivos porque decidimos utilizar um questionário constituído por quatro escalas de estilo lickert distintas, em que cada uma delas media um elemento diferente do Capital Psicológico Positivo. Pois dessa forma os dados por nós recolhidos, foram mais objectivos do que se tivéssemos optado por aplicar um método mais aberto, como por exemplo a entrevista.

Como já, anteriormente, foi afirmado e explicado a amostra recolhida não foi muito numerosa, os sujeitos admitidos que a constituem são apenas 20, mas todos eles provêm de diferentes processos de recrutamento e selecção levados a cabo pela consultadoria que aceitou colaborar connosco, ou seja, é uma amostra recolhida em processos de selecção para diversas funções.

No entanto, e apesar da amostra de candidatos admitidos ser pouco numerosa foram encontrados resultados que confirmaram parcialmente a hipótese por nós levantada. Podemos apenas afirmar que a hipótese foi parcialmente confirmada, uma vez que foi encontrada influência significativa, entre dois dos quatro elementos constituintes do Capital Psicológico Positivo e o facto de se ser seleccionado num processo de selecção. Deste modo a relação significativa foi encontrada entre a capacidade psicológica de auto-eficácia e o ser-se seleccionado, foi ainda encontrada uma relação significativa entre resiliência e o facto de se ser seleccionado num processo de selecção.

Apesar desta situação, quando olhamos para o factor construído por nós, em

que unimos todas as quatro componentes psicológicas do Capital Psicológico Positivo percebemos que, este tem uma relação estatisticamente significativa com o fenómeno de selecção num processo de recrutamento. Depois de descomposto compreendeu-se que o factor mais decisivo nessa relação era o factor auto-eficácia.

Iremo-nos focar em cada um dos factores de forma individual, para que seja de mais fácil compreensão as conclusões a que chegámos. Deste modo, no que concerne aos outros dois elementos que constituem o Capital Psicológico Positivo, em que não foi encontrada relação significativa entre nenhum deles e, o facto de se ser seleccionado num processo de recrutamento e selecção. O que significa que, não existe relação estatisticamente significativa entre o factor optimismo e o facto de se ser seleccionado num processo de recrutamento. Na mesma medida, não foi encontrada uma relação estatisticamente significativa entre o elemento esperança e o facto de um indivíduo ser seleccionado num processo de selecção.

O que no nosso entender pode explicar esta situação no que diz respeito ao factor optimismo, bem como no que se refere ao factor esperança, pode prender-se com o aspecto de todos os candidatos que se encontravam num mesmo processo de selecção considerarem que se encontravam em igualdade de circunstâncias, com os restantes candidatos envolvidos nesse mesmo processo. Este facto parece ser a razão que conduziu a que a percepção de optimismo e esperança mostrada por cada um dos candidatos intervenientes na investigação, não seja muito significativa, pois naquele momento específico das suas vidas grande parte dos candidatos demonstrava possuir níveis semelhantes tanto de esperança como optimismo.

No caso da esperança esta situação pode ficar a dever-se ao facto de os sujeitos ao estarem a candidatarem-se a um processo de selecção, possuírem níveis de esperança semelhantes e em níveis elevados, uma vez que todos eles possuíam um mesmo objectivo, e todos eles elegeram um mesmo percurso para o alcançar, naquele momento tinham níveis idênticos de motivação para utilizarem esses percurso de modo a alcançarem o seu objectivo. Esta situação vai de encontro a ideia defendida por Snyder (Snyder, 2000), em que este afirma que ter esperança é ter a capacidade para definir objectivos, encontrar modo de os alcançar, e motivar-se para tal.

O que significa que o facto de estarem num processo de selecção, terem respondido a anúncio e ir a entrevista, foi o percurso que todos encontraram e seleccionaram para alcançarem os seus objectivos, ou seja, ser seleccionado para o lugar que pretendiam. Como todos os candidatos pretendiam alcançar o mesmo

objectivo e para tal seleccionaram o mesmo percurso, parece-nos credível que o facto de não existir uma relação significativa entre esperança e ser-se seleccionado num processo de recrutamento se deva então a esta semelhança na selecção de um percurso e de partilharem o mesmo objectivo.

No que diz respeito ao optimismo, o facto de não ter sido encontrada uma relação significativa entre este factor e o ser seleccionado parece dever-se ao facto de que naquele momento específico, a grande maioria dos sujeitos se sentirem optimistas em relação ao processo de selecção em que estavam inseridos, todos os sujeitos envolvidos no processo esperavam ser seleccionados, todos esperavam que lhe acontecesse algo de positivo – ser seleccionado. Tal situação demonstra que, a maioria dos sujeitos acreditava ter características pessoais positivas que os levariam a ser seleccionados.

O impacto resultante do estado de optimismo é diversificado, sujeitos optimistas têm uma maior probabilidade de integrar locais onde aconteçam coisas positivas. Mesmo que as condições não assegurem um dado resultado, as crenças positivas podem significar resultados positivos pela mera acção de profecias auto-confirmatórias (Peterson & Chang, 2003). Esta ideia vem de encontro à explicação que já aqui foi apresentada anteriormente, mostra que no contexto em que decorreu a investigação os níveis de optimismo eram bastante semelhantes, daí que não seja evidente uma relação entre optimismo e o facto de um indivíduo ser seleccionado num processo de recrutamento. Uma vez que as crenças positivas estavam presentes na grande maioria dos sujeitos, por esse mesmo motivo não foi encontrada uma relação evidente entre as variáveis apresentadas a estudo.

Consideramos, no entanto, que a influência de indivíduos optimistas é mais visível no interior do mundo organizacional, pois os estudos têm revelado que sujeitos mais optimistas são mais facilmente motiváveis para o trabalho, têm maiores níveis de aspiração e objectivos mais ambiciosos, mostram uma maior perseverança diante de dificuldades e encontram-se mais satisfeitos com o trabalho (Luthans, 2002). Por este motivo parece-nos mais plausível identificar o optimismo dentro do ambiente organizacional, do que enquanto se procura emprego, pois no momento da procura de emprego e quando estão inseridos num processo de recrutamento a grande maioria dos indivíduos encontra-se motivada, como se pode confirmar pelos resultados por nós encontrados. Esta pode ser uma das razões para que não tenha sido encontrada uma relação estatisticamente significativa entre o optimismo e o facto de um sujeito ser seleccionado num processo de selecção.

O facto de não ter sido encontrada uma relação, estatisticamente, significativa entre as variáveis optimismo e o facto de um sujeito ser seleccionado num processo de recrutamento, pode ficar a dever-se ao facto de os sujeitos quando responderam ao questionário terem-no feito tendo como objectivo obter alguma desejabilidade social. Pois a escala que mede este factor é susceptível de levar a que essa situação se verifique, uma vez que contém itens como por exemplo: Se me encontrar em apuros, acho que vou ser capaz de pensar em possíveis formas de sair deles, onde os sujeitos teriam que responder entre 1 (Definitivamente falso) e 6 (Definitivamente verdadeiro). Visto que os sujeitos se encontravam num processo de recrutamento, é provável que tenham tido alguma tendência para responderem de um modo que consideravam mais vantajoso para eles. Apesar de terem a informação de que o questionário a que estavam a responder não era parte da avaliação psicológica da consultadoria.

Por todas as razões apontadas até aqui parece-nos que tanto no caso da esperança como do optimismo o facto de não terem sido encontradas diferenças significativas entre estes dois factores e ser-se seleccionado num processo de recrutamento, fica a dever-se ao facto de os indivíduos sentirem que estavam na mesma condição para alcançar o lugar pretendido como qualquer outro candidato. Bem como pelo facto de estarem a “lutar” por algo que desejavam muito alcançar, e sentirem-se motivados para alcançarem o objectivo a que se tinham proposto. Daí que os níveis de esperança e optimismo não tenham tido grande peso na selecção dos indivíduos.

No que diz respeito à resiliência foi encontrada uma relação significativa entre este factor psicológico e o ser-se seleccionado num processo de recrutamento. A resiliência é como já se viu, um sistema adaptativo que se baseia na capacidade que os indivíduos possuem que lhes permite recuperar de situações desfavoráveis, mantendo o equilíbrio. No caso desta investigação, esse factor pode se ter destacado dos restantes uma vez que nos parece ser uma característica importante numa pessoa que procura emprego. Tal situação também se pode ficar a dever ao facto de este ser um factor mais específico e mais objectivo, do que os factores esperança e optimismo.

Na escala utilizada para medir a percepção que os indivíduos possuem acerca da sua resiliência, os itens também podem conduzir a algumas respostas com intuito de obter desejabilidade social. No entanto, os itens aqui apresentados são mais voltados para o modo como os indivíduos se vêm no seu quotidiano, não é tão

possível que os itens sejam remetidos para um quadro laboral. Ou seja, as respostas não são tão susceptíveis de serem dadas tendo como objectivo o ser seleccionado no processo de recrutamento em que estão inseridos, parecem-nos ser respostas mais livres do que as encontradas na escala de esperança, e mesmo na de optimismo.

Quanto à auto-eficácia foi encontrada uma relação estatisticamente significativa, entre esta e o facto de se ser seleccionado num processo de selecção e recrutamento. A auto-eficácia, como já vimos, é definida como a crença que os indivíduos possuem sobre as suas capacidades de convocarem motivação, recursos cognitivos e percursos de acção necessários para realizarem de modo bem sucedido uma tarefa específica num determinado contexto (Luthans & Avolio, 2003), no caso concreto desta investigação, trata-se do modo como os sujeitos demonstraram as suas capacidades de se motivarem para realizarem a função a que se dirigia o processo de recrutamento e selecção em que estavam inseridos. Ou seja, a relação significativa que surgiu entre auto-eficácia e o sujeito ser seleccionado no processo, prende-se com o facto que a importância de saber fazer, e de se sentir motivado para realizar determinada função. Daí que os sujeitos que demonstraram uma maior auto-eficácia tenham sido os sujeitos que foram seleccionados.

Através dos resultados obtidos pareceu-nos existir uma relação entre o factor auto-eficácia e o factor resiliência, uma vez que ambos demonstram influenciar a selecção de um sujeito para determinada função, num processo de recrutamento e selecção. Olhando de forma mais atenta para os resultados percebeu-se que os resultados encontrados mostraram que o factor auto-eficácia é, realmente, o factor que mais influencia o facto de se ser seleccionado num processo de recrutamento e selecção.

Apesar de se ter verificado uma relação estatisticamente significativa, também entre o factor resiliência e ser-se seleccionado num determinado processo. Percebeu-se que a resiliência desempenha um papel mediador entre a auto-eficácia e o facto de se ser seleccionado num processo de selecção. O que mostra que o factor psicológico do Capital Psicológico Positivo que mais influencia o facto de um sujeito ser seleccionado num processo de selecção é a auto-eficácia.

Deste modo pode-se dizer que dos quatro factores que constituem o Capital Psicológico Positivo aquele que mais influencia a selecção de um indivíduo num dado processo de selecção e recrutamento é a auto-eficácia, ou seja, é o saber fazer, uma determinada tarefa, demonstrado pelos sujeitos que vai ter maior influência sobre a selecção de um sujeito para a função a que se candidata.

Olhando para algumas investigações realizadas sobre o tema da auto-eficácia em contexto organizacional, estas revelaram que esta se relacionava com a procura de emprego (Ellis & Taylor, 1983), venda de seguros (Barling & Beattie, 1983) e pesquisa universitária (Taylor, Locke, Lee & Gist, 1984). Apesar de terem sido levados a cabo poucos estudos, esses estudos não acrescentaram muito ao conhecimento às relações organizacionais da auto-eficácia. O que fizeram foi adicionar alguma força a estudos futuros sobre a relação entre auto-eficácia e desempenho laboral (Stajkovic & Luthans, 1997).

Os estudos, aqui referidos, suportam as conclusões a que chegámos acerca do factor auto-eficácia. Contudo, estas investigações foram desenvolvidas tendo como principal objectivo apenas o estudo da auto-eficácia de modo isolado e independente. Enquanto na presente investigação o nosso objectivo não era apenas a análise do comportamento do factor auto-eficácia, mas sim o papel que este factor desempenhava juntamente com os restantes factores que compõem o Capital Psicológico Positivo, no facto de um sujeito ser seleccionado num determinado processo de selecção.

Por esse motivo, as conclusões encontradas por nós não deixam de ser inesperadas, uma vez que era esperado encontrar uma relação significativa entre os restantes factores e o facto de o sujeito ser seleccionado num processo de recrutamento, mas tal não se verificou. Apesar de a resiliência, juntamente com a auto-eficácia se terem destacado percebeu-se depois que, a primeira só tinha significado quando não era analisada juntamente com a auto-eficácia. Pois quando essa situação acontecia a resiliência perdia a sua significância, passando a ter apenas um papel de mediadora, esta foi mais uma conclusão inesperada a que se chegou.

A auto-eficácia percebida afecta as escolhas, actividades e comportamentos dos indivíduos, bem como quanto esforço irão despende e durante quanto tempo irão persistir face a obstáculos e experiências adversas (Bandura & Adams, 1977). Esta ideia defendida por Bandura e Adams (1977) pode ajudar a compreender as nossas conclusões, pois o facto de o modo como os sujeitos percebem a sua auto-eficácia poder afectar as suas escolhas e o esforço que irão empenhar para ultrapassar obstáculos e experiências negativas. Esta pode ser uma possível explicação para que se tenha registado uma relação significativa entre este factor e o facto de o sujeito ser seleccionado, pois estes sujeitos podem demonstrar mais empenho para o cumprimento da função a que se candidatam, daí que sejam mais facilmente seleccionados do que outros sujeitos que não percebem a sua auto-eficácia deste

modo.

Quanto mais forte for a percepção de auto-eficácia, mais activos serão os esforços de *coping*. Aqueles que persistem em actividades subjectivas graves irão, eventualmente, eliminar as suas inibições através de experiências correctivas, mas os que evitam o que temem, ou cessam as suas tentativas de *coping* prematuramente, irão reter a suas baixas expectativas e comportamento defensivo (Bandura & Adams, 1977).

Pode ser este o motivo para que os sujeitos que apresentaram níveis mais baixos de auto-eficácia percebida não serem seleccionados, pois ao contrário daqueles que apresentam uma melhor auto-eficácia percebida, não enfrentam os seus medos, nem tomam riscos, algo que pode ser considerado muito importante numa situação de procura de emprego, e mesmo no contexto organizacional.

No entanto e tendo em conta esta situação, os indivíduos diferem nas áreas nas quais cultivam a sua eficácia e nos níveis em que a desenvolvem apesar dos seus objectivos. Por exemplo, um gestor pode ter um elevado sentido de eficácia organizacional mas uma baixa eficácia parental. Como tal, a eficácia percebida não é um traço global mas um cenário diferenciado de crenças pessoais ligadas a distintos domínios de funcionamento. Medidas de multidomínios revelam modelos e graus da generalidade do sentido de eficácia das pessoas (Bandura, 2006).

No caso concreto da nossa investigação debruçamo-nos sobre a auto-eficácia mas voltada, apenas para o meio organizacional, para a forma como as pessoas percebem a sua auto-eficácia profissional, sendo até os itens da escala que mede o factor auto-eficácia, voltados para o meio organizacional. Tendo em conta o que é defendido por Bandura, na nossa investigação não foi utilizado um método de medida de multidomínios, foi um método unidimensional, daí que não nos é possível generalizar os resultados que encontramos a outros domínios da vida dos sujeitos que não apenas o domínio profissional.

Até porque era o domínio profissional da vida dos indivíduos que nos interessava olhar de modo mais aprofundado. Não era, contudo esperado que o factor auto-eficácia sobressaísse tanto quando olhamos para o Capital Psicológico Positivo o esperado por nós, era que os quatro componentes deste capital tivessem todos eles influência sobre o fenómeno de selecção de um sujeito num processo de recrutamento e selecção. No entanto, destacaram-se as duas características, já aqui referidas – resiliência e auto-eficácia – tendo a auto-eficácia o papel preponderante na selecção. Uma vez, que a resiliência desempenha um papel mediador entre a auto-eficácia e o

ser-se seleccionado.

Olhemos para o caso concreto de um sujeito participante no nosso estudo, o “Francisco”, candidato e admitido a uma função de Técnico de Marketing, o “Francisco” na escala que media a auto-eficácia percebida pelos sujeitos respondeu, a todos os itens com valores de 5 e 6 aos 10 itens apresentados. O que significa que demonstra que, o candidato em questão tem uma percepção da sua auto-eficácia como sendo muito elevada, este sente-se muito confiante (6) para dar sugestões à gestão sobre possíveis formas de melhorar o desempenho da sua função. Sente-se confiante (5) para visitar pessoas de outros departamentos para sugerir que façam as coisas de uma forma diferente, aqui a confiança do candidato decresce ligeiramente talvez porque teria que intrometer-se numa função que não a dele. São apenas dois exemplos, que parecem sustentar a ideia de que aquilo que as organizações procuram nos candidatos é indivíduos pró-activos, com grande confiança em si próprios e nas suas capacidades profissionais.

Esta situação pode ficar a dever-se ao facto de na actualidade as organizações serem cada vez mais competitivas e para tal procuram colaboradores também eles competitivos, que mostrem que sabem fazer, que acreditem que sabem fazer aquilo a que se propõem. A resiliência pode ter aqui um papel também importante, pois esta irá possibilitar aos indivíduos que recuperem de situações negativas e manterem o equilíbrio, quando não conseguirem fazer aquilo que se propuseram fazer, daí que este factor se possa relacionar com a auto-eficácia. Pois, no mundo organizacional actual quando um indivíduo não consegue realizar uma tarefa a que se propôs, não pode estagnar nem desistir vai necessitar de recuperar e manter o equilíbrio até voltar a tentar fazer o que se propôs novamente.

Por tudo o que referimos até aqui sobre auto-eficácia, e sobre a percepção dessa capacidade a qual é exemplificada pelo participante acima referido, podemos dizer que quando falamos sobre a percepção de auto-eficácia podemos também falar sobre a auto-confiança de um indivíduo. Pois referimo-nos a auto-confiança quando falamos da crença que um individuo possui sobre o quanto consegue mobilizar a sua motivação, recursos cognitivos e cursos de acção necessários à realização de uma tarefa específica num dado contexto (Luthans & Avolio, 2003). Como está aqui presente a definição de auto-confiança confunde-se em muito com a definição de auto-eficácia.

Diversos estudos têm apontado para a influência positiva que a auto-eficácia/auto-confiança tem sobre desempenho no local de trabalho, ainda mais do

que a criação de objectivos e da própria satisfação com o trabalho (Stajkovic & Luthans, 1997). Este é, possivelmente, um dos motivos para que os indivíduos com maior percepção da sua auto-eficácia serem seleccionados, em detrimento daqueles que demonstram níveis mais reduzidos de auto-eficácia percebida. Pois os sujeitos com maior percepção da sua auto-eficácia terão um maior desempenho uma vez que acreditam mais neles próprios e nas suas capacidades.

As organizações irão deste modo procurar indivíduos que mostrem que têm capacidade para fazer, e que acreditem que sabem fazer mas que ao mesmo tempo quando não conseguirem fazer aquilo a que se propuseram mantenham o equilíbrio, e não percam os seus objectivos de vista. Além disso, a resiliência, vai possibilitar que o candidato tenha ainda mais confiança nas suas capacidades, ou seja, naquilo que sabe fazer e pode dar à organização, uma vez que os sujeitos manterão o seu equilíbrio mesmo após um acontecimento negativo, ou seja, não deixarão de acreditar nas suas capacidades.

Os motivos aqui apresentados podem ser a razão para a resiliência possuir um efeito mediador, ou seja funciona como intermediária, entre a auto-eficácia e o facto de se ser seleccionado num processo de recrutamento e selecção. Uma vez que, as organizações pretendem colaborar com indivíduos que não apenas sabem fazer, mas que também tenham a consciência de que quando não sabem realizar determinadas tarefas têm que manter, ou encontrar o seu equilíbrio.

Outro dos motivos que parecem justificar o facto de a auto-eficácia apresentar uma relação significativa com o facto de um sujeito conseguir ser seleccionado num determinado processo, e de a resiliência ser também importante nessa selecção. Pode ficar a dever-se ao facto de como é sabido, passarmos por uma crise económica grave e ser cada vez mais difícil encontrar um emprego, por esse motivo aqueles que conseguem alcançar uma determinada função terem de possuir características diferenciadoras dos demais como é o caso dos níveis elevados de auto-eficácia e resiliência.

Deste modo o que pode levar alguém a conseguir ser seleccionado para exercer a função a que se candidata pode ficar a dever-se ao facto de, persistir diversas vezes até alcançar o objectivo a que se propôs. O que significa que apesar de ter passado por um acontecimento negativo mas ter mantido o equilíbrio e não ter desistido do seu objectivo, isto é, o indivíduo demonstra que é resiliente.

Por esse motivo parece-nos que pelo facto de o sujeito não ter deixado de ser resiliente não diminuiu os seus níveis de auto-eficácia percebida, ou seja, continuou a

acreditar que sabia e tinha capacidades para executar aquilo a que se propunha, daí que talvez tenha procurado mais vezes emprego até conseguir ser admitido, ao contrário de alguém que perdeu o equilíbrio e deixou de acreditar nas suas capacidades. Esta, no nosso entender, parece ser a razão que melhor explica o facto de a resiliência mediar a relação que se encontrou auto-eficácia e ser seleccionado num processo de recrutamento, esta mediação foi também a conclusão mais interessante encontrada através da presente investigação.

Com as conclusões a que chegámos acreditamos ser possível que a partir deste pequeno passo dado nesta investigação seja possível compreender melhor quais as características positivas, que as organizações procuraram nos candidatos. Quais as características que os sujeitos devem desenvolver num processo de procura de emprego. Percebeu-se também que o Capital Psicológico Positivo tem cada vez mais um papel mais importante nos processos de selecção, e mesmo no mundo organizacional.

No entanto a importância que passou a ser dada ao Capital Psicológico Positivo, pelos resultados por nós obtidos, parece ter sido iniciada pela característica que mais se pode assemelhar ao Capital Humano até aqui um dos principais factores no que respeita à selecção de pessoas em processos de recrutamento. Pois o Capital Humano refere-se ao conhecimento, capacidades e competências vindas da educação, da experiência e de capacidades específicas identificáveis e é possível que exista sob as formas explícita ou oculta (Lopes & Cunha, 2005). É certo que o Capital Psicológico diz respeito ao nível de positividade e de crescimento pessoal proporcionado pelo desenvolvimento de competências psicológicas positivas como a auto-confiança, a esperança, o optimismo e a resiliência.

É certo que estes dois géneros de capital são bastante distintos, no entanto no caso da nossa investigação em que a competência psicológica que mais se destacou de entre as restantes foi a auto-eficácia, parece demonstrar que apesar de as organizações estarem a dar maior valor e importância à personalidade, continua a olhar muito para as capacidades e para aquilo que os indivíduos sabem fazer. A auto-eficácia percebida demonstrada pelos indivíduos, inclui também a confiança que tem nas suas competências vindas da educação, no entanto não se fica por aí nem pela confiança que demonstra nas suas capacidades académicas mas também nas suas competências enquanto pessoa.

O que esta situação vem demonstrar é que ainda estamos a assistir no mundo organizacional à transição entre a importância que tem sido dada ao longo dos anos

ao conhecimento prático e académico, para se passar a dar importância ao uso que as pessoas fazem desse saber, ao modo como as suas próprias vivências influenciam esse aspecto e sobretudo à confiança que as pessoas demonstram ter nelas e nos seus conhecimentos, a confiança que as pessoas demonstram ter sobre o seu saber fazer. Julgamos ser esta uma das conclusões mais interessantes e importantes a retirar do nosso estudo, em que foi mostrado que as organizações seleccionam não apenas pessoas que possuem conhecimentos, mas que demonstram confiança nesses conhecimentos, e que enriqueceram esses conhecimentos ao longo da sua vida. Deste modo podemos dizer que começa a ser alterado o modo como as organizações encaram os seus colaboradores e as pessoas com quem querem colaborar.

Capítulo 7
Conclusão, Limitações e Estudos Futuros

Conclusão

A questão que deu início a esta investigação e à qual tentámos responder com a realização da investigação foi, *terá o Capital Psicológico Positivo influência sobre o processo de selecção de um candidato num dado processo de recrutamento e selecção?*

A resposta encontrada para esta pergunta não pode ser uma simples resposta de sim ou não. Uma vez que a hipótese levantada foi confirmada parcialmente, pois quando olhamos para o Capital Psicológico Positivo não olhamos para um todo, mas sim para um conjunto de quatro factores.

Com a realização deste estudo concluiu-se que o Capital Psicológico Positivo é um bom preditor no que concerne aos processos de recrutamento e selecção. No entanto a ligação encontrada não é tão linear como, inicialmente se esperava. Pois não se conseguiu encontrar uma relação clara entre os quatro factores psicológicos e a perspectiva de se ser seleccionado num processo de recrutamento e selecção. O resultado mais significativo e inesperado que se encontrou foi, a relação de mediação entre auto-eficácia, resiliência e o facto de um indivíduo ser seleccionado num processo de selecção, onde o papel de mediador é desempenhado pela resiliência.

Assim sendo, encontrou-se como aqui se mostrou uma relação significativa entre os factores auto-eficácia bem como o factor resiliência, e o facto de um indivíduo ser seleccionado num processo de recrutamento e selecção. Mas nesta situação, percebeu-se que a resiliência desempenhava apenas o papel de mediadora. Foi esta a conclusão mais inovadora a que se chegou com a realização deste estudo, pois era algo que não se esperava encontrar. Este é um resultado inovador, pois não se tinham ainda realizado muitos estudos semelhantes a este, e os que tinham sido realizados não tinham demonstrado ter chegado a esta conclusão. Este resultado é não só importante para as organizações, como também para os indivíduos que procuram emprego.

Os resultados encontrados foram verificados apenas em funções técnicas e de baixos quadros, e muitos dos estudos realizados no âmbito do Capital Psicológico Positivo realizaram-se no campo da liderança. Não sabemos portanto se os resultados encontrados podem ser estendidos a funções de topo.

Como neste caso concreto as capacidades que mais se destacaram foram a auto-eficácia e a resiliência, parece-nos importante que as organizações apostem no seu desenvolvimento. Sobretudo da auto-eficácia uma vez que foi esta que mais se

destacou de entre todas. Deste modo as organizações devem proporcionar experiências onde os seus colaboradores possam aplicar e desenvolver as suas capacidades, talentos e pontos fortes e deste modo obterem melhores desempenhos. As organizações devem portanto, permitir que os seus colaboradores experienciem o sucesso pelo alcance dos objectivos e pela realização das tarefas específicas da função e que os colaboradores acreditam que melhor sabem desenvolver.

Deste modo, as organizações devem melhorar e aumentar o Capital Psicológico Positivo dos seus colaboradores proporcionando-lhes experiências onde possam aplicar os seus talentos e pontos fortes e obter desempenhos de excelência (Lopes & Cunha, 2005).

No entanto consideramos que as organizações não se podem focar apenas no desenvolvimento das quatro principais capacidades componentes do capital psicológico positivo, julgamos que não podem descuidar outras capacidades que também podem ser consideradas como contributo para o capital psicológico positivo, como será o caso por exemplo, da felicidade e da inteligência emocional.

Os resultados gerais aqui encontrados são importantes para as organizações em geral, mas também para as consultorias de recursos humanos que desenvolvem sobretudo processos de recrutamento e selecção, bem como avaliações psicológicas. Pois estes resultados mostram que o Capital Psicológico Positivo, e os quatro factores psicológicos principais que o constituem são factores a serem tidos em conta quando se leva a cabo um processo de recrutamento e selecção. Deste modo o Capital Psicológico Positivo deve ser um dos factores avaliados num processo de recrutamento, ou seja, aquilo que parece que poderá ser útil começar a fazer é avaliar não apenas a inteligência e a personalidade, como ainda hoje se verifica em grande parte das organizações.

Esta conclusão é não só importante no processo de recrutamento, mas também para a compreensão posterior do desempenho dos colaboradores de uma organização. Pois tem sido demonstrado por diversos estudos, especialmente desenvolvidos por Luthans que, quanto mais os colaboradores possuem capacidades psicológicas como optimismo, esperança, resiliência e auto-eficácia, mais elevado é o desempenho desses colaboradores (Luthans, Avolio, Walumbwa & Li, 2005). Deste modo parece importante que os próprios colaboradores apostem no desenvolvimento dessas capacidades, e as organizações devem proporcionar momentos e espaços para o desenvolvimento dessas capacidades, pois vai ter um retorno positivo para ambas as partes envolvidas. Uma vez que o Capital psicológico acrescenta vantagem

competitiva através do desenvolvimento de quem o indivíduo é, este acréscimo feito aos capitais humano e social transforma o indivíduo bem como a organização em algo muito mais competitivo.

No entanto para se verificar tal situação, é necessário que o conhecimento sobre o capital Psicológico Positivo, e sobre as capacidades psicológicas que o constituem seja transformado em técnicas passíveis de serem utilizadas na gestão das organizações, pois apenas dessa forma as competências psicológicas positivas poderão ser traduzidas em ganhos de competitividade, que no momento actual em que atravessamos uma crise mundial, essa competitividade demonstra ser aquilo que pode fazer com que as organizações se diferenciem e afirmem.

Limitações e Estudos Futuros

Apesar das conclusões a que esta investigação chegou foram encontradas algumas limitações, ou seja, este não é um estudo perfeito mas como se trata de um estudo inovador era espectável que nos deparássemos com algumas limitações, uma vez que esta componente do Capital Psicológico Positivo não tinha sido muito estudada até agora, e das anteriores vezes em que esta situação foi examinada não foi de um modo longitudinal como aconteceu no presente estudo.

Uma dessas limitações é o facto de a amostra ser constituída apenas por candidatos a funções técnicas, ligadas a vendas, bem como baixos quadros de organizações como por exemplo, técnico de marketing, consultores, delegados de informação médica. A função que podemos considerar mais elevada que podemos considerar integrar o nosso estudo é a função de *store manager*. Reconhecemos que esta situação foi escolhida por nós de modo a homogeneizar a amostra, mas também foi uma adaptação que tivemos que fazer uma vez que a Consultadoria com quem trabalhámos não nos permitiu o acesso a processos de recrutamento para funções de topo. É certo que poderíamos ter pedido auxílio a outras consultorias ou outras organizações, no entanto foi-nos dado acesso total a todos os restantes processos da Consultadoria que conosco colaborou durante o período de, aproximadamente, cinco meses. Por esse motivo decidimos aceitar o que nos foi proposto e, tornar esta investigação em algo mais homogéneo.

Outra das limitações encontradas foi o facto de não ter sido analisada a situação profissional dos candidatos à data do preenchimento do questionário, deste modo não nos foi possível verificar se esta variável poderá ter influência sobre os

resultados encontrados, e conseqüentemente das conclusões daí retiradas.

Poderão nos ser apontadas outras limitações como é o caso do tamanho da amostra, mas tal situação ficou a dever-se ao facto de a metodologia que seleccionamos para levar a cabo esta investigação. Pois para conseguirmos desenvolver o estudo necessitávamos dos dados identificativos de cada um dos participantes, bem como outras informações confidenciais. Por esse motivo decidimos pedir auxílio a uma consultoria próxima de nós, que nos permitiu ter acesso a essa informação comprometendo-nos a não as divulgar, condição que aceitámos. A consultoria que apoiou a investigação é, no entanto, uma organização de pequena dimensão e que no período em que o nosso estudo decorreu os processos de recrutamento que aí se verificaram, foram processos para poucos lugares. Daí que a nossa amostra seja pequena, no que diz respeito a sujeitos admitidos.

Estas limitações podem ser solucionadas mais tarde através da realização de novos estudos, que podem servir tanto para solucionar ou atenuar as limitações encontradas como para esclarecer melhor algumas das conclusões alcançadas. Um dos estudos que pode vir a ser feito, posteriormente, será um estudo que tente verificar se a situação profissional dos indivíduos no momento do processo de recrutamento juntamente com o Capital Psicológico Positivo influenciará a selecção dos sujeitos nesse processo de recrutamento e selecção.

Outro estudo que poderá ser realizado futuramente será testar a mesma hipótese levantada por nós nesta investigação, mas tendo uma amostra mais heterogénea, ou seja, uma amostra constituída por funções técnicas bem como funções de topo. Para deste modo poder ser feita uma comparação entre estes dois grupos, para assim tentar perceber se no grupo de funções de topo se irão verificar os mesmos resultados por nós encontrados, ou se serão encontrados resultados distintos dos alcançados por nós.

Poderá também ser interessante realizar uma investigação constituída por uma maior amostra, para deste modo os resultados serem mais abrangentes e generalizáveis, uma vez que neste momento poderemos ser apontados de não podermos generalizar os resultados e conclusões por nós encontrados.

Existem ainda outras investigações, que nos parecem ser interessantes para levar a cabo, estudos que se podem debruçar sobre o Capital Psicológico Positivo de forma geral, e outros que se debrucem apenas sobre a capacidade psicológica auto-eficácia que foi aquela que mais se destacou na presente investigação. Deste modo seria interessante realizar uma investigação com o propósito de desenvolver um

instrumento de avaliação que meça o Capital Psicológico Positivo, instrumento este adaptado ao contexto de recrutamento e selecção.

Seria interessante levar a cabo um estudo longitudinal que se iniciasse no processo de recrutamento e terminasse apenas na organização onde os sujeitos fossem admitidos. Este teria como propósito tentar perceber se os candidatos que no processo de recrutamento, seriam posteriormente de seleccionados já no papel de colaboradores de uma organização aqueles que apresentavam um melhor e mais eficaz desempenho.

No âmbito da auto-eficácia seria também interessante realizar um estudo comparativo entre as funções de topo e as funções técnicas e de baixos quadros. Para desta forma compreender se esta capacidade psicológica também se destaca nos sujeitos que se candidatam a funções de topo.

Ainda neste âmbito seria interessante verificar se a auto-eficácia percebida demonstrada no contexto do processo de recrutamento e, posteriormente no contexto organizacional pode ser estendida e generalizada a outros contextos da vida dos indivíduos. Para tal tinha que ser levado a cabo um estudo em diversos níveis da vida dos indivíduos, seria interessante realizar um estudo não apenas quantitativo mas também qualitativo, para deste modo se conseguir retratar melhor esta realidade organizacional.

Com o que aqui foi referido percebe-se que ainda há muito por fazer e investigar, tanto no campo da psicologia positiva como mais concretamente no âmbito do Capital Psicológico Positivo, pois parece-nos que este continua a ser um tema que ainda tem muitos campos por onde crescer e desenvolver, apesar do incremento nos estudos realizados neste âmbito este continua a ser um tema pouco estudado, julgamos ter dado um passo importante nessa investigação, mas aos nossos olhos ainda há muito que pode ser estudo e observado.

Referências Bibliográficas

- Adler, P. S. & Known, S. W. (2002). Social Capital: Prospects for a New Concept. *Academy of Management Review*, 27 (1), 17- 40.
- Almeida, L. S. (2002). As Aptidões na definição e Avaliação da Inteligência: O concurso da Análise Factorial
- Avey, J. B., Patera, J. L., West, B. J. (2006). The Implications of Positive Psychological Capital on Employee Absenteeism. *Journal of Leadership and Organizational Studies*, 13 (2), 42–60.
- Avey, J. B., Wernsing, T. S., Luthans, F. (2008). Can Positive Employees Help Positive Organizational Change? Impact of Psychological Capital and Emotions on Relevant Attitudes and Behaviors. *Journal of Applied Behavioral Science*, 44, 48-70.
- Bandura, A. (1994). Self-efficacy. In V. S. Ramachaudran (Ed.), *Encyclopedia of human behavior* (Vol. 4, 71-81). New York: Academic Press. (Reprinted in H. Friedman [Ed.], *Encyclopedia of mental health*. San Diego: Academic Press, 1998).
- Bandura, A. (1977). Self-efficacy: Toward a unifying Theory of Behavioral Change. *Psychological Review*, 84(2), 191-215.
- Bandura, A. & Sckunk, D. A. (1981). Cultivating Competence, Self-Efficacy, and Intrinsic Interest Through Proximal Self-Motivation. *Journal of Personality and Social Psychology*, 41 (3), 586-598.
- Bandura, A. & Adams, N. E. (1977). Analysis of Self-Efficacy Theory of Behavioral Change. *Cognitive Therapy and Research*, 1, 4, 1977, 287-310.
- Bandura, A. (2006). Guide for Constructing Self-Efficacy Scales. *Self-Efficacy Beliefs of Adolescents*, 307-337.
- Bassi, L. J. & McMurrer, D. P. (2008). Toward a Human Capital Measurement Methodology. *Advances in Developing Human Resources*, 10, 863-881.

- Becker, D. & Marecek, J. (2008). Positive Psychology: History in the Remaking?. *Theory Psychology, 18*, 591-604.
- Becker, G. S. (1964). *Human Capital a Theoretical and empirical analysis, with special reference to education*. Columbia University: New York
- Becker, G. S. (1962). Investment in Human Capital: A theoretical Analysis. *The Journal of Political Economy, 70*, 9-49.
- Becker, G. S.; Murphy, K. M & Tamura, R. (1990). Human Capital, Fertility and Economic Growth. *Journal of Political Economy, 98* (5), 12-37.
- Boyatzis, R. (1982). *The competent manager: A model for effective performance*. New York: Wiley.
- Bozionelos, N. (2005). When the inferior candidate is offered the job: The selection interview as a political and power game. *Human Relations, 58*, pp. 1605-1631.
- Cameron, K., & Caza, A. (2004). Contributions to the Discipline of Positive Organizational Scholarship. *American Behavioral Scientist, 47*, 731-739.
- Coleman, J. S. (1988). Social Capital in the Creation of Human Capital. *The American Journal of Sociology, 94*, 95-120.
- Envick, B. R. (2005). Beyond Human and Social Capital: The importance of Positive Psychological Capital for Entrepreneurial Success. *The Entrepreneurial Executive, 10*, 41-52.
- Follette, W. C., Linnerooth, P. J. N. & Ruckstuhl, L. E. (2001). Positive Psychology: A Clinical Behavior Analytic Perspective. *Journal of Humanistic Psychology, 41*, 102-134.
- Fredrickson, B. L. (2003). The Value of Positive Emotions – The emerging science of positive psychology is coming to understand why it's good to feel good. *American Scientist, 91*, 330-335.

Fredrickson, B. L. & Losada, M. F. (2005). Positive Affect and the Complex Dynamics of Human Flourishing. *American Psychologist*, 60 (7), 678-686.

Fredrickson, B. L. (2004). The broaden-and-build theory of positive emotions. *The Royal Society* (1367-1377).

Held, B. S. (2004). The Negative Side of Positive Psychology. *Journal of Humanistic Psychology*, 44, 9-46.

Larson, M. (n/d). Resiliency: A Resource for Today's Employees. *Organizational Behaviour Organizational Theory Track*.

Larson, M. & Luthans, F. (2006). Potential Added Value of Psychological Capital in Predicting Work Attitudes. *Journal of Leadership and Organizational Studies*, 13 (1), 45-65.

Lopes, M. P. & Cunha, M. P. (2008). Who is more proactive, the optimist or the pessimist? Exploring the role of hope as a moderator. *The Journal of Positive Psychology*, 3 (2), 100-109.

Lopes, M. P. & Cunha, M. P. (2005). Mindpower: O Valor do Capital Psicológico Positivo.

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

Luthans, F., & Avolio, B. (2003). Authentic Leadership Development. In K.S. Cameron, J.E. Dutton, & R.E. Quinn (Eds.), *Positive Organizational Scholarship: Foundations of a new discipline*. San Francisco: Berrett-Koehler.

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

- Luthans, F. & Jansen S. M. (2002). Hope: A New Positive Strength for Human Resource Development. *Human Resource Development review*, 1 (3), 304-322.
- Luthans, F. & Youssef, C. M. (2004). Human, Social, and Now Positive Psychological Capital Management: Investing in People for Competitive Advantage. *Organizational Dynamics*.
- Luthans, F. & Youssef, C. M. (2007). Emerging Positive Organizational Behavior. *Journal of Management*, 33, 321-349.
- Marujo, H. A., Neto, L. M., Caetano, A. & Rivero, C. (2007). Revolução positiva: Psicologia positiva e práticas apreciativas em contextos organizacionais, *Comportamento Organizacional e Gestão*, 13 (1), 115-136.
- Masten, A.S. & Reed, M.J. (2002). Resilience in development. In C.R. Snyder & S. Lopez (Eds), *Handbook of positive psychology* (pp. 257-276). Oxford, UK: Oxford University Press.
- Nahapiet, J. & Ghoshal, S. (1998). Social Capital, Intellectual Capital, and the Organizational Advantage. *Academy of Management Review*, 23 (2), 242-266.
- Norman, S., Luthans, B., Luthans, K. (2005). The proposed Contagion Effect of Hopeful Leaders on the Resiliency of employees and organizations. *Journal of Leadership and Organizational Studies*, 12 (2), 55-64.
- Oliveira, T. C. & Holland, S. (2007). Beyond human and intellectual capital: profiling the value of knowledge, skills and experience. *Comportamento Organizacional e Gestão*, 13, 237-260.
- Palma, P.J., Cunha, M. P., Lopes, M. P. (2007). Comportamento organizacional positivo e empreendedorismo: uma influência mutuamente vantajosa. *Comportamento Organizacional e Gestão*, 13, 93-114.
- Peterson, C. (2000). The Future of the optimism. *American Psychologist*, 55 (1), 44-55.

Peterson, C., & Chang, E.C. (2003). Optimism and flourishing. In C. Keyes, & J. Haidt (Eds.), *Flourishing: Positive psychology and the life well-lived*. Washington: American Psychological Association.

Peterson, S., & Luthans, F. (2002). Does the manager's level of hope matters ? Proceedings of the 47th Annual Conference of the Midwest Academy of Management.

Portes, A. (1998). SOCIAL CAPITAL: Its Origins and Applications in Modern Sociology. *Annual Review Sociology*, 24, 1-24.

Pfeffer, J. (2005). Producing sustainable competitive advantage through the effective management of people. *Academy of Management Executive*, 19 (4), 95-106.

Rainbird, H. (1995). The changing role of the training function: A test for integration of human resources and business strategy. *Human Resource Management Journal*, 5, 72-90.

Robertson, I. T. & Smith, M. (2001). Personnel Selection. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 74, pp. 441-472.

Robinson, L. J., Schmid, A. A. & Siles, M. E. (2000). Is Social Capital really Capital?. *Review of Social Economy*.

Royal, C. & O'Donnell, L. (2005). Embedding human capital analysis in the investment process: A human resources challenge. *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 43 (1), 117-136.

Sandberg, J. (2000). Understanding human competence at work: an interpretative approach. *Academy of Management Journal*, 43, 9-25.

Seligman, M. E. P., Steen, T. A., Park, N. & Peterson, C. (2005). Positive Psychology Progress - Empirical Validation of Interventions. *American Psychologist*, 60 (5), 410-421.

- Snyder, C. R. (2002). Hope theory: Rainbows in the mind. *Psychological Inquiry*, 13, 249-276.
- Snyder, C. R., Irving, L. M., & Anderson, J. R. (1991). Hope and health. In C. R. Snyder (Ed.), *Handbook of social and clinical psychology* (pp. 285-305). Oxford, UK: Oxford University Press.
- Snyder, C.R. (2000). *Handbook of hope*. San Diego: Academic Press.
- Snyder, C., Sympson, S., Ybasco, F., Borders, T., Babyak, M., & Higgins, R. (1996). Development and validation of the state hope scale. *Journal of Personality and Social Psychology*, 70, 321-335.
- Stajkovic, A.D. & Luthans, F. (1998). A meta-analysis of the effects of organizational behavior modification on task performance, 1975-95. *Academy of Management Journal*, 40, 1122-1149.
- Sternberg, R.J. & Kaufman, J.C. (1996). Innovation and intelligence testing: The curious case of the dog that didn't bark. *European Journal of Psychological Assessment*, 12 (3), 175-182.
- Sternberg, R. & Prieto, M.D. (1997). Evaluación de las habilidades de la inteligencia: Teoría triárquica de la inteligencia. In G. Buela-Casal & J.C. Sierra (Eds.), *Manual de evaluación psicológica: Fundamentos, técnicas y aplicaciones*. Madrid: Siglo XXI de España Editores.
- Sturman, M. C., Walsh, K. & Cheramie, R. A. (2008). The Value of Human Capital Specificity Versus Transferability. *Journal of Management*, 34, 290-316.
- Thomas International (2007). Análise do Perfil Pessoal. [On-line] Disponível em: http://www.thomasinternational.net/benef%C3%ADcios/avalia%C3%A7%C3%A3o_comportamental/tabid/1522/Default.aspx.

Westoby, J.B. & Smith, J. M. (2000). *The 16 PFS job spec*. Windsor, UK: Assessment and Selection in Employment (ASF).

Zula, K. J. & Chermack, T. J. (2007). Integrative Literature Review: Human Capital Planning: A Review of Literature and Implications for Human Resource Development. *Human Resource Development Review*, 6, 245-262.

QUESTIONÁRIO

O que é este questionário?

Este questionário avalia o seu Capital Psicológico Positivo. Nele encontrará questões relativas à forma como se sente e como se descreve a si próprio(a). Isto não é um teste, logo **não tem respostas certas ou erradas**.

Como devo preencher este questionário?

O questionário demora cerca de 10 minutos a preencher e é constituído por 5 pequenas secções – A, B, C, D e E:

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

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

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

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

Secção A

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

1. Nome: _____

2. Idade: _____

3. Sexo: _____

4. Número de anos de escolaridade: _____

5. Profissão: _____

Secção B

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

1. Se me encontrar em apuros, acho que vou ser capaz de pensar em possíveis formas de sair deles.

Definitivamente Falso 1 2 3 4 5 6 Definitivamente Verdadeiro

2. Neste momento, sinto-me a perseguir energicamente os meus objectivos.

Definitivamente Falso 1 2 3 4 5 6 Definitivamente Verdadeiro

3. Existem muitas formas de resolver os problemas que estou a enfrentar actualmente.

Definitivamente Falso 1 2 3 4 5 6 Definitivamente Verdadeiro

4. Vejo-me como sendo bastante bem sucedido(a).

Definitivamente Falso 1 2 3 4 5 6 Definitivamente Verdadeiro

5. Consigo pensar em muitas maneiras de alcançar os objectivos que estabeleço para mim.

Definitivamente Falso 1 2 3 4 5 6 Definitivamente Verdadeiro

6. Neste momento, sinto-me a alcançar os objectivos que estabeleci para mim mesmo(a).

Definitivamente Falso 1 2 3 4 5 6 Definitivamente Verdadeiro

Secção C

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

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

Discordo Fortemente 1 2 3 4 5 6 Concordo Fortemente

2. Ando a sentir facilidade em relaxar.

Discordo Fortemente 1 2 3 4 5 6 Concordo Fortemente

3. Se alguma coisa tiver que me correr mal, assim correrá.

Discordo Fortemente 1 2 3 4 5 6 Concordo Fortemente

4. Sinto-me optimista quanto ao meu futuro.

Discordo Fortemente 1 2 3 4 5 6 Concordo Fortemente

5. Gosto muito dos meus amigos actuais.

Discordo Fortemente 1 2 3 4 5 6 Concordo Fortemente

6. É importante para mim manter-me ocupado(a).

Discordo Fortemente 1 2 3 4 5 6 Concordo Fortemente

7. Nos dias que passam, não espero que as coisas corram à minha maneira.

Discordo Fortemente 1 2 3 4 5 6 Concordo Fortemente

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

Discordo Fortemente 1 2 3 4 5 6 Concordo Fortemente

9. Não espero que me aconteçam coisas boas nos próximos dias.

Discordo Fortemente 1 2 3 4 5 6 Concordo Fortemente

10. Actualmente, espero que me aconteçam mais coisas boas do que más.

Discordo Fortemente 1 2 3 4 5 6 Concordo Fortemente

Secção D

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

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

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

2. Consigo recuperar e superar rapidamente dos sustos.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

8. Quando vou para locais conhecidos, gosto de variar o caminho por onde vou.

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

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

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

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

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

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

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

12. Gosto de fazer coisas novas e difíceis.

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

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

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

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

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

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

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

Secção E

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

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

Nada confiante 1 2 3 4 5 6 Muito confiante

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

Nada confiante 1 2 3 4 5 6 Muito confiante

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

Nada confiante 1 2 3 4 5 6 Muito confiante

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

Nada confiante 1 2 3 4 5 6 Muito confiante

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

Nada confiante 1 2 3 4 5 6 Muito confiante

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

Nada confiante 1 2 3 4 5 6 Muito confiante

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

Nada confiante 1 2 3 4 5 6 Muito confiante

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

Nada confiante 1 2 3 4 5 6 Muito confiante

9. Apresentar informação a um grupo de colegas.

Nada confiante 1 2 3 4 5 6 Muito confiante

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

Nada confiante

1

2

3

4

5

6

Muito confiante