

José Mário Pinto Benvindo

Contributo para adaptação e validação de uma medida de capital psicológico positivo: *Compound PsyCap Scale* (CPC-12)



Universidade do Algarve

Faculdade de Ciências Humanas e Sociais

2021

José Mário Pinto Benvindo

Contributo para adaptação e validação de uma medida de capital psicológico positivo: *Compound PsyCap Scale* (CPC-12)

Dissertação para obtenção do Grau de Mestre em Psicologia Social, do Trabalho e das Organizações

Trabalho realizado sobre a orientação de

Professor Doutor João Viseu



Universidade do Algarve

Faculdade de Ciências Humanas e Sociais

2021

Universidade do Algarve

Contributo para adaptação e validação de uma medida de capital psicológico positivo: *Compound PsyCap Scale (CPC-12)*

Declaração de Autoria de Trabalho

Declaro ser o autor deste trabalho, que é original e inédito. Autores e trabalhos consultados encontram-se devidamente citados no texto e constam na linguagem de referências incluída.

Assinatura

(José Mário Pinto Benvindo)

Copyright ©2021, por José Mário Pinto Benvindo. A Universidade do Algarve reserva para si o direito, em conformidade com o disposto no Código do Direito de Autor e dos Direitos Conexos, de arquivar, reproduzir e publicar a obra, independentemente do meio utilizado, bem como de a divulgar através de repositórios científicos e de admitir a sua cópia e distribuição para fins meramente educacionais ou de investigação e não comerciais, conquanto seja dado o devido critério ao autor e editor respetivos.

Agradecimentos

Gostaria de expressar o mais profundo agradecimento a todos que me ajudaram neste percurso e que tornaram possível a realização deste trabalho. Apesar dos obstáculos que apareceram pelo caminho, estes tornaram este trabalho mais desafiante, mas fico grato pela experiência e grato por todos os que me acompanharam.

Um enorme agradecimento ao Professor Doutor João Viseu por ter aceitado ser meu orientador e por se manter presente durante todo este processo. Palavras não chegam pela ajuda que deu e que sem o professor, este trabalho não teria sido possível. Obrigado por confiar em mim e nas minhas capacidades, pelos esclarecimentos e ajuda na procura de novos conhecimentos neste tópico e outros. Agradeço-lhe profundamente!

À minha família, sobretudo à minha mãe, Maria José, pelo apoio incondicional e todos os sacrifícios que fez para que eu consiga ter um melhor futuro. Sem ti, estaria perdido sem saber o que fazer. És a minha pedra! Espero um dia retribuir todo este esforço que fizeste por mim e que consiga chegar a um futuro que mantenha orgulho em mim. À minha irmã, Joana, por teres sido a parte social que eu nunca consegui ser. Verdadeiramente a tua parte extrovertida deu-me coragem para enfrentar situações sociais que antes tinha receio em interagir. Obrigado!

Aos meus amigos mais próximos neste curso, Diogo Mendes e Filipa Caetano, pelas noites em branco a estudar ou a fazer trabalhos, pelos momentos de alegria, tristeza, apoio, preocupação e paciência. Tornaram esta experiência de cinco anos os melhores momentos da minha vida! Levo-vos comigo para a vida! Sem dúvida foram muito importantes para esta jornada.

A todos os meus colegas e professores deste mestrado, em especial a Ana Leal e a Ana Flávia. Estes dois anos foram complicados e realmente desafiantes, mas conseguimos chegar a reta final! Muito obrigado.

A todos os participantes, por terem contribuído para a realização deste trabalho, que permitiu que tudo isto fosse possível. Sem vocês, isto não teria sido possível, obrigado!

Resumo

A *Compound PsyCap Scale* (CPC-12) é um instrumento que congrega as quatro dimensões de capital psicológico positivo (PsyCap), autoeficácia, esperança, resiliência e otimismo, e que pode ser utilizada em contexto organizacional, como também em saúde e educação. A criação deste instrumento deveu-se ao facto de outras medidas para aferirem este conceito apresentarem limitações ao nível da validade e da fidelidade. O presente estudo teve como objetivo estudar as propriedades psicométricas da CPC-12 numa amostra de trabalhadores portugueses, visando a sua adaptação e validação. A amostra foi composta por 339 trabalhadores de nacionalidade portuguesa com uma média etária de 40 anos ($M=40.19$; $DP= 12.89$), sendo a maioria ser do sexo feminino (75%). Para além da versão portuguesa da CPC-12, os participantes também preencheram outros instrumentos de autorrelato e um questionário sociodemográfico. A estrutura interna da escala CPC-12 foi analisada através do *software Analysis of Moment Structures* (AMOS) versão 20, tendo o modelo com quatro dimensões correlacionadas alcançado um melhor ajustamento. A análise da fiabilidade (alfa de Cronbach e *Composite Reliability*) e da validade (divergente, discriminante e de constructo) demonstrou a existência de características psicométricas aceitáveis.

Palavras-chave: Capital psicológico positivo, características psicométricas, CPC-12, fidelidade, validade

Abstract

The *Compound PsyCap Scale* (CPC-12) is an instrument that brings together the four dimensions of positive psychological capital (PsyCap), self-efficacy, hope, resilience, and optimism, and it can be used in an organizational context, as well as in health and education. The creation of this instrument occurred because other measures to assess this concept presented limitations in terms of validity and reliability. This study aimed to study the psychometric properties of CPC-12 in a sample of Portuguese workers, aiming at its adaptation and validation. The sample consisted of 339 Portuguese workers with an average age of 40 years old ($M=40.19$; $DP= 12.89$), the majority being females (75%). In addition to the Portuguese version of CPC-12, participants also completed other self-report instruments and a sociodemographic questionnaire. The internal structure of the CPC-12 was analysed using the Analysis of Moment Structures (AMOS) software version 20, and the model with four-correlated dimensions achieved a better fit. The reliability (Cronbach's alpha and Composite Reliability) and validity (divergent, discriminant and construct) analyses demonstrated the existence of acceptable psychometric characteristics.

Keywords: Positive psychological capital, Psychometric characteristics, CPC-12, validity, reliability

Índice

1. Introdução.....	1
2. Revisão da Literatura	5
2.1 Origem do Comportamento Organizacional Positivo.....	5
2.2 Capital Psicológico Positivo: Características e Dimensões	8
2.2.1. Autoeficácia	12
2.2.2. Esperança	12
2.2.3. Otimismo.....	13
2.2.4. Resiliência.....	15
2.3 Capital Psicológico Positivo: Uma Forma Distinta de Capital	20
2.4 Capital Psicológico Positivo: A Sua Mensuração	23
3. Metodologia.....	26
3.1 Caracterização da Amostra	26
3.2 Instrumentos	27
3.3 Procedimento de recolha de dados	29
3.4. Procedimento de análise de dados	30
4. Resultados	32
4.1 Estatística Descritiva	32
4.2 Distribuição Normal Multivariada	32
4.3 Ajustamento Global do Modelo	33
4.4 Avaliação do Modelo de Medida	34
5. Discussão.....	41
5.1. Limitações da investigação e estudos futuros	44
6. Conclusão	46
7. Referências Bibliográficas.....	47

Índice de Figuras

Figura 1- Modelo de Intervenção no PsyCap. Adaptado de Luthans et al. (2007, p.214).	Error! Bookmark not defined.0
Figura 2- Os Componentes do PsyCap. Adaptado de Dawkins (2014, p.9).	16
Figura 3- Antecedentes e Consequentes do PsyCap a Nível Individual e Organizacional. Adaptado de Cid et al. (2020, p.64).....	Error! Bookmark not defined.0
Figura 4- Do capital para a Vantagem Competitiva do Colaborador. Adaptado de Luthans et al. (2004, p.46)	23

Índice de Tabelas

Tabela 1- Caracterização da Amostra ($N=339$)-----	26
Tabela 2- Estatística Descritiva dos Itens da CPC-12 ($N=339$)-----	32
Tabela 3- Índices de Ajustamento para as Estruturas Fatoriais Propostas-----	33
Tabela 4- Índices de Ajustamento para as Estruturas Fatoriais Reespecificadas-----	34
Tabela 5- Validade Fatorial, Validade Convergente e Fidelidade da CPC-12-----	36
Tabela 6- Validade Fatorial, Validade Convergente e Fidelidade da CPC-12 Reespecificada-----	37
Tabela 7- Validade Discriminante da CPC-12 Reespecificada-----	39
Tabela 8- Validade de Critério da CPC-12 ($N=339$)-----	40

1. Introdução

O mundo do trabalho tem vindo a alterar-se rapidamente devido à globalização, com novas formas de trabalhar (e.g., teletrabalho), novas condições de trabalho (e.g., semana de trabalho comprimida) e alterações no mercado laboral (e.g., modificação da legislação ao nível da duração do período experimental em novos contratos de trabalho), que vieram provocar grandes mudanças ao nível da exigência e da complexidade das funções a desempenhar. Estas alterações, por vezes, manifestam-se de diferentes maneiras nos trabalhadores, por exemplo através da sua saúde e do seu bem-estar. O estado de saúde mental do ser humano e o seu envolvimento com a organização tem recebido, nos últimos tempos, uma crescente atenção, devido às mudanças que ocorrem no trabalho e na influência da globalização sobre este. No entanto, já foi demonstrado (e.g., Nielsen et al., 2017) que a intensificação do trabalho compromete a saúde mental e o bem-estar dos trabalhadores, o que afeta as suas competências para realizar as funções adequadamente. Esta dificuldade, posteriormente, vai afetar a vida pessoal dos indivíduos (Quelch & Knoop, 2018). Ou seja, estes aspetos comprometem a *performance* no trabalho, bem como a sua saúde, física e mental, e a vida pessoal dos colaboradores. Estas alterações colocaram novos desafios às organizações, especialmente se considerarmos que o principal fator para a criação de vantagens competitivas (i.e., tecnologia) se tem vindo a diluir. Como tal, as organizações devem descobrir novas formas de criar fatores distintivos e vantagens competitivas. Ao longo dos últimos anos, nomeadamente devido ao declinar da relevância do capital humano, do capital social e do capital financeiro, tem-se vindo a apostar em diferentes formas de capital (Bratton & Gold, 2017).

Csikszentmihalyi (2014) defendeu que a psicologia necessita de evoluir, de modo a poder estudar as forças e as capacidades psicológicas dos indivíduos, para que elas possam ser melhoradas. Este papel tem sido assumido pela psicologia positiva, que tem vindo a promover o estudo dos aspetos positivos do ser humano num contexto em que, por muito tempo, se atribuiu demasiada importância aos aspetos negativos (e.g., sinais, sintomas e psicopatologia). A partir deste ponto de vista, percebe-se que esta corrente da psicologia contribuiu para o aparecimento do Comportamento Organizacional Positivo (COP). O COP está ligado aos princípios da psicologia positiva, uma vez que é proposto como um paradigma que se foca na natureza e na aplicação de forças e capacidades psicológicas de orientação positiva, possuindo critérios essenciais para que se proceda à avaliação dos constructos que o podem integrar (Luthans et al., 2015; Youssef-Morgan & Luthans, 2015). Dentro deste conceito “guarda-chuva”, o qual abrange uma variedade

de traços, estados, processos, dinâmicas, perspectivas e *outcomes* positivos, o COP foi definido como “o estudo e a aplicação da força dos recursos humanos positivamente orientados, das capacidades psicológicas que podem ser medidas, desenvolvidas e geridas de forma eficaz para a melhoria do desempenho no local de trabalho” (Luthans, 2002, p. 59).

Falamos em capital psicológico positivo (PsyCap) como um estado mental positivo de nível individual, centrado no crescimento e no desenvolvimento dos indivíduos no contexto de trabalho. Este conceito refere-se à ação combinada e integrada de quatro conceitos, autoeficácia, otimismo, esperança e resiliência, que se manifestam através de um conceito de ordem superior - PsyCap (Luthans et al., 2007). Estes quatro fatores têm demonstrado ser importantes na área do trabalho, uma vez que aportam inúmeros benefícios para o contexto laboral, por exemplo: *commitment* organizacional, satisfação no trabalho, *empowerment*, entre outros (Luthans et al., 2007). Neste sentido, os estudos sobre o PsyCap têm procurado compreender de que modo ele contribui para a criação de um posto de trabalho saudável e para o bem-estar dos trabalhadores (Avey et al., 2009; Caza et al., 2009; Luthans et al., 2007). Estes quatro recursos estão integrados no COP, sendo que Luthans e Youssef-Morgan (2017) se referiram a eles como o “Herói interior” (*Hero within*, em língua inglesa), o que salienta a sua importância e relevância para produzir capacidades e *outcomes* desejáveis para os indivíduos e para as organizações. As dimensões que integram o PsyCap, fazendo dele um conceito multidimensional, baseiam-se na teoria e na pesquisa, aspeto que fornece ao COP um padrão para o rigor e para a relevância dos seus constituintes. Além disso, há outra característica digna de menção, a abertura ao desenvolvimento das dimensões do constructo em análise (Luthans & Youssef-Morgan, 2017; Satpathy, 2020).

Para avaliar e medir o PsyCap, Luthans et al. (2007) criaram o *Psychological Capital Questionnaire* (PCQ) que possui duas versões, uma que consiste em 24 itens, o *Psychological Capital Questionnaire-24* (PCQ-24), e outra mais curta com 12 itens, o *Psychological Capital Questionnaire-12* (PCQ-12). Estes instrumentos apresentam características que permitem analisar e avaliar o indivíduo no seu ambiente de trabalho, através das diferentes dimensões do PsyCap. No entanto, estes instrumentos possuem algumas dimensões que devem ser consideradas. A primeira diz respeito aos baixos níveis de confiabilidade de algumas das dimensões (Dawkins et al., 2013). No estudo de Santana-Cárdenas et al. (2018), verificou-se que o PCQ-12 pode ser considerado como um instrumento valioso para medir o PsyCap em amostras de trabalhadores mexicanos,

porém observou-se que existem lacunas ao nível da dimensão resiliência, que devem ser alvo de atenção. Foi também registado que, ao excluïrem-se alguns itens, a confiabilidade do instrumento melhorava. Contudo, as melhorias obtidas não eram suficientes para alcançar os valores de corte definidos para a fidelidade ($\alpha > .70$). Embora a maioria dos estudos se tenha focado na estrutura fatorial e na confiabilidade do PCQ, há uma escassez de pesquisas sobre a validade de constructo, validade convergente e validade discriminante, examinadas apenas nos estudos de validação de Azanza et al. (2014), Gorgens-Eckermans e Herbert (2013), Luthans et al. (2007) e Meseguer de Pedro et al. (2017). Antunes et al. (2017) apresentaram, no seu estudo sobre o PCQ-24, algumas limitações. A primeira foi a de garantir a plausibilidade e parcimónia do modelo teórico, uma vez que observaram que seriam necessários mais estudos para testar a invariância noutras culturas e amostras. A segunda foi o facto de o estudo apresentar um *design* transversal, logo os dados não permitiram uma determinação inquestionável de uma causalidade hipotética na relação entre o PsyCap e a *performance*. Kamei et al. (2018) explicaram que o uso de uma amostra de conveniência não permite uma extrapolação de dados para outros contextos. Além destes instrumentos, e dado o crescente interesse no estudo do PsyCap e dos seus *outcomes*, recentemente começaram a surgir novas medidas.

A *Compound PsyCap Scale* ou CPC-12 é um instrumento que junta as quatro dimensões do PsyCap e que demonstra que, além de este conceito poder ser utilizado em contexto organizacional, pode igualmente ser aplicado em áreas como a saúde e educação; é uma maneira económica de aferir o conceito em análise e não apresenta as mesmas lacunas que os instrumentos anteriormente referidos.

Este estudo seguirá uma metodologia quantitativa e terá um *design* transversal, ou seja, os dados serão recolhidos num único momento no tempo. Definiu-se, como objetivo geral, a contribuição para a adaptação e validação de um novo instrumento para aferir o PsyCap, a CPC-12 (Lorenz et al., 2016), numa amostra de trabalhadores portugueses. Como objetivos específicos delinearão-se os seguintes:

- (a) avaliar a validade fatorial dos indicadores (i.e., itens) que constituem a CPC-12 (Lorenz et al., 2016);
- (b) analisar a validade convergente das dimensões que compõem a CPC-12 (Lorenz et al., 2016);
- (c) aferir a validade discriminante da CPC-12 (Lorenz et al., 2016), recorrendo a uma medida que avalia as dimensões de personalidade que compõem o modelo *The Big Five* e a uma medida que afere os afetos positivos e negativos;

- (d) observar como o PsyCap, analisado através da CPC-12 (Lorenz et al., 2016), se relaciona com as atitudes e os comportamentos laborais desejáveis, como a satisfação no trabalho, o *commitment* afetivo, o *engagement* no trabalho e a *performance* no trabalho, e com as atitudes e os comportamentos laborais indesejáveis, como a exaustão emocional (dimensão mais importante de *burnout*), o *commitment* instrumental e o stresse; e
- (d1) perspectiva-se que o PsyCap, aferido através da CPC-12 (Lorenz et al., 2016), se associe positivamente com as atitudes e os comportamentos laborais desejáveis; e
- (d2) perspectiva-se que o PsyCap, aferido pela CPC-12 (Lorenz et al., 2016), se relacione negativamente com as atitudes e os comportamentos laborais indesejáveis.
- (e) avaliar a fidelidade da CPC-12 (Lorenz et al., 2016).

Pretende-se, com este estudo, adaptar e validar um instrumento alternativo para aferir o PsyCap numa amostra de trabalhadores portugueses. A execução desta investigação, focada num processo de adaptação e validação, irá abordar aspetos como a validade fatorial, convergente e discriminante, e a fidelidade, procurando colmatar algumas das lacunas apontadas em estudos anteriores sobre os instrumentos que aferem este constructo. Assim, serão facultadas evidências psicométricas que permitam testar se a medida em questão é, ou não, adequada para aferir o PsyCap. Inicialmente, far-se-á um enquadramento teórico, onde se traçará a origem e a evolução do conceito em questão. Após esta revisão, far-se-á menção à investigação que se pretende efetuar, à amostra a recolher e aos instrumentos a utilizar para atingir esse fim. Falar-se-á, igualmente, sobre a estratégia de análise dos dados. A apresentação dos resultados servirá para observar se os objetivos definidos foram, ou não, alcançados. Por fim, realizar-se-á uma discussão sobre os resultados obtidos, procurando-se explicações teóricas e práticas que os justifiquem. Além disso, também se fará menção às implicações teórico-práticas deste estudo, bem como às suas limitações e pistas para a investigação futura.

2. Revisão da Literatura

2.1 Origem do Comportamento Organizacional Positivo

Maslow (1954) explicou, na sua hierarquia de necessidades, que as pessoas eram motivadas por necessidades, desde o nível mais baixo, necessidades fisiológicas (e.g., sede, fome, entre outras), até ao nível mais elevado, necessidades de realização. Ao satisfazerem sequencialmente cada uma dessas necessidades, as pessoas sentir-se-iam mais completas, realizadas e satisfeitas. É possível pensar neste autor como um dos primeiros que argumentou que a psicologia se deveria focar em áreas como o crescimento pessoal, o otimismo e a realização do potencial humano. Vários autores, como Seligman e Csikszentmihalyi (2000), desenvolveram ideias de como a psicologia deveria enveredar para outras vertentes e seguir um caminho que levasse à promoção e ao crescimento psicológico dos indivíduos. As suas pesquisas ampliaram o objeto da psicologia, deixando este de se canalizar unicamente no “conserto” dos problemas dos sujeitos, passando-se a apostar na valorização das qualidades e no crescimento psicológico. Ou seja, a psicologia, sem se desviar do seu caminho inicial, apenas mudou a sua forma de atuar, ajudando os indivíduos a construir/desenvolverem qualidades positivas, sendo estas úteis para os ajudar a resolver problemas futuros. Alguns dos conceitos valorizados por esta corrente da psicologia são a resiliência, o otimismo, a felicidade e o bem-estar. Esta visão percebe as pessoas de modo holístico, uma vez que as suas aptidões podem ser expandidas, melhoradas e vistas como desafios. Esta nova visão traça como objetivo a promoção da felicidade humana, ou seja, os sentimentos, as emoções e os comportamentos positivos passam a ser o foco de estudo. Seligman e Csikszentmihalyi (2000) afirmaram que psicologia positiva se estuda através de experiências subjetivas como, por exemplo, o bem-estar, o contentamento e a satisfação (passado); a felicidade e o *flow* (presente); e o otimismo e a esperança (futuro). Segundo os autores, o estudo de valores positivos a nível individual (e.g., vocação, amor, talento, compaixão) e grupal (e.g., responsabilidade, altruísmo, civismo, virtudes cívicas) ajudam os indivíduos a focarem-se nas forças que capacitam o seu desenvolvimento.

Debateu-se, no início desta subsecção, a participação de Maslow (1954) como um dos primeiros autores que delineou os estudos para a compreensão da natureza humana e para a criação de condições onde um indivíduo possa expressar o seu carácter, sendo possivelmente um dos pioneiros deste paradigma. Posteriormente, Likert (1961) explorou o tópico da liderança e de como os líderes conseguem despertar as melhores qualidades dos indivíduos, tanto a nível individual como grupal. Por sua vez, Herzberg (1996)

defendeu a ideia de que o contexto de trabalho é fulcral para o bem-estar dos trabalhadores, destacando o papel dos fatores motivacionais (e.g., o progresso, o sucesso, o reconhecimento) para o alcance deste aspeto. Herzberg explicou que, apesar do contributo dos fatores motivacionais, o papel dos fatores higiénicos também não deve ser negligenciado. Cada fator tem funções diferentes na motivação e no bem-estar, nenhum é dominante sobre o outro, ambos são necessários.

Estes trabalhos tornaram-se pilares no desenvolvimento da psicologia positiva, auxiliando o aprofundamento desta área e permitindo que a mesma estendesse os seus princípios a outras, como a educação e as organizações. No âmbito organizacional, foram conduzidos vários estudos que procuraram novas formas de beneficiar dos conhecimentos facultados pela psicologia, de modo atingir objetivos organizacionais (Yildiz, 2019). Yildiz (2019) explicou que, em alguns estudos, o COP é dividido em duas grandes categorias, de acordo com a direção dos benefícios para a organização, o COP-O, ou para o indivíduo, o COP-I. O altruísmo e a cortesia são classificados como comportamentos direcionados ao indivíduo, ou seja, COP-I, são comportamentos individuais que indiretamente contribuem para a organização e que estabelecem um equilíbrio entre a organização e os seus funcionários. A conscienciosidade, a virtude cívica e o espírito de equipa são comportamentos direcionados à organização, ou seja, COP-O, são comportamentos mais abrangentes que beneficiam diretamente a organização e que estão relacionados com as qualificações do trabalho. Avey et al. (2010) referiram que a psicologia positiva demonstrou ser fulcral, tanto no desenvolvimento da vida social como laboral de uma pessoa. A conclusão a que chegaram demonstrou que as pessoas positivas e felizes tinham melhores resultados de saúde física e mental, bem como eram mais funcionais em termos comportamentais. Por outras palavras, estes indivíduos são mais resistentes diante das adversidades, possuem um sistema imunológico mais forte e são fisicamente mais saudáveis. Citando Wright (2003, p. 441):

taking a positive approach to organizational behavior (...) More than just considering employees as a means to the desired end of higher organizational productivity, to make a truly valuable contribution to the field the mission of positive organizational behavior (POB) must also include the pursuit of employee happiness, health, and betterment issues as viable goals or ends in themselves.

Nesta perspetiva, o correto desenvolvimento do indivíduo trará benefícios para a sua vida laboral e para a empresa onde trabalha. A este nível, é expectável que se alcance uma melhor *performance* e níveis de satisfação laboral mais elevados, o que se traduzirá

num incremento do bem-estar ocupacional. Para que tal aconteça, as organizações deverão fomentar o desenvolvimento de competências, em contexto organizacional, para os seus trabalhadores, sejam eles gestores ou operadores, através da formação (Pina e Cunha et al., 2013; Yildiz, 2019). Desta forma, os estudos realizados, em conjunto com o desenvolvimento teórico da psicologia positiva, fizeram com que esta área se desenvolvesse, estendendo-se, inclusive, a outras, como as organizações, tal como supracitado (Seligman, 2003). É a partir desta evolução e extensão que surgem os primeiros estudos relacionados com o COP, os quais se centram nas capacidades humanas que têm influência no desempenho organizacional e que promovem o crescimento e o desenvolvimento pessoal (Luthans, 2002). Luthans (2002) definiu o COP como a aplicação das forças psicológicas positivas dos indivíduos, que são passíveis de avaliação, desenvolvimento e gestão com o objetivo de incrementar a *performance* laboral.

Através da aplicação de psicologia positiva ao contexto organizacional surgiram duas abordagens resultantes do reconhecimento do comportamento e da teoria organizacional: o *Positive Organizational Behaviour* (POB), conhecido em português como COP, e o *Positive Organizational Scholarship* (POS). Estas abordagens, embora complementares, apresentam diferenças conceptuais. O POS procura entender os resultados, processos e atributos positivos de uma organização e dos seus membros, concentrando-se na dinâmica que leva a um desenvolvimento individual e organizacional de excelência (Luthans & Youssef, 2016; Luthans & Youssef-Morgan, 2017; Youssef-Morgan & Petersen, 2018). Coloca o foco no nível macro (e.g., a organização) e defende que os comportamentos positivos resultam de traços de personalidade estáveis e consistentes (Luthans et al., 2007; Luthans et al., 2010). Os critérios de inclusão no POS podem ser descritos pelas palavras: (a) *Positive* - processos e *outcomes* positivos para as organizações, ou seja, para ter uma abordagem positiva deve-se adotar uma lente única ou uma alternativa que altere a interpretação dos processos e *outcomes* (e.g., um problema pode ser interpretado como uma oportunidade de crescimento); (b) *Organizational* - estrutura dinâmica e interpessoal, ou seja, o contexto onde o fenómeno positivo ocorre; e (c) *Scholarship* - investigação científica e meticulosa sobre o que é positivo numa organização, ou seja, que enfatize a compreensão da condição humana na organização e que integra uma variedade de abordagens positivas que incluem traços, estados, processos, dinâmicas, perspetivas e resultados, podendo lidar com constructos que podem, ou não, ser suscetíveis de desenvolvimento e estar, ou não, relacionados com melhorias de desenvolvimento (e.g., crescimento, virtuosidade organizacional, energia

positiva) (Pina e Cunha et al., 2013; Luthans & Avolio, 2009; Luthans & Youssef-Morgan, 2017; Youssef-Morgan & Petersen, 2018). Luthans e Avolio (2009) explicaram como se desenvolveu o COP e o PsyCap, assinalando que um dos principais problemas com que se depararam, tal como outros autores (e.g., Seligman, Diener, Csikszentmihalyi), foi a predominante visão negativa no âmbito da saúde mental. Porém, o COP ultrapassou esta dificuldade, ao desenvolver as suas premissas através da psicologia positiva e descobrindo que é possível ajudar os indivíduos a prosseguirem uma vida harmoniosa. Para tal, há que dar maior ênfase aos seus pontos fortes e ao modo como os mesmos podem ser desenvolvidos. Com base na definição de COP de Wright (2003), os autores esforçaram-se para criar critérios que definissem que constructos podiam ser integrados nesta perspetiva (Luthans & Avolio, 2009). Mais especificamente, foram definidos três critérios de inclusão no COP, os conceitos devem: (a) ser baseados em teoria, investigação e medição válidas; (b) ser *state-like*, ou seja, abertos ao desenvolvimento; e (c) ter um impacto positivo no desempenho (Luthans, 2002; Luthans & Youssef, 2007; Luthans et al., 2007; Luthans & Avolio, 2009). Conceptualmente, o principal critério diferenciador entre o POS e o COP, é abertura ao desenvolvimento defendida pelo COP. Assim, pode-se afirmar que o COP se foca nos indivíduos e o POS nas organizações. Outro aspeto digno de menção é que os conceitos do COP influenciam positivamente a *performance*, sendo que neste aspeto o POS é omissivo.

Contudo, Hackman (2009) demonstrou que existem algumas limitações no COP, por exemplo, que se baseia muito em ideias e conceitos e não em métodos, algo que na atualidade já vem sendo colmatado por trabalhos mais recentes. Outra preocupação deste autor centrou-se na ausência de validade discriminante de alguns constructos, o que o levou a concluir que o COP precisa de evoluir dos testes e das pesquisas, e criar meios que ajudem a identificar os fenómenos em estudo. Ou seja, é necessária uma visão mais abrangente para as organizações e para o comportamento organizacional.

2.2 Capital Psicológico Positivo: Características e Dimensões

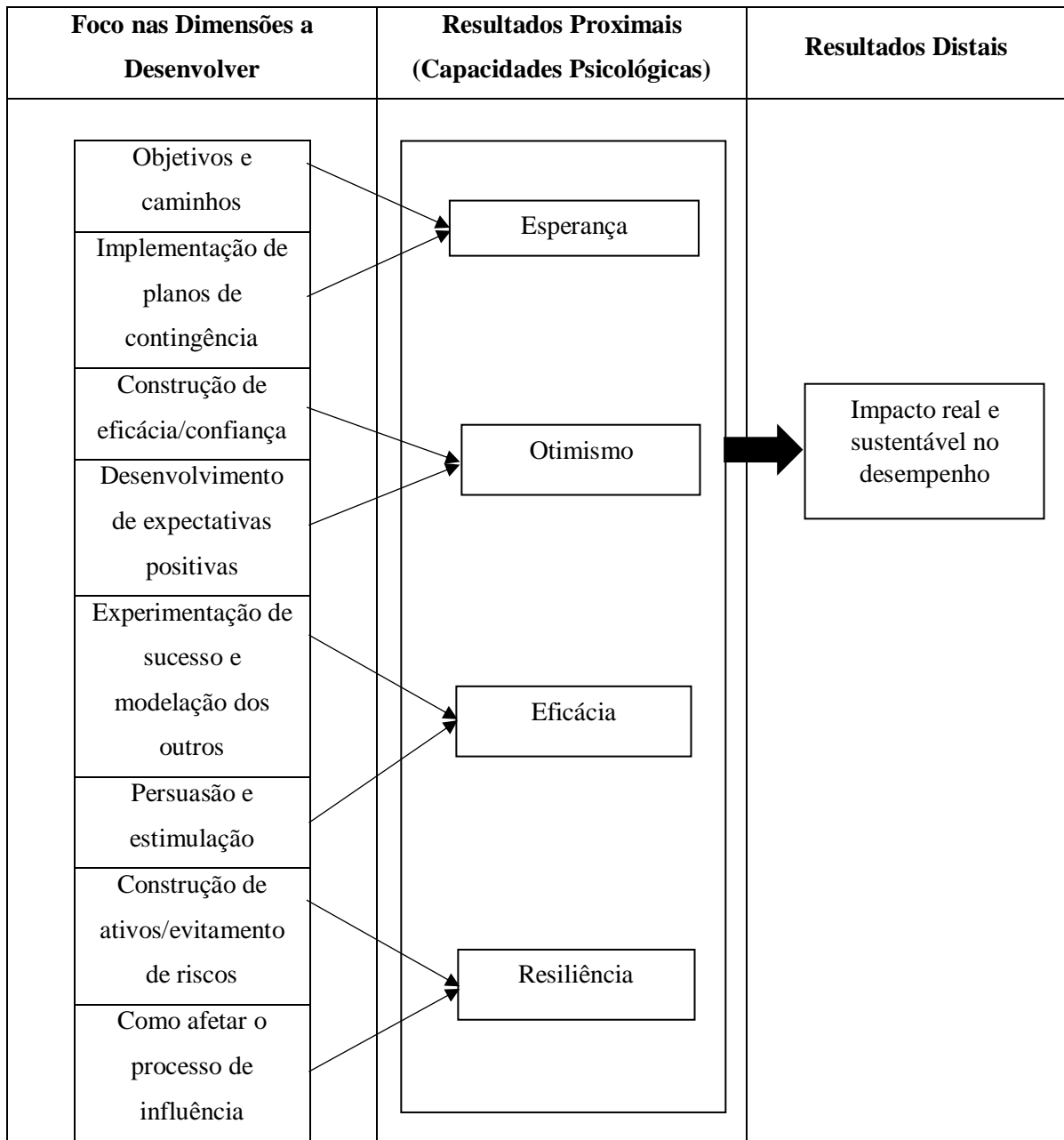
O PsyCap enquadra-se nas áreas do COP e da psicologia positiva, dado que possui uma orientação humanista, centrada na eficácia organizacional e com um foco baseado na evidência empírica. Grande parte da investigação realizada neste tópico reveste-se de grande utilidade para a psicologia das organizações e para a gestão de recursos humanos. Um dos conceitos que respeita todos os critérios de inclusão no COP é o PsyCap, que é composto por quatro dimensões, esperança, autoeficácia, otimismo e resiliência (Luthans,

2002; Luthans et al., 2007), e que foram exploradas por múltiplos autores. Este conceito não funciona de forma aditiva, mas sinergeticamente, ou seja, as suas dimensões combinam-se e atuam de forma integrada, organizando-se, para tal, num constructo de ordem superior, o PsyCap, para uma melhor compreensão (Hobfoll, 2002; Luthans et al., 2015; 2017).

Os quatro componentes do PsyCap, embora possuam algumas semelhanças, são considerados como conceitos independentes. Avey et al. (2009) apresentaram as principais semelhanças: (a) a autoeficácia, a esperança e o otimismo dizem respeito à expectativa positiva de futuro, no entanto, o otimismo representa uma expectativa global positiva de sucesso; (b) a esperança e a resiliência compartilham uma orientação de processo, em que os mecanismos que ligam a pessoa aos resultados desejados são os mais críticos para o sucesso; e (c) a resiliência é a única com propriedades proativas, mas partilha a componente de perseverança com a autoeficácia, a orientação para o processo com a esperança e a utilização de mecanismos flexíveis e realistas com o otimismo. Já as sinergias entre as dimensões parecem evidentes. Os mesmos autores referem exemplos de como: (a) a esperança pode, devido à necessidade de redirecionar os esforços para atingir os objetivos, apresentar novos “caminhos” para a autoeficácia, bem como motivar e combater as adversidades, acabando por contribuir para a resiliência; (b) ao contrário da eficácia e da esperança, onde as expectativas positivas são internalizadas e atribuídas ao esforço e à motivação, um estilo otimista pode usar outros fatores situacionais como referentes (e.g., eventos negativos); e (c) a resiliência permite realizar as adaptações necessárias para um otimismo flexível e realista. O PsyCap e as dimensões que o compõem também podem ser desenvolvidos, uma vez que possuem uma natureza *state-like*. Luthans et al. (2007) criaram um modelo de microintervenção que incrementa este constructo e os níveis de desempenho. Foi designado por *Psychological Capital Intervention* (PCI) e é utilizado através de *workshops*. Esta intervenção apresenta evidência empírica, quer no contexto académico (e.g., Luthans et al., 2014; Song et al. 2019), quer no contexto de trabalho, seja através de intervenções presenciais ou por meios eletrónicos (e.g., Luthans et al., 2008; 2010; Song et al., 2019).

Figura 1

Modelo de Intervenção no PsyCap. Adaptado de Luthans et al. (2007, p.214)



Luthans (2002, p. 3) elaborou sete características do PsyCap, de forma a definir este campo como: “[o] estudo e a aplicação de pontos positivos de recursos humanos e capacidades psicológicas, que podem ser medidos, desenvolvidos e efetivamente geridos para melhorar o desempenho no local de trabalho de hoje”. Uma das características deste constructo é o facto de ser específico no seu domínio, ou seja, no domínio laboral. Nesta característica podemos perceber que um indivíduo pode ter um PsyCap alto para atingir as suas metas de trabalho e ainda ser resiliente face aos problemas do mesmo, mas noutra

domínio, por exemplo, a família, pode apresentar problemas e ser menos resiliente, bem como ter níveis de otimismo mais baixos (Avey, 2014). A característica seguinte explica que este conceito tem uma natureza multidimensional, sendo composto por quatro dimensões (i.e., autoeficácia, esperança, resiliência e otimismo). Outra característica é a estabilidade deste constructo. Luthans et al. (2007) demonstraram, com o seu trabalho, que o PsyCap é mais estável do que as emoções, porém mais aberto à mudança do que a personalidade. Ou seja, embora cada componente do PsyCap possa ter alguma estabilidade ao longo do tempo, em comparação com traços de personalidade, espera-se que cada uma não seja tão estável e, portanto, que seja semelhante a um estado e aberta a mudanças e desenvolvimento. Por fim, espera-se que cada componente tenha um impacto positivo nas atitudes e nos comportamentos laborais desejáveis. Vários autores (e.g., Avey et al., 2009, 2011; Luthans et al., 2007, 2010) verificaram que o papel dos recursos positivos no combate ao stress vai além das dimensões de personalidade de um indivíduo. Metas-análises indicaram que abordagens cognitivo-comportamentais podem ser eficazes na redução dos sintomas de ansiedade, melhorando estratégias de *coping* e, conseqüentemente, a qualidade de vida. Desta forma, pode-se referir que os construtos do PsyCap encaixam no contínuo traço-estado, uma vez que não são tão estáveis e são abertos à mudança, em comparação a construtos *trait-like* como as dimensões de personalidade do modelo *The Big Five*. A característica seguinte refere que este conceito é palpável, ou seja, os seus resultados são tangíveis, o que nos leva a outra característica, o PsyCap é mensurável. O instrumento principal para aferir este constructo é o PCQ-24 que contém 24 itens, seis itens por cada uma das dimensões que caracterizam este conceito (Luthans et al., 2007). Depois, foi desenvolvida uma versão reduzida, o PCQ-12 (Luthans et al., 2010), quatro itens aferem a esperança, três itens são utilizados para medir a autoeficácia e a resiliência, e dois itens avaliam o otimismo. A próxima característica do PsyCap foi avançada por Luthans (2002) e é apoiada por vários estudos, essas investigações demonstraram um efeito preditivo deste conceito no desempenho. Por fim, a última característica diz respeito ao seu nível de análise, que é individual (Viseu et al., 2012).

Como supramencionado, o PsyCap integra quatro recursos psicológicos positivos, que são os que melhor se encaixam nos critérios de inclusão do COP (Luthans et al., 2015; Luthans & Youssef-Morgan, 2017). Estes foram desenvolvidos por vários autores, *a priori* separadamente, e *a posteriori* interligados no âmbito do PsyCap.

2.2.1. Autoeficácia

A autoeficácia refere-se à competência percebida dos indivíduos para atingirem os objetivos das suas tarefas. Pode dizer-se que este conceito pode influenciar a motivação, tanto de modo positivo como negativo. Pessoas com alto nível de confiança sabem como melhorar a sua motivação, escolhem tarefas desafiadoras para ampliar o seu desempenho e motivam-se perante os obstáculos que enfrentam enquanto trabalham para alcançar os seus objetivos (Hmieleski & Carr, 2007). Estes aspetos podem ser conjugados com os resultados do estudo de Ferreira et al. (2018). Estes autores demonstraram que empreendedores com altos níveis de autoeficácia podem lidar com uma variedade de situações stressantes e adquirir os recursos necessários do meio ambiente; estes podem ser alocados para projetos proativos e inovadores que permitem à empresa explorar oportunidades valiosas e alcançar um desempenho superior (Ferreira et al., 2018). Este conceito foi estudado e desenvolvido por Albert Bandura (1997, 2005, 2009) e refere-se às expectativas dos indivíduos e à sua capacidade para solucionar determinadas tarefas. Dependendo do grau de conhecimento e do contexto organizacional, os trabalhadores eficazes estabelecem objetivos mais desafiantes e escolhem papéis estimulantes (Luthans et al., 2007). Bandura (1997) acreditava que esta componente poderá ser reforçada e desenvolvida de quatro formas: (a) quando o empregado experimenta sucesso e, assim, domina a tarefa; (b) quando este aprende a fazer algo (experiência vicariante), por observação (modelagem) dos elementos do seu grupo que recebem recompensas pela execução da tarefa; (c) por *feedback* positivo, atribuído por pessoas que admiram ou respeitam e, por fim; (d) bem-estar físico e psicológico. Bandura (1997, 1998) referiu que a autoeficácia pode ser incrementada através de experiências de domínio, aprendizagem vicariante, persuasão verbal e estimulação dos estados fisiológicos e psicológicos. Maddux (2005) defendeu que a autoeficácia deve ser definida e medida como uma crença que o indivíduo pode desenvolver, ou seja este conceito é passível de melhorias.

2.2.2. Esperança

A esperança baseia-se na persecução de resultados positivos, tendo um efeito motivacional na procura de os alcançar. Esta dimensão pode ser entendida como um recurso motivacional (Akman & Kortut, 1993). É também referido que a esperança pode ser melhorada pelo estabelecimento de metas, participação, preparação, flexibilidade, ensaios mentais e redefinição de objetivos (Yin et al., 2019). É um constructo que tem sido abordado empiricamente por vários autores como Snyder, Rand, Sigmon, Lopez,

sendo definido como um estado motivacional positivo, resultante da interação entre o planeamento e a energia orientada para atingir determinados objetivos (Snyder et al., 2005; Yin et al., 2019). Os autores descreveram a esperança como uma combinação entre a agência (e.g., força de vontade ou a motivação/força necessária para continuar) e os caminhos/trajetórias (e.g., capacidade de encontrar formas alternativas para alcançar os planos) (Snyder et al., 2005; Snyder & Lopez, 2009). Ou seja, a esperança pode ser definida como uma energia focada nos objetivos pessoais e na forma como os mesmos podem ser alcançados através do redirecionamento dos esforços individuais. Luthans et al. (2007) explicaram que a esperança se desenvolve por intermédio de uma correta definição de objetivos e da adoção de planos de contingência.

2.2.3. Otimismo

O otimismo pode ser definido como uma intenção e expectativa de obter o melhor resultado possível, caso isso ocorra, pode haver uma influência positiva na saúde mental e física. Os gestores e os representantes de vendas otimistas são mais bem-sucedidos do que os pessimistas (Luthans et al., 2007; Seligman & Schulman, 1986). Existem duas abordagens neste tópico. Seligman (1998), com base na psicologia positiva e na sua teoria de atribuição, defendeu que as pessoas otimistas atribuem aos acontecimentos positivos causas internas (e.g., capacidades pessoais), estáveis (e.g., pensar que um evento negativo irá ser provisório) e globais (e.g., olhar para o futuro de forma positiva). No entanto, os acontecimentos negativos são associados a causas externas, temporárias e instáveis. A outra abordagem, desenvolvida por Carver e Scheier (2003, 2005), explica que o otimismo é disposicional, por outras palavras, que depende da predisposição estável do indivíduo em acreditar de que no futuro irão ocorrer acontecimentos mais positivos do que negativos. Por outro lado, os otimistas, ao contrário dos pessimistas, também gostam de encontrar aspetos positivos na adversidade, ao passo que os pessimistas desistem mais facilmente perante situações desafiantes e/ou episódios infelizes (Carver & Scheier, 2003, 2014; Scheier et al., 2001). O estudo de Hmieleski e Carr (2007) demonstrou que o otimismo e o bem-estar pessoal estabelecem uma relação positiva com o capital psicológico, por outro lado, os autores sugerem que o capital psicológico pode ser um fator-chave para capacitar os empreendedores a atingirem os objetivos laborais e financeiros, enquanto mantêm altos níveis de bem-estar psicológico e de satisfação no trabalho.

No âmbito do PsyCap, Luthans et al. (2002, 2007) definiram o otimismo como a capacidade emocional e cognitiva responsável pela estimulação de dois tipos de expectativas: (a) de futuro (e.g., resultados positivos ou atribuições positivas); e (b) de sucesso (e.g., atribuições a causas positivas). Como componente do PsyCap, tem de ser flexível e realista, por exemplo, a falta de realismo pode ser prejudicial, um gestor pode ser otimista ao ponto de se abster de realizar planos de ação e/ou se desfocar dos objetivos organizacionais por ter uma expectativa irreal de sucesso.

Santos e Faro (2020) explicaram que as pessoas com níveis altos de otimismo lidam com mais eficazmente com situações de stresse do que as pessoas com níveis menores de otimismo. As pessoas com níveis mais altos de otimismo utilizam estratégias de *coping* diferentes para cada situação do que as pessoas com níveis mais baixos de otimismo, essas diferenças contribuem para a associação positiva entre o otimismo e bem-estar. Broad e Luthans (2020) apoiaram esta ideia, referindo que otimistas e pessimistas empregam espontaneamente estratégias de *coping* diferentes quando confrontados com situações de stresse e que otimistas interpretam eventos negativos como algo temporário, enquanto pessimistas interpretam como algo permanente. Estes atributos referidos tocam em duas dimensões de otimismo críticas, a permanência e difusão. Isto é, otimistas tendem a fazer atribuições permanentes (e.g., “Eu sou bom naquilo que faço”), e pessimistas tendem a fazer atribuições temporárias (e.g., “Eu esforcei-me muito na tarefa e tive sorte”). Dawkins (2014) explicou que o otimismo pode ser um constructo bidimensional, devido a duas características: (a) grau de permanência (i.e., quando os eventos positivos são vistos como permanentes ou temporários); e (b) abrangência (i.e., quando as causas positivas são percebidas como aplicáveis a todos os eventos e as causas negativas são vistas como aplicáveis somente a alguns eventos). Ou seja, isto significa que as pessoas otimistas incorporam um estilo explicativo positivo, ligando os eventos positivos diretamente a causas internas e permanentes, e os eventos negativos a fatores específicos da situação (temporários e externos). Schneider (2001) referiu que este processo explica por que as pessoas devem: (a) ser lenientes em relação ao passado; (b) saber valorizar ativamente os aspetos positivos do presente; e (c) aproveitar as oportunidades que o futuro lhes trará. Tal como os outros componentes, o otimismo pode ser desenvolvido (Seligman, 1998). Luthans e Youssef (2004) referiram que medidas como o reconhecimento e a substituição de crenças autolimitadas, a compreensão dos fatores ambientais a elas associadas e a identificação de formas para eliminar essas crenças desenvolvem otimismo.

2.2.4. Resiliência

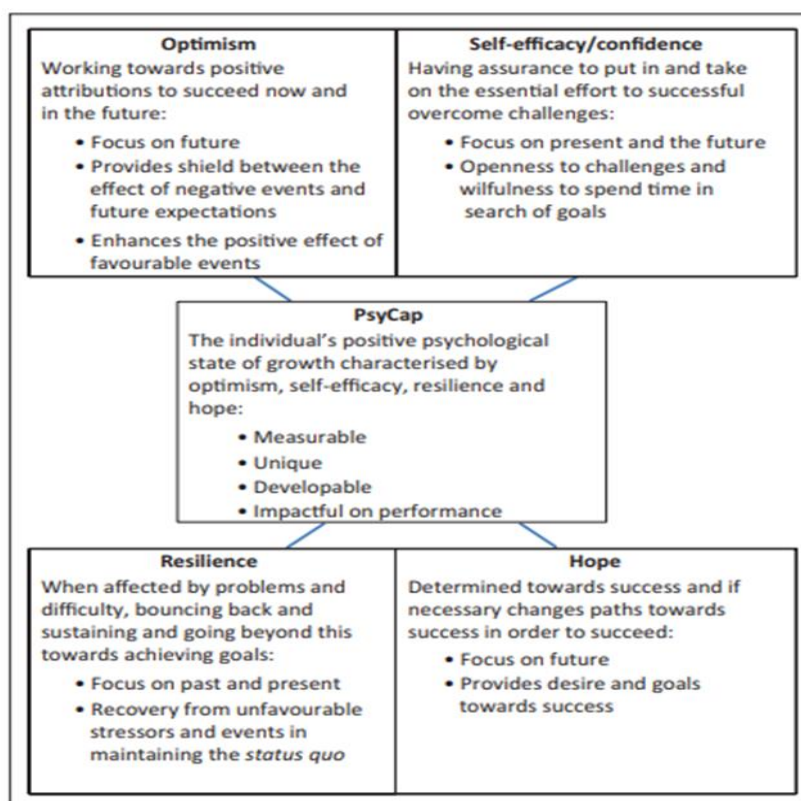
A resiliência é definida como a tendência que uma pessoa tem para recuperar de uma adversidade, o que lhe permite ter um olhar positivo perante situações desfavoráveis. Emoções positivas são centrais para várias teorias, programas e análises de *outcomes* sobre a resiliência, porém, mais recentemente, as emoções positivas foram conceptualizadas como um antecedente importante ou como um fator promotor de resiliência (Bryan et al., 2019; Fisher et al., 2018; Hartmann et al., 2019; Ijntema et al., 2019; Vanhove et al., 2016). Este conceito é caracterizado como a capacidade de um indivíduo recuperar de um evento negativo, concentrando-se, posteriormente, nos objetivos e no sucesso (Richardson, 2002). Masten e Reed (2002) referiram este constructo como uma adaptação positiva face às adversidades ou contextos de risco. As autoras explicaram que a resiliência constitui um quadro teórico que inclui três componentes: (a) os ativos (i.e., características que apontam para resultados positivos, como a melhoria dos níveis de formação/educação); (b) os fatores de risco (i.e., características que apontam para resultados negativos, como a implementação de medidas de prevenção ao risco); e (c) os processos de mudança (i.e., dinâmicas de adaptação, aprendizagem organizacional e planeamento estratégico). Este conceito é deveras importante pela ligação que estabelece com o contexto organizacional moderno, onde ocorrem constantes mudanças e existe um aumento contínuo da competitividade (Luthans et al., 2007). Luthans (2002) esclareceu que quando a resiliência é utilizada no âmbito do COP acaba por se traduzir na capacidade que cada indivíduo tem em recuperar de adversidades, conflitos, falhas, progressos e mudanças e manter o seu equilíbrio e responsabilidade. Luthans et al. (2007) explicaram que este conceito não se deve remeter unicamente à capacidade de recuperar de situações de conflito, deve remeter-se, igualmente, para momentos positivos e estimulantes como, por exemplo, explorar fora da zona de conforto e ir além do ponto de equilíbrio de um indivíduo. Isto é, quando é “ativada” a resiliência de uma pessoa, esta conseguirá não só reagir, como também desenvolver-se para além do seu ponto de equilíbrio (Luthans et al., 2008). Podemos dizer que a resiliência funciona como um sistema adaptativo, que permite aos indivíduos reagirem aos insucessos e às adversidades (Avey et al., 2006), sendo caracterizada por uma visão forte da realidade, que promove as competências e o capital humano através de estratégias como a valorização dos ativos; a redução de stressores e riscos; e a utilização de emoções positivas numa fase de recuperação (Coutu, 2002; Masten, 2001; Tugade &

Fredrickson, 2004). Cabe ainda referir que o crescimento implica que os indivíduos sejam capazes de funcionar melhor depois de serem expostos à adversidade (Ayed et al. 2018)

À medida que os indivíduos vão presenciando experiências positivas e negativas, vão desenvolvendo estas dimensões de capital psicológico, que são fundamentais para um desempenho de alto nível. Estas desenvolvem-se como um todo, não através da soma das partes.

Figura 2

Os componentes de PsyCap (adaptado de Dawkins, 2004, p.9)



Hobfoll (2002) desenvolveu a Teoria da Conservação dos Recursos, que corrobora o funcionamento do PsyCap, defendendo que os conceitos são mais bem compreendidos quando integrados num fator de ordem superior. Ou seja, o autor argumentou que quando os indivíduos são confrontados com uma ameaça ou perda de recursos, eles esforçam-se para atingir, preservar e estender os seus recursos pessoais. A fonte de motivação é a gestão bem-sucedida dos recursos. Esta teoria enfatiza, inequivocamente, que um indivíduo tende a ser propenso a introduzir mudanças na sua vida quando possui um mínimo de recursos importantes. Além disso, os indivíduos que mantêm um repertório de recursos de reserva são mais capazes de os repor quando existe uma situação de perda

súbita. A dependência é percebida, não apenas como o resultado de crenças disfuncionais, mas também como o resultado de uma espiral adversa de ganhos experimentados e de perda de recursos importantes (Hobfoll, 2002). No caso do constructo em análise, a autoeficácia, a resiliência, o otimismo e a esperança manifestar-se-iam de maneira mais eficaz através do PsyCap (Hobfoll, 2002; Hobfoll et al., 2018). Fredrickson (2001) desenvolveu a Teoria *Broaden-and-Built*, referindo que certas emoções positivas (e.g., alegria, interesse, contentamento, orgulho e amor), embora distintas, partilham a capacidade de ampliar os mecanismos de pensamento-ação das pessoas e auxiliam na construção de recursos pessoais, que variam de recursos físicos e intelectuais até recursos sociais e psicológicos. Por outras palavras, o autor argumenta que as emoções positivas contribuem para os recursos psicológicos, sociais e físicos que ajudam os indivíduos a lidar com as adversidades futuras, o que facilita a gestão de emoções negativas (Choi, 2020).

Atualmente, o PsyCap é abordado em diversos ambientes laborais. Vários autores (e.g., Bogler & Somech, 2019; Carter & Youssef-Morgan, 2019; Kong et al., 2018) descreveram, nas suas investigações, que este conceito tem um papel fundamental na promoção de atitudes e comportamentos favoráveis entre os membros de um grupo laboral. Os resultados obtidos indicaram que, quando os membros do grupo demonstravam as características do PsyCap, tendiam a perceber os outros numa perspetiva mais favorável, ou seja, a utilizar o recurso capital e a levá-lo a comportar-se de uma maneira que beneficiava os membros do grupo e/ou contribuía para os resultados organizacionais. Estes autores referiram que é essencial continuar o estudo sobre o constructo em análise, uma vez que ele contribui para uma variabilidade de recursos que estarão disponíveis para os colaboradores e para as equipas, podendo ser utilizados para enfrentar desafios e superar dificuldades. Depois da apresentação desta informação, podemos compreender que existem benefícios do PsyCap para as organizações, através da promoção de atitudes e comportamentos desejáveis para o trabalho, bem como da *performance*, e da diminuição das atitudes e dos comportamentos indesejáveis. Por outras palavras, depois de fazer uma avaliação sobre se um evento é ameaçador, benéfico ou sem consequência, os indivíduos determinam quais ações irão tomar para lidar com ele ou para se adaptar. No entanto, a adaptação às mudanças requer o uso da energia cognitiva e física, tempo e esforço para dar sentido às mudanças e aprender conhecimentos e habilidades. Como resultado, a mudança organizacional tem um impacto nas atitudes e nos comportamentos dos trabalhadores (Cullen-Lester et al., 2018).

Começamos com estudos que apontam para uma diminuição das atitudes e dos comportamentos laborais indesejáveis. Estudos como os de Newman et al. (2014) e Wang et al. (2012), demonstraram que os indivíduos que enfrentam ambientes de trabalho stressantes e que apresentam conflitos entre o trabalho e a família, exibem níveis baixos de PsyCap, o que pode resultar em *burnout* e em outros problemas de saúde física e/ou psicológica. Liu et al. (2012), nos seus estudos sobre o *burnout* e stresse, notaram que os indivíduos que sentiam iniquidade perante o esforço despendido e a recompensa recebida, apresentavam níveis mais baixos de PsyCap. Deste modo, quanto mais reduzido o PsyCap, maior a incidência de depressão. Epitropaki (2012) explicou que quanto mais altos os níveis de incerteza no trabalho, menores os níveis de PsyCap, o que, por sua vez, conduzia a níveis de stresse mais altos e a níveis mais baixos de significado da vida. Moyer et al. (2017) enfatizaram a relação entre o capital psicológico positivo e o *burnout*. Funcionários com níveis reduzidos de PsyCap terão maior probabilidade de apresentar sintomas de *burnout*. Em suma, a evidência empírica apresentada demonstra que níveis baixos de PsyCap contribuem para o desenvolvimento de problemas de saúde física e psicológica, que terão consequências negativas para os trabalhadores e para as organizações.

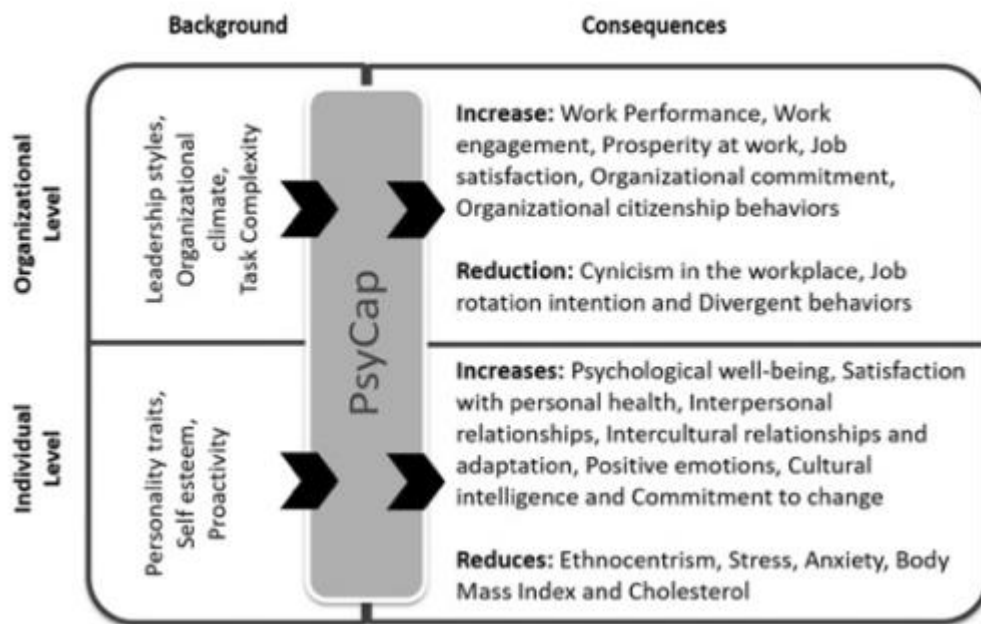
Passemos aos estudos que apontaram para um aumento das atitudes e dos comportamentos laborais desejáveis. Trabalhos realizados por Story et al. (2013) mostraram que um líder com níveis elevados de PsyCap apresenta maior qualidade nos relacionamentos que estabelece. Avey et al. (2008) referiram que existe uma associação positiva entre o PsyCap e os comportamentos de cidadania organizacional, notando que esses comportamentos, uma vez positivos, eram atribuídos às emoções positivas experimentadas pelos indivíduos. Assim, estes utilizavam repertórios de pensamento-ação mais amplos para resolver problemas. No entanto, neste mesmo estudo, os autores encontraram uma associação negativa entre o PsyCap e os comportamentos indesejáveis no trabalho, como os comportamentos desviantes. Luthans et al. (2007) verificaram que o PsyCap estava associado positivamente à *performance* individual. Por sua vez, Peterson et al. (2011) demonstraram, num estudo longitudinal, que um funcionário com altos níveis de PsyCap possuía uma melhor *performance* quando esta era avaliada pelo supervisor. Nigah et al. (2012) investigaram como o *buddying* (i.e., termo social utilizado nas organizações para atribuir suporte aos novos recrutados) levaria à satisfação dos colaboradores e verificaram que esta prática conduzia a um PsyCap mais alto, o que predizia o *engagement* no trabalho. Pesquisas feitas por Bayona e Guevara (2019) e

Luthans e Jensen (2005) mostraram que o PsyCap influencia positivamente as intenções dos funcionários em permanecerem no seu local de trabalho e o seu *commitment* organizacional. Por seu turno, os estudos de Yildiz (2019) registaram uma ligação positiva entre o PsyCap e os comportamentos de cidadania organizacional, particularmente nos colaboradores que apresentavam comportamentos extra-papel no setor de saúde. Kim et al. (2018) demonstraram que o COP e o capital psicológico positivo foram considerados dos conceitos mais importantes. Devido à natureza competitiva das organizações desportivas, o COP pode ser aplicado a colaboradores de organizações deste setor, ao ter em consideração os efeitos do PsyCap no líder, no empregado e na organização, mas também na satisfação no trabalho e no bem-estar psicológico. Lupsa e Virga (2020) identificaram a importância dos efeitos do PsyCap enquanto fator protetor do *burnout*, uma vez que funcionários com níveis altos de autoeficácia, resiliência, otimismo e esperança têm menos probabilidade de se sentirem emocionalmente exaustos e evidenciam melhor desempenho laboral e saúde física e mental. Estes autores apontaram também que, devido ao PsyCap, é possível utilizar as adversidades como um ponto de partida para criar e implementar diferentes intervenções, de modo a aprimorar os recursos dos trabalhadores e a alcançar e manter o bem-estar e desempenho nas organizações. López-Núñez et al. (2020) observaram que a realização pessoal estabelece uma relação positiva com o PsyCap. Por sua vez, o PsyCap associou-se de forma positiva com a realização pessoal, uma das dimensões do *burnout*. Esta abordagem é apoiada por outros autores que também consideram que a exaustão emocional e a despersonalização são as partes centrais do *burnout* e que a realização pessoal não é apenas uma reação a uma situação de stresse, mas sim a um recurso individual (neste caso a personalidade) que se desenvolve de forma independente. Com isto, o efeito positivo do PsyCap na realização pessoal pode ser explicado pelo facto de as pessoas com pontuações altas em cada uma das dimensões deste conceito: (a) acreditarem ter maior controlo sobre o ambiente laboral; (b) conseguirem atingir os objetivos de trabalho e gerir as suas exigências; e (c) sentirem-se mais satisfeitas com o trabalho. Neste estudo verificou-se, também, que quanto maior o capital psicológico, menores os níveis de *burnout*, o que deixa evidenciado o papel protetor que o capital psicológico tem sobre o *burnout*. Imran e Shahnawaz (2020) explicaram que o PsyCap leva a experiências cognitivas de positividade sobre os eventos no trabalho, o que auxilia positivamente nos processos cognitivos de atenção, interpretação e memória, levando a uma experiência de bem-estar no trabalho. Resumindo, o conceito em análise traz benefícios para os colaboradores,

tanto em termos laborais como de saúde, mas também contribui para um melhor funcionamento organizacional, em termos de *performance* e do estabelecimento de relações sociais.

Figura 3

Antecedentes e Consequentes do PsyCap a Nível Individual e Organizacional (Adaptado de Cid et al., 2020, p. 64)



2.3 Capital Psicológico Positivo: Uma Forma Distinta de Capital

Quando falamos em capital pensamos no tradicional, o capital económico, conhecido por um capital de financiamento, com planos e equipamentos, e que recebeu muita atenção até aos últimos anos. Mais recentemente, começou-se a dar mais importância a outros tipos de capital (Luthans et al., 2004). Como anteriormente referido, os tempos estão a mudar, as tecnologias não representam o principal fator de vantagem nas empresas e o mais importante, neste momento, é conseguir ser inovador, flexível e ter a capacidade para atingir um patamar de excelência. Falamos, deste modo, do capital humano, trabalhadores com estas capacidades e com as competências exatas para obter os melhores resultados. É aqui que se baseia o sucesso das organizações atualmente (Bonesso et al., 2019; Luthans et al., 2004). Os gestores percebem e reconhecem a importância que se dá aos recursos físicos, mas também ao capital humano, ou seja, aos trabalhadores que se encontram numa organização e que podem ser, eventualmente, alvo

de investimento (Bonesso et al., 2019). A aposta neste tipo de capital faz-se através da educação, dos conhecimentos adquiridos e pela experiência obtida no posto de trabalho atual ou no anterior (i.e., conhecimento que pode ter sido adquirido pela experiência de trabalhar noutros locais ou obtida através de formações) (Mitchel et al., 2020). Estudos realizados por Moliterno e Nyberg (2019) e Nyberg e Reilly (2019) demonstraram a importância do capital humano, mais especificamente a forma como as KSAO (*Knowledge, Skills, Abilities and Other Characteristics*) são relevantes para os trabalhadores na posição de *chief executive officer* (CEO). As organizações que contratam indivíduos para estas posições consideram que eles possuem recursos valiosos, raros, inimitáveis e que são insubstituíveis. Este tipo de capital também pode ser designado por capital cultural, que apoia o indivíduo e o seu desenvolvimento através da educação, de modo a obter maior sucesso (Tan et al., 2019). Deste modo, pode designar-se o capital humano como “aquilo que se sabe”. Depois temos o capital social, caracterizado por “quem se conhece”, por outras palavras, as ligações e as relações estabelecidas no trabalho, com os amigos, entre outros indivíduos. Também alude à ideia de suporte dentro da organização, ou seja, a quem recorreremos para nos ajudar (Burhanuddin et al., 2019).

O termo capital social começou a ser aplicado na década de 70 (séc. XX) pelo autor Bourdieu, para identificar todos os recursos atuais ou potenciais que estão ligados à posse de uma rede de relações duradora, que implica um conhecimento e reconhecimento mútuos, ou seja, alude à importância de pertencer a um grupo (Siisiainen, 2000). Este tipo de capital pode ser considerado um recurso estratégico que providencia respostas adaptativas no trabalho, consistindo num conjunto de recursos embutidos numa rede de relações sociais (García-Villaverde et al., 2020). No entanto, esta perspetiva foi alvo de críticas por outros autores. Pesquisas neste ramo têm demonstrado que, hoje em dia, o capital humano, a cultura organizacional e a liderança são os fatores que mais contribuem para o sucesso de uma empresa, a qual acaba por ofuscar a tecnologia que, devido à globalização, a maior parte das firmas pode replicar e, assim, adaptar-se a novos meios que irão melhorar o negócio (Dahlgaard et al., 2013; Hsu et al., 2014; Lu et al., 2011). Dahlgaard et al. (2011) demonstraram, pelo estudo do *Total Quality Management* (TQM), que o mais importante é a qualidade do serviço e não a quantidade. Tomemos como exemplo a empresa Toyota. Passou por diversas crises e conseguiu recuperar com a adaptação de novas estruturas organizacionais que se focavam na qualidade, nas capacidades, na importância da cultura organizacional, entre outros aspetos, e provou que uma das maiores razões para várias empresas falharem ao implementarem estes conceitos

se deve à falta de conhecimento nesta matéria, nomeadamente no facto de não compreenderem como tais alterações afetam o ser humano (Dahlgaard et al., 2011). Percebemos desta forma que, numa economia global cada vez mais forte, existe a necessidade de construir um capital nas organizações que não só consiga investir a nível financeiro, mas também de outras formas (Luthans et al., 2004).

Antunes et al. (2013) desenvolveram extensamente a ideia de capital nas organizações e dos diferentes tipos de capital existentes. Estes autores começaram por salientar a importância do fator humano e do seu valor para as organizações, numa perspectiva economicista, tirando proveito dos benefícios da educação e formação. Esta noção foi depois alargada, tirando partido do conjunto de competências, habilidades e capacidades, conhecimentos e experiências que os indivíduos possuem e que constituem o capital humano. Esta ideia continuou a progredir e a desenvolver-se ao longo dos anos, até se chegar a um momento de transição para o capital social. John Donne escreveu, em 1624, um livro chamado *Devotions upon Emergent Occasions* no qual referiu *No man is an Island*, o que remete para a ideia de que o indivíduo vive numa sociedade e interage com esta. O capital social acaba por incorporar esta ideia, uma vez que é reconhecido o seu valor para um coletivo organizacional, onde as pessoas criam redes sociais, ou seja, estruturas onde os indivíduos desenvolvem laços e que apresentam normas e regras sociais estabelecidas, onde é definida a cultura organizacional e as expectativas mútuas.

Ao entrarem numa organização os indivíduos já possuem um repertório de capital psicológico positivo, que se pode vir a desenvolver durante o seu período de permanência no local de trabalho. Este desenvolvimento baseia-se num conjunto de estratégias específicas, relativas a cada uma das dimensões de PsyCap, o que, de certa forma, permite distinguir esta forma de capital de outras abordadas anteriormente, e.g., capital humano e capital social. Não obstante, o capital psicológico não se desenvolve de forma isolada e independente das outras formas de capital, o PsyCap permite e facilita a criação de “pontes” entre o capital humano e o capital social (Antunes et al., 2013).

Figura 4

Do Capital para a Vantagem Competitiva do Colaborador (Adaptado de Luthans et al., 2004, p. 46)



2.4 Capital Psicológico Positivo: A Sua Mensuração

As principais medidas para aferir o PsyCap são o PCQ-24 e o PCQ-12. Como referido anteriormente, o capital psicológico é um recurso psicológico positivo individual, no qual uma pessoa se sente confiante (autoeficácia) nos seus esforços despendidos para ter sucesso em tarefas desafiantes; faz atribuições positivas (otimismo) sobre o sucesso no presente e no futuro; é perseverante na persecução dos objetivos e sabe redirecionar as suas estratégias (esperança) para atingi-los, quando necessário; e quando confrontada com adversidades/problemas consegue superá-los com sucesso (resiliência) (Carter & Youssef-Morgan, 2019; Kamei et al., 2018). Uma característica comum a todas as dimensões é a tendência do indivíduo em atuar como um agente no seu ambiente, procurando atingir as suas metas através de uma avaliação positiva das circunstâncias e da probabilidade de sucesso (Luthans et al., 2007).

Luthans et al. (2007) desenvolveram as medidas PCQ-24 e PCQ-12 para avaliar o capital psicológico. No caso do PCQ-24, a sua criação baseou-se em itens de instrumentos já existentes e que apresentavam boas evidências psicométricas, em termos de validade e de fiabilidade, a saber, autoeficácia (Parker, 1998); esperança (Snyder et al., 1996); otimismo (Carver & Scheier, 2014; Scheier et al., 1994); e resiliência (Wagnild & Young, 1993). A consistência interna de cada uma das dimensões do PCQ-24 foi calculada através do coeficiente alfa de Cronbach, em que a dimensão de autoeficácia obteve um valor entre .75 e .85; a esperança registou um valor de .72 e .80; o otimismo teve um valor entre .69 e .79; e a resiliência alcançou um valor entre .66 e .72. A fiabilidade global do

PCQ-24 variou entre .88 e .89. Para a construção deste instrumento foram selecionados seis itens para cada dimensão do PsyCap, que foram organizados numa escala de resposta de seis pontos (*1- Discordo Totalmente a 6- Concordo Totalmente*). O PCQ-12 foi criado através de uma seleção de itens do PCQ-24 (três itens para a dimensão autoeficácia; quatro itens para a dimensão esperança; três itens para a dimensão resiliência; e dois itens para a dimensão otimismo) com uma escala de *Likert* de um (*Discordo Totalmente*) a seis (*Concordo Totalmente*) (Kamei et al., 2018).

De acordo com Lorenz et al. (2016), a *Compound PsyCap Scale* (CPC-12) é um instrumento que consegue englobar as quatro dimensões do PsyCap e que demonstra que este conceito pode ser aplicável a outras áreas que não a organizacional/laboral. Isto ocorre devido à formulação dos itens, que não referem termos como “trabalho”, “profissão”, “emprego”, que estão intimamente ligados ao contexto organizacional. Lorenz et al. (2016) referiram, também, que a CPC-12 é uma maneira curta e económica de medir o PsyCap. Ademais, este instrumento parece colmatar uma das limitações apontadas ao PCQ-12, a reduzida fiabilidade de algumas das suas dimensões e a ausência de evidência sobre alguns tipos de validade (e.g., validade discriminante). Dawkins et al. (2013) referiram que a consistência interna é uma forma menos conservadora de testar a fidelidade e sugeriram que estudos futuros deveriam reportar valores baseados numa análise teste-reteste. Os autores aludiram, ainda, que a validação dos instrumentos integrados no PCQ não foi conduzida em ambientes organizacionais, o que pode comprometer a validade de constructo. Assim, futuros estudos de adaptação e validação de medidas para avaliar o PsyCap deveriam considerar este aspeto.

Khajavy et al. (2019) explicaram que o motivo de utilizarem o CPC-12 em vez do PCQ-24 foi devido ao facto de o PCQ-24 medir o PsyCap nas organizações, enquanto o CPC-12 considera este conceito no âmbito universal. No estudo de Tammannaefar e Rezaei (2020), sobre os traços de personalidade e o PsyCap indicou uma relação significativa entre os mesmos, estabeleceu-se uma relação negativa entre a estabilidade emocional (neuroticismo) e o PsyCap e uma relação positiva entre o PsyCap e os outros 4 fatores (i.e., extroversão, amabilidade, conscienciosidade e abertura à experiência). Isto foi consistente com o estudo de Bozgeyilkli (2017) e Lorenz et al. (2016), porém inconsistente com o estudo de Yildiz (2018), o autor explicou que um dos prováveis motivos para esse resultado é o facto de o trabalhador não querer perder o seu emprego ou querer sair da sua empresa com a ansiedade de não conseguir encontrar outro posto de trabalho. Dhir e Sharma (2020) acreditaram que o PsyCap fornece *insight* positivos para

trabalhadores e académicos na indústria organizacional. Os autores desenvolveram a ideia de que este conceito tem um leque de associações positivas com resultados desejáveis para organizações indianas, sobretudo nas políticas de gestão e desenvolvimento dos recursos humanos, onde são incorporadas para estimular a positividade nas organizações. No seu estudo estes autores explicaram que o PsyCap é fulcral para trabalhadores com níveis mais elevados de stresse. A implementação de políticas que fomentam o PsyCap auxilia os trabalhadores a reagir de forma ágil e agêntica para resolver os seus problemas pessoais e/ou profissionais.

Os resultados do estudo de validação da CPC-12 demonstraram que este instrumento encaixa no modelo proposto de PsyCap, uma vez que as dimensões (autoeficácia, esperança, otimismo e resiliência) foram identificadas como subcomponentes de um fator de ordem superior.

3. Metodologia

3.1 Caracterização da Amostra

Foi recolhida uma amostra de 339 trabalhadores portugueses com uma idade superior a 18 anos. A maioria era do sexo feminino (75%), tinha uma idade média de, aproximadamente, 40 anos ($M=40.19$; $DP=12.89$; $Min.=18$; $Máx.=72$), era casado(a) ou vivia numa união de facto (51.9%) e apresentava como nível de educação mais elevado a licenciatura (37.3%). A nível laboral, o contrato de trabalho sem termo foi o vínculo mais comum (62.3%) e o tempo médio de trabalho na organização atual era de, sensivelmente, 12 anos ($M=12.46$; $DP=11.82$; $Min.=10$ meses; $Máx.=45$ anos). Um resumo desta informação pode ser encontrado na Tabela 1.

Tabela 2

Caracterização da Amostra (N=339)

Característica	%
Sexo	
Feminino	75
Masculino	25
Idade	$M=40.19$ anos; $DP=12.89$; $Min.=18$ anos; $Máx.=72$ anos
Estado civil	
Solteiro(a)	35.5
Casado(a) ou em união de facto	51.9
Divorciado(a) ou separado(a)	11.3
Viúvo(a)	1.2
Nível de educação mais elevado	
Ensino básico	1.8
Ensino secundário	35.8
Licenciatura	37.3
Mestrado	13.4
Doutoramento	1.8
Pós-graduação	5.7
Outra formação	4.2
Bacharelato	.9

Curso profissional	.9
Curso técnico	.9
Frequência universitária	.9
<hr/>	
Vínculo laboral	
<hr/>	
Contrato a termo	23.1
Contrato sem termo	62.3
Trabalhador(a) independente	10.8
Outro vínculo	3.7
Bolsa	.3
Bolsa de doutoramento	.3
Estágio	1.8
<hr/>	
Tempo de trabalho na organização atual	<i>M</i> =12.46 anos; <i>DP</i> =11.82; Min.=10 meses; Máx.=45 anos

Nota. *M*=valor médio; *DP*=valor de desvio-padrão; Min.=valor mínimo; Máx.=valor máximo; %=percentagem de respostas na categoria.

3.2 Instrumentos

Como referido nos objetivos, procurou-se contribuir para a adaptação e validação da CPC-12, utilizando, para tal, diferentes instrumentos de autorresposta.

Compound PsyCap Scale (CPC-12; Lorenz et al., 2016) é uma escala que afere o PsyCap e cujo objetivo é eliminar algumas das limitações que existem nos instrumentos que avaliam este conceito (e.g., PCQ-12 e PCQ-24). Esta medida é composta por 12 itens (i.e., Se me encontrasse em dificuldades, pensaria em diversas formas de as resolver.) organizados numa escala de *Likert* de seis pontos (1-*Discordo totalmente*; 6-*Concordo totalmente*). Cada uma das dimensões do PsyCap, autoeficácia, esperança, otimismo e resiliência, é composta por três itens. No seu estudo original a CPC-12 obteve valores adequados de alfa de Cronbach ($\alpha > .80$).

NEO-FFI-20 (Costa & McCrae, 1992) avalia a personalidade dos indivíduos de acordo com o modelo *The Big Five*. Este instrumento é constituído por 20 itens (e.g., Sou uma pessoa alegre e bem-disposta.) com uma escala de *Likert* de cinco pontos (0-*Discordo fortemente*; 4-*Concordo fortemente*). Cada uma das cinco dimensões desta medida, neuroticismo (ou estabilidade emocional), conscienciosidade, amabilidade, abertura à experiência e extroversão, possui quatro itens. No seu estudo de adaptação à

população portuguesa, Bertoquini e Pais-Ribeiro (2006) registaram valores de fiabilidade superiores a .70 ($\alpha > .70$).

Questionário de Empenhamento Organizacional (Rego & Souto, 2004) é uma medida que permite compreender o modo como os trabalhadores se relacionam com a sua organização. Este questionário é formado por 14 itens (e.g., Sinto que existe uma forte ligação afetiva entre mim e a minha organização.) ordenados numa escala de *Likert* de sete pontos (1-A afirmação não se aplica rigorosamente nada a mim; 7-A afirmação aplica-se completamente a mim). Apesar de existirem três dimensões de *commitment* organizacional, neste estudo só iremos utilizar a dimensão afetiva (cinco itens) e a dimensão instrumental (cinco itens). O instrumento em análise apresenta valores de fiabilidade superiores aos definidos pela literatura ($\alpha > .70$).

Utrecht Work Engagement Scale (UWES; Schaufeli & Bakker, 2003; Sinval et al., 2018) é uma escala que avalia o *engagement* no trabalho e que é composta pelas dimensões vigor, dedicação e absorção. A escala original da UWES contém 24 itens, porém estudos consecutivos têm aprimorado as suas propriedades psicométricas, o que possibilitou o desenvolvimento de versões reduzidas e com características psicométricas mais robustas, como as versões de 17 itens e de nove itens, a última será aquela que utilizaremos nesta investigação. Como referido, este instrumento apresenta nove itens (e.g., Sinto-me envolvido(a) com o meu trabalho.) organizados numa escala de *Likert* de sete pontos (0- Nunca ou Nenhuma vez; 6- Sempre ou todos os dias). Os valores de fidelidade são superiores a .70 para todas as dimensões deste instrumento.

Oldenburg Burnout Inventory (OLBI; Halbesleben & Demerouti, 2005; Sinval et al., 2019) é uma escala utilizada para avaliar o *burnout*. No total este instrumento apresenta 16 itens (e.g., Depois do trabalho, tenho energia suficiente para as minhas atividades de lazer.) organizados numa escala de *Likert* de cinco pontos (1-Discordo totalmente; 5-Concordo totalmente). Não obstante, para os efeitos da presente investigação, só iremos utilizar a dimensão exaustão emocional, a mais relevante no âmbito do *burnout*, e que possui oito itens. Do total de itens que compõem esta dimensão, quatro devem ser invertidos. Os valores de fidelidade na adaptação e validação desta medida para uma amostra trabalhadora portuguesa foram superiores a .80.

Positive Affects and Negative Affects Schedule (PANAS; Galinha et al., 2014; Watson et al., 1988) avalia os afetos positivos e negativos com recurso a 10 itens (e.g., Determinado.) com uma escala de *Likert* de cinco pontos (1-Nada ou muito ligeiramente;

5-Extremamente). Esta versão reduzida da PANAS apresenta valores de fiabilidade superiores ao corte definido pela literatura ($\alpha > .70$).

Performance no trabalho (Rego & Pinha e Cunha, 2008) será examinada através de quatro itens (e.g., A minha chefia acredita que sou um(a) trabalhador(a) eficiente.) organizados numa escala de *Likert* de sete pontos (1-*Esta afirmação não se aplica nada a mim*; 7-*Esta afirmação aplica-se totalmente a mim*). Esta medida apresenta valores de fidelidade adequados ($\alpha > .70$).

Questionário de Satisfação Profissional (Lima et al., 1995) é um instrumento que pretende avaliar em que medida os indivíduos se sentem satisfeitos com o seu trabalho e os diversos aspetos a ele associados. É composto por oito itens (e.g., Em relação à colaboração e clima de relação com os seus colegas de trabalho, diria que está:) com uma escala de *Likert* de sete pontos (1-*Extremamente insatisfeito*; 7-*Extremamente satisfeito*). Trata-se de um instrumento que possui características psicométricas adequadas ($\alpha > .70$).

Escala de Satisfação com a Vida (*Satisfaction with Life Scale*; SWLS; Diener et al., 1985; Simões, 1992) é uma escala que analisa a satisfação que os indivíduos sentem com a sua vida de uma forma geral. Trata-se de uma medida com cinco itens (e.g., Estou satisfeito com a minha vida.) e uma escala de resposta de cinco pontos (1-*Discordo Muito*; 5-*Concordo muito*). A SWLS possui valores de fidelidade que respeitam o *cut-off* definido pela literatura ($\alpha > .70$).

Além destes instrumentos, foi utilizado um questionário sociodemográfico, cujo objetivo foi caracterizar a amostra recolhida para esta investigação.

3.3 Procedimento de recolha de dados

No que diz respeito ao procedimento de recolha de dados, este foi efetuado através da construção de um questionário, com recurso à plataforma Google Forms, a qual permite um preenchimento *online*, facilitando a distribuição e a recolha de respostas. Foi através de redes sociais (e.g., Facebook) e dos contactos pessoais do investigador que o questionário foi distribuído. Foi também pedido aos contactos que divulgassem esta investigação através das suas redes sociais e que o reencaminhassem para os seus contactos pessoais. O questionário explicou o tema do estudo em questão e a duração do seu preenchimento; como se processou a recolha e o tratamento dos dados, nomeadamente ao nível dos pressupostos de anonimato e de confidencialidade; que não houve quaisquer recompensas associadas à participação, monetárias ou de outro cariz; e que não existiram quaisquer riscos relacionados com a participação, quer para a saúde

física quer para a saúde mental; e que a qualquer momento a resposta ao questionário poderia ser terminada sem prejuízo para nenhuma das partes. A última resposta foi facultada a 11-março-2021, o qual estabeleceu que o questionário esteve disponível entre as datas 01-outubro-2020 até 11-março-2021. O número final da amostra foi 339.

Tendo em conta os objetivos do estudo e as variáveis a estudar, a recolha de dados foi feita com base num processo de amostragem não-aleatória. A população-alvo foi restringida através da criação de critérios de inclusão, indivíduos portugueses, em situação laboral ativa e com idade igual ou superior a 18 anos.

3.4. Procedimento de análise de dados

Inicialmente, far-se-á uma análise estatística descritiva (média, desvio-padrão, mediana, mínimo, máximo, e assimetria e curtose univariadas) dos itens da CPC-12. Depois será avaliada a distribuição normal multivariada, através da aferição dos valores de assimetria e de curtose multivariados, que devem ser inferiores a dois e sete, respetivamente. Após este procedimento, será iniciada uma análise fatorial confirmatória (AFC), uma vez que existe, *a priori*, uma estrutura fatorial que define em que fator cada item se vai incluir, com recurso ao *software Analysis of Moment Structures (AMOS)* versão 20. A AFC será conduzida através do método de máxima verosimilhança, o mais comum em análise de equações estruturais (AEE) (Curran et al., 1996). Serão colocados três modelos em competição, (a) modelo com quatro fatores correlacionados, ou seja, as quatro dimensões do PsyCap surgirão correlacionadas; (b) modelo de segunda-ordem, i.e., as dimensões do PsyCap estarão agregadas num fator de ordem-superior, o PsyCap; e (c) modelo de primeira-ordem, onde todos os itens serão integrados no constructo PsyCap.

Em seguida, verificar-se-á se o modelo adquirido na AFC é adequado através de um conjunto de índices: (a) teste qui-quadrado (χ^2) para medir a bondade do ajustamento, onde é expectável que se obtenha um *p-value* superior a .05 ($p > .05$), porém podem registar-se diferenças estatisticamente significativas ($p < .05$) devido à sensibilidade deste teste ao tamanho da amostra (Anderson & Gerbing, 1982); (b) *Goodness of Fit Index (GFI)*, no qual se esperam valores entre .90 e .95, os quais são considerados bons ou acima de .95 que são considerados muito bons; (c) *Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA)*, espera-se obter valores entre .05 e .10 considerados aceitáveis ou abaixo de .05, definidos como bons; e (c) *Standardized Root Mean Square Residual (SRMR)*, desejam-se obter valores entre .05 e .08, que são aceitáveis, ou inferiores a .05, que são

considerados bons (Byrne, 2010; Hu & Bentler, 1999; Marôco, 2014). Por sua vez, foram selecionados os índices de ajustamento incrementais *Comparative Fit Index* (CFI) e *Tucker-Lewis Index* (TLI), os quais devem apresentar valores entre .90 e .95, que indicam um bom ajustamento, ou acima de .95, que são considerados muito bons (Byrne, 2010). Por fim, definiu-se o χ^2/df como medida de parcimónia, devem registar-se valores iguais ou inferiores a cinco, que se traduzem em valores aceitáveis, ou valores abaixo de dois, que são considerados muito bons (Byrne, 2010; Marôco, 2014). A qualidade do ajustamento de cada um dos modelos foi aferida através do *Expected Cross-Validation Index* (ECVI), quanto mais baixo o valor obtido melhor o ajustamento (Marôco, 2014).

A validade fatorial será avaliada através das cargas fatoriais dos itens da CPC-12, que devem registar valores iguais ou superiores a .50 (Marôco, 2014; Pasquali, 2007). Por sua vez, a validade convergente, que afere até que ponto um item reflete a dimensão onde está inserido, será testada através do coeficiente *Average Variance Extracted* (AVE), devem obter-se valores superiores a .50 (Bagozzi & Yi, 1988; Pasquali, 2007; Sharma, 1996). Por seu turno, a validade discriminante servirá para compreender até que ponto as dimensões do PsyCap se distinguem dos afetos, positivos e negativos, e das diferentes dimensões de personalidade preconizadas pelo modelo *The Big Five*. Este aspeto será calculado através do critério de Fornell e Larcker (1981), i.e., comparação entre os valores de AVE e os valores de correlação ao quadrado. Ao nível da validade de critério, perspectiva-se que haja uma correlação positiva e estatisticamente significativa entre o PsyCap e as atitudes e os comportamentos laborais desejáveis, bem como com a *performance* no trabalho, e a uma correlação negativa e estatisticamente significativa entre o PsyCap e as atitudes e os comportamentos laborais indesejáveis (Pasquali, 2007). Por fim, serão apresentados os valores de fidelidade através do recurso a dois indicadores (alfa de Cronbach e *Composite Reliability*), devem-se obter valores superiores a .70 (Hair, et al., 1998; Pais-Ribeiro, 2008).

4. Resultados

4.1 Estatística Descritiva

Na Tabela 2 encontra-se uma análise de estatística descritiva para os itens da CPC-12, nomeadamente no que diz respeito aos valores de média, desvio-padrão, mediana, mínimo, máximo, e assimetria e curtose univariadas.

Tabela 3

Estatística Descritiva dos Itens da CPC-12 (N=339)

Item	<i>M</i>	<i>DP</i>	<i>Mdn</i>	Min.	Máx.	sk	ku
Item 1	5.51	.80	5	1	6	-1.88	3.98
Item 2	4.39	1.07	5	1	6	-.60	.46
Item 3	4.88	1.01	5	1	6	-.73	.24
Item 4	4.54	1.21	5	1	6	-.60	-.09
Item 5	4.58	1.10	5	1	6	-.52	-.08
Item 6	5.24	.99	6	1	6	-1.58	2.82
Item 7	4.63	1.13	5	1	6	-.59	-.17
Item 8	4.76	1.03	5	1	6	-.97	.96
Item 9	4.60	1.32	5	1	6	-.67	-.42
Item 10	4.63	1.01	5	1	6	-.66	.69
Item 11	4.93	.95	5	2	6	-.63	-.12
Item 12	4.50	1.06	5	1	6	-.59	.06

Nota. *M*=valor de média; *DP*=valor de desvio-padrão; *Mdn*=valor de mediana; Min.=valor mínimo; Máx.=valor máximo; |sk|=assimetria univariada; |ku|=curtose univariada.

4.2 Distribuição Normal Multivariada

Para realizar uma análise de equações estruturais existe um pressuposto que deve ter testado *a priori*, a distribuição normal multivariada. Não existe um consenso quanto aos valores de assimetria e de curtose multivariadas que assinalam um respeito por este pressuposto estatístico. No entanto, para o método de máxima verosimilhança, o principal no âmbito das equações estruturais, valores de assimetria e curtose de dois ($|sk| \leq 2$) e sete ($|ku| \leq 7$), respetivamente, apontam para a existência de normalidade multivariada (Curran

et al., 1996). Para os itens da CPC-12 verificou-se um respeito pelo pressuposto em avaliação, pelo que foi possível efetuar a análise planeada.

4.3 Ajustamento Global do Modelo

Foram colocados três modelos em competição, modelo com quatro fatores correlacionados (modelo 1), modelo com um fator de segunda-ordem (modelo 2) e modelo com um fator de primeira-ordem (modelo 3). O modelo 1 respeitou todos os valores de corte definidos pela literatura, tendo o seu ajustamento variado entre o aceitável e o bom. Por sua vez, o modelo 2 possuiu um ajustamento pobre, dado que não cumpriu nenhum dos valores de corte apresentados. Por último, o modelo três atingiu os valores desejados para a maioria dos índices, à exceção do CFI e TLI. Na Tabela 3 encontra-se um resumo de ajustamento de cada modelo.

Tabela 4

Índices de Ajustamento para a Estruturas Fatoriais Propostas

Modelo	χ^2	GFI	RMSEA	90% RMSEA	SRMR	CFI	TLI	χ^2/df	ECVI
1	117.116***	.95	.07	[.05-.08]	.05	.94	.92	2.44	.52
2	648.924***	.74	.18	[.17-.19]	.26	.47	.35	12.02	2.06
3	193.284***	.91	.09	[.07-.10]	.06	.88	.85	3.58	.71

Nota. Modelo 1=modelo com quatro fatores correlacionados; Modelo 2=modelo com um fator de segunda-ordem; Modelo 3=modelo com um fator de primeira-ordem. χ^2 =Teste qui-quadrado de bondade do ajustamento; GFI=*Goodness of Fit Index*; RMSEA= *Root Mean Square Error of Approximation*; SRMR= *Standardized Root Mean Square Residual*; CFI=*Comparative Fit Index*; TLI=*Tucker-Lewis Index*; df=graus de liberdade; ECVI= *Expected Cross-Validation Index*; *** $p<.001$.

Apesar do modelo 1 ter cumprido com todos os valores de corte foram avaliados os índices de modificação de cada modelo no sentido de detetar possíveis correlações entre os erros de medida dos itens da CPC-12. Foram estabelecidas correlações entre os erros de medida dos itens um (dimensão esperança) e cinco (dimensão otimismo) e dos itens dois (dimensão esperança) e cinco (dimensão otimismo). Os valores obtidos foram estatisticamente significativos para $p<.05$. Na Tabela 4 estão patentes as três estruturas

fatoriais reespecificadas. Tal como anteriormente, o modelo 1 cumpriu com todos os requisitos para os índices de ajustamento escolhidos, variando o seu ajustamento entre o aceitável e o muito bom. O modelo 2 não respeitou nenhum dos valores de corte definidos pela literatura. Por último, o modelo 3 registou um ajustamento entre o aceitável e o bom, excluindo o índice TLI, que não respeitou o valor de corte.

Tabela 5

Índices de Ajustamento para as Estruturas Fatoriais Reespecificadas

Modelo	χ^2	GFI	RMSEA	90% RMSEA	SRMR	CFI	TLI	χ^2/df	ECVI
1	80.686***	.96	.05	[.03-.06]	.04	.97	.96	1.75	.43
2	593.603***	.74	.18	[.16-.19]	.26	.52	.39	11.42	1.91
3	153.296***	.93	.08	[.06-.09]	.05	.91	.89	2.95	.61

Nota. Modelo 1=modelo com quatro fatores correlacionados; Modelo 2=modelo com um fator de segunda-ordem; Modelo 3=modelo com um fator de primeira-ordem. χ^2 =Teste qui-quadrado de bondade do ajustamento; GFI=*Goodness of Fit Index*; RMSEA= *Root Mean Square Error of Approximation*; SRMR= *Standardized Root Mean Square Residual*; CFI=*Comparative Fit Index*; TLI=*Tucker-Lewis Index*; df=graus de liberdade; ECVI= *Expected Cross-Validation Index*; *** $p < .001$.

Após o exame dos modelos reespecificados foi decidido que o modelo 1 possuía um melhor ajustamento. Deste modo, esta estrutura fatorial foi a selecionada para prosseguir com a restante análise.

4.4 Avaliação do Modelo de Medida

O modelo de medida foi aferido em termos de validade e de fidelidade. A validade foi alvo de uma avaliação quadripartida, validade fatorial, validade convergente, validade discriminante e validade de critério. Por sua vez, a fidelidade foi testada com recurso a dois coeficientes de consistência interna, alfa de Cronbach e *Composite Reliability* (CR) (ver Tabela 5).

Tabela 6*Validade Fatorial, Validade Convergente e Fidelidade da CPC-12*

Dimensões e itens do CPC-12	Cargas		
	fatoriais padronizadas*	Alfa e CR	AVE
PsyCap		.83/.86	.37
Esperança		.65/.67	.40
1. Se me encontrasse em dificuldades, pensaria em diversas formas de as resolver.	.54		
2. Neste momento, vejo-me como uma pessoa bem-sucedida.	.62		
3. Posso pensar em várias maneiras para alcançar os meus objetivos atuais.	.73		
Otimismo		.63/.66	.41
4. Estou ansioso(a) pela vida que tenho pela frente.	.47		
5. O futuro reserva-me coisas muito boas.	.83		
6. No geral, espero que me aconteçam mais coisas boas do que más.	.56		
Resiliência		.31/.30	.16
7. Às vezes obrigo-me a fazer coisas, quer queira quer não.	.09		
8. Quando estou numa situação difícil, geralmente consigo arranjar uma solução.	.60		
9. Não me importo se houver pessoas que não gostam de mim.	.35		
Autoeficácia		.74/.74	.49
10. Estou confiante de que poderia lidar eficientemente com situações inesperadas.	.73		
11. Posso resolver a maioria dos meus problemas, se investir o esforço necessário.	.71		

12. Posso permanecer calmo(a) ao enfrentar dificuldades, pois posso confiar nas minhas competências de *coping*. .65

Nota. * $p < .05$; Alfa=Coeficiente alfa de Cronbach; CR= Coeficiente *Composite Reliability*; AVE=*Average Variance Extracted*.

As cargas fatoriais padronizadas dos itens foram superiores a .50, à exceção dos itens quatro (dimensão otimismo), sete (dimensão resiliência) e nove (dimensão resiliência). Por sua vez, os resultados de validade convergente foram inferiores ao valor de corte definido pela literatura, quer para as dimensões quer para o constructo latente de PsyCap. Além disso, os valores de consistência interna só foram superiores a .70 para a dimensão autoeficácia e para o conceito latente de PsyCap, as restantes dimensões registaram valores entre .30 e .67.

Devido aos valores obtidos ao nível da validade fatorial, validade convergente e fidelidade, o modelo com quatro fatores correlacionados foi reespecificado, eliminando-se a dimensão resiliência, uma vez que só o item oito respeitava o valor de corte definido pela literatura para a validade fatorial, e o item quatro da dimensão otimismo pelo mesmo motivo. Além disso, o item um, dimensão esperança, também foi removido, dado que se encontrava no limiar do valor de corte para a validade fatorial (.53). O modelo obtido atingiu o seguinte ajustamento, $\chi^2=14.909$, $p > .05$; GFI=.99; RMSEA=.04; 90%IC RMSEA= [.00-.08]; SRMR=.03; CFI=.99; TLI=.99; $\chi^2/df=1.49$, que variou entre o bom e o muito bom. Para esta nova versão do modelo foram igualmente calculados os valores de validade, fatorial e convergente, e fidelidade (ver Tabela 6).

Tabela 7

Validade Fatorial, Validade Convergente e Fidelidade da CPC-12 Reespecificada

Dimensões e itens do CPC-12	Cargas		
	fatoriais padronizadas*	Alfa e CR	AVE
PsyCap		.83;.87	.50
Esperança		.65;.65	.48
2. Neste momento, vejo-me como uma pessoa bem-sucedida.	.65		

3. Posso pensar em várias maneiras para alcançar os meus objetivos atuais.	.73		
Otimismo		.64;.67	.52
5. O futuro reserva-me coisas muito boas.	.85		
6. No geral, espero que me aconteçam mais coisas boas do que más.	.56		
Autoeficácia		.74;.75	.50
10. Estou confiante de que poderia lidar eficientemente com situações inesperadas.	.70		
11. Posso resolver a maioria dos meus problemas, se investir o esforço necessário.	.74		
12. Posso permanecer calmo(a) ao enfrentar dificuldades, pois posso confiar nas minhas competências de <i>coping</i> .	.67		

Nota. * $p < .05$; Alfa=Coeficiente alfa de Cronbach; CR= Coeficiente *Composite Reliability*; AVE=*Average Variance Extracted*.

As cargas fatoriais padronizadas variaram entre .56 e .85 pelo que se pode concluir pela existência de validade fatorial, dado que os valores obtidos foram superiores a .50. No que diz respeito à validade convergente, as dimensões otimismo e autoeficácia registaram valores de .52 e .50, respetivamente. Dito de outro modo, houve um respeito pelos valores de *cut-off* definidos para este tipo de validade. A dimensão esperança situou-se marginalmente abaixo de .50, .48. Além de avaliar a validade convergente de cada dimensão, também se calculou este tipo de validade para o constructo de PsyCap, registando-se um resultado de .50, i.e., houve evidência de validade convergente. Por último, quanto à fidelidade, os valores para as dimensões de PsyCap oscilaram entre .64 e .75. Alguns destes resultados foram inferiores a .70, contudo, tal como para a validade convergente, também se calcularam os resultados de consistência interna para o conceito de PsyCap. Neste cálculo foram alcançados valores superiores a .80 para os coeficientes alfa de Cronbach e CR. A apresentação dos resultados de consistência interna para o PsyCap encontra suporte em estudos passados (e.g., López-Núñez et al., 2018; Santana-Cárdenas et al., 2018), precisamente para ultrapassar as limitações registadas na avaliação da precisão de cada umas das dimensões deste constructo.

Para calcular a validade discriminante foi efetuada uma AFC para as estruturas fatoriais que avaliaram os afetos positivos e os afetos negativos, e os traços de personalidade do modelo *The Big Five*, utilizando os mesmos índices que serviram para calcular a estrutura fatorial da CPC-12. O ajustamento da estrutura fatorial que avaliou os afetos positivos e os afetos negativos variou entre o aceitável e o muito bom, $\chi^2=85.979$, $p<.001$; GFI=.95; RMSEA=.07; 90%IC RMSEA=[.05-.09]; SRMR=.04; CFI=.97; TLI=.96; $\chi^2/df=2.53$. Por sua vez, o ajuste da estrutura que aferiu os traços de personalidade do modelo *The Big Five* oscilou entre o aceitável e o bom, $\chi^2=132.264$, $p<.001$; GFI=.94; RMSEA=.08; 90%IC RMSEA= [.06-.09]; SRMR=.05; CFI=.94; TLI=.91; $\chi^2/df=3.01$. Após o ajustamento das estruturas fatoriais supracitadas, foi calculada a validade discriminante, recorrendo-se ao critério de Fornell e Larcker (1981). O valor de AVE de PsyCap foi superior aos valores de correlação ao quadrado dos afetos positivos e dos afetos negativos, e dos cinco traços de personalidade pertencentes ao modelo *The Big Five*. Assim, pode-se concluir pela existência de validade discriminante (ver Tabela 7).

Por fim, foi calculada a validade de critério. Perspetivou-se que o PsyCap se iria correlacionar de forma positiva e estatisticamente significativa com as atitudes e os comportamentos laborais desejáveis, bem como com a *performance* no trabalho. Ademais, perspetivou-se que este conceito iria correlacionar-se de forma negativa e estatisticamente significativa com as atitudes e os comportamentos laborais indesejáveis. Os resultados obtidos foram ao encontro do esperado, i.e., o PsyCap estabeleceu uma correlação positiva e estatisticamente significativa com a satisfação no trabalho, a satisfação com a vida, o *commitment* afetivo, o *engagement* no trabalho e a *performance* no trabalho; e uma correlação negativa e estatisticamente significativa com o *commitment* instrumental e a exaustão emocional (ver Tabela 8). Assim, pode-se concluir que o PsyCap, aferido através da CPC-12, respeita os cânones definidos pelos principais autores deste conceito, uma vez que contribui para o incremento das atitudes e dos comportamentos laborais desejáveis, bem como da *performance* no trabalho, e inibe a frequência das atitudes e dos comportamentos laborais indesejáveis. Ou seja, o PsyCap atua como uma vantagem competitiva para os colaboradores e as organizações.

Tabela 8*Validade Discriminante da CPC-12 Reespecificada*

Conceito	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.
1. PsyCap	.50							
2. Afetos positivos	.26	.57						
3. Afetos negativos	.06	.05	.56					
4. Neuroticismo	.27	.13	.13	.69				
5. Extroversão	.36	.36	.04	.34	.53			
6. Abertura à experiência	.04	.03	.01	.02	.05	.56		
7. Conscienciosidade	.33	.21	.04	.13	.31	.02	.52	
8. Amabilidade	.09	.16	.02	.09	.22	.07	.08	.56

Nota. Na diagonal e a negrito encontram-se os valores de *Average Variance Extracted* (AVE).

Tabela 9*Validade de Critério da CPC-12 (N=339)*

Conceito	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.
1. PsyCap	(.83)							
2. Satisfação no trabalho	.393**	(.89)						
3. Satisfação com a vida	.589**	.535**	(.87)					
4. <i>Commitment</i> afetivo	.348**	.584**	.377**	(.93)				
5. <i>Engagement</i> no trabalho	.450**	.661**	.471**	.622**	(.95)			
6. <i>Performance</i> no trabalho	.524**	.487**	.418**	.411**	.592**	(.85)		
7. <i>Commitment</i> instrumental	-.173**	-.238**	-.227**	-.200**	-.350**	-.292**	(.89)	
8. Exaustão emocional	-.401**	-.534**	-.458**	-.405**	-.574**	-.404**	.408**	(.80)

Nota. **Valor estatisticamente significativo para $p < .01$. Na diagonal encontram-se os valores de consistência interna, aferidos através do coeficiente alfa de Cronbach (α).

5. Discussão

Este estudo procurou avaliar as propriedades psicométricas, nomeadamente a validade e a confiabilidade, da CPC-12 numa amostra de trabalhadores portugueses, e observar de que forma o PsyCap, aferido através da CPC-12, se relaciona com as atitudes e os comportamentos laborais desejáveis e indesejáveis, bem como com a *performance* no trabalho. Esta investigação apresentou um perfil diferente das anteriores, pelo facto de ter utilizado indicadores psicométricos que não foram testados no passado (e.g., validade convergente e validade discriminante) (Dawkins et al., 2013). Com o uso destes indicadores psicométricos este estudo deu um contributo significativo ao nível da investigação sobre o PsyCap. Outros estudos envolvendo a CPC-12, o PCQ-12 e o PCQ-24 (e.g., Cid et al., 2020; López-Núñez et al., 2018; Lorenz et al., 2016; Santana-Cárdenas et al., 2018; Viseu et al., 2012) avaliaram os resultados registados na análise fatorial confirmatória, mas negligenciaram aspetos como a validade convergente, a validade discriminante e a validade de critério.

Através de uma comparação com o estudo dos autores originais da CPC-12 (Lorenz et al., 2016) foi possível observar semelhanças ao nível da dimensão resiliência, onde se registaram valores de cargas fatoriais padronizadas inferiores a .50 para dois dos três itens que a compunham. A maior diferença entre estes estudos foi o modelo utilizado, modelo de segunda-ordem (Lorenz et al., 2016) *versus* modelo com os quatro fatores correlacionados (presente investigação). Além disso, este estudo apresentou um modelo reespecificado, tendo-se eliminado a dimensão de resiliência porque só o item oito apresentava valores acima de .50 no que diz respeito às cargas fatoriais padronizadas. Noutros estudos (e.g., López-Núñez et al., 2018; Santana-Cárdenas et al., 2018) os autores depararam-se com situações semelhantes, ou seja, alguns itens não cumpriram com os valores definidos pela literatura, mas optaram por não eliminar essas dimensões.

No modelo final, modelo com três fatores correlacionados (i.e., autoeficácia, esperança e otimismo), obteve-se evidência de validade fatorial, validade convergente, validade discriminante e fidelidade. A validade fatorial, que se baseia nas cargas fatoriais padronizadas dos itens, procura explicar o peso que cada item apresenta na dimensão em que se manifesta. Como se verificou, todas as cargas fatoriais padronizadas foram superiores a .50, o que aponta para a existência deste tipo de validade. A validade convergente foi utilizada para compreender se os itens que teoricamente integram um fator convergem nesse mesmo fator (Campbell & Fiske, 1959; Marôco, 2014). Uma

forma de testar este tipo de validade é o coeficiente AVE, que é interpretado como a média da variância dos itens explicada pela variável latente (Valentini & Damásio, 2016). Nos resultados obtidos ao nível da AVE, foi observado que, após eliminar a dimensão de resiliência, apenas a dimensão esperança não obteve um valor igual ou superior a .50 (.48), tendo as restantes dimensões alcançando um resultado igual ou superior a .50 e o valor de AVE de PsyCap foi exatamente .50. A explicação para isto é que o coeficiente utilizado tende a prejudicar itens com cargas fatoriais padronizadas homogêneas e tende a sobrevalorizar cargas fatoriais heterogêneas (Valentini & Damásio, 2016). Há que ter uma atenção especial a este problema em estudos futuros.

A fidelidade, que diz respeito à consistência interna de um instrumento, foi medida através de dois coeficientes, alfa de Cronbach e CR. Para o PsyCap obtiveram-se valores acima de .70. Optou-se por esta estratégia, uma vez que estes coeficientes tendem a subvalorizar dimensões com um número reduzido de itens, tal como aquelas que foram avaliadas por este estudo (Marôco, 2014). Além disso, este procedimento também foi utilizado em estudos passados (e.g., Alat et al., 2021; Dudasova et al., 2021; Ghadri et al., 2021; López-Núñez et al., 2018; Santana-Cárdenas et al., 2018; Viseu et al., 2012; Wang et al., 2021), onde se obtiveram resultados adequados. Foi igualmente registado um problema nos valores de consistência interna, nomeadamente nas dimensões esperança e otimismo. Em outros estudos (e.g., Alat et al., 2021; Dudasova et al., 2021; López-Núñez et al., 2017; Santana-Cárdenas et al., 2018) foi também observado o mesmo problema. Uma solução utilizada adotada, neste estudo e em anteriores, foi a de avaliar a consistência interna do PsyCap como um todo, a qual alcançou valores entre .83-.87. Além disso, os coeficientes de consistência interna tendem a negligenciar os constructos ou as dimensões com um número reduzido de itens, tal como sucede com as dimensões de PsyCap, cada uma com três itens.

A validade discriminante pretende observar de que modo um conceito se distingue de outros, neste caso como o PsyCap, um conceito *state-like*, se diferencia de constructos traço, como a personalidade, e estado, como os afetos. Este tipo de validade não é muitas vezes testado, estudos passados ora utilizaram os traços de personalidade ora os afetos, nunca empregando medidas que aferem estas variáveis simultaneamente (e.g., Afza et al., 2014, 2016; Avey et al., 2008; Bozgeyikli, 2017; Choi & Lee, 2014; Raja et al., 2020; Udin & Yuniawan, 2020; Yildiz, 2018). Segundo Dawkins et al. (2013), a avaliação deste tipo de validade é crucial para demonstrar se o PsyCap se distingue de outros conceitos integrados no contínuo traço-estado. Neste estudo, utilizaram-se dois instrumentos, um

que aferiu os traços de personalidade que compõem o modelo *The Big Five* e outro que mediu os afetos positivos e os afetos negativos. Uma forma de calcular este tipo de validade diz respeito à comparação entre os valores de AVE e os valores de correlação ao quadrado dos conceitos considerados. Os resultados registados comprovaram que é possível discriminar o PsyCap dos afetos positivos, dos afetos negativos e dos cinco traços de personalidade do modelo *The Big Five*.

Por fim, a surge a validade de critério. Na presente investigação o PsyCap correlacionou-se de forma positiva e estatisticamente significativa com as atitudes e os comportamentos laborais desejáveis (e.g., satisfação no trabalho, satisfação com a vida, *commitment* afetivo, *engagement* no trabalho), bem como com a *performance* no trabalho; e correlacionou-se de forma negativa e estatisticamente significativa com as atitudes e os comportamentos laborais indesejáveis, *commitment* instrumental (e.g., quando as pessoas ficam convencidas de que não existe outra proposta ou empresa que corresponda melhor às suas necessidades, logo optam por se manter no seu local de trabalho atual) e a exaustão emocional. Este tipo de validade permitiu demonstrar que o PsyCap é uma fonte de vantagem competitiva para as empresas e os seus empregados. Outros estudos obtiveram resultados semelhantes (Aderibigbe, 2021; Meyers & van Woerkom, 2017; Pakhol, 2020; Stange, 2021).

O modelo escolhido, ou seja, modelo com quatro fatores correlacionados, foi aquele que cumpriu com os valores de corte para os diferentes procedimentos estatísticos realizados. Este tipo de modelo aponta para a atividade interdependente de cada uma das dimensões de PsyCap. Alguns estudos já utilizaram este tipo de estrutura fatorial, Djourova et al., (2019), López-Núñez et al. (2018), Santana-Cárdenas et al. (2018) e Viseu et al. (2012). Em oposição, noutros estudos o modelo com um fator de segunda-ordem foi utilizado mais frequentemente (e.g., Kim et al., 2016; Luthans et al., 2008; Mesenguer-de Pedro et al., 2017; Rus, et al., 2012). Dawkins et al. (2013) sugeriu uma exploração de estruturas de fatores alternativas, de forma a garantir e fornecer suporte psicométrico para o funcionamento do PsyCap, aspeto que foi considerado neste estudo, ao analisarem-se três estruturas fatoriais diferentes, modelo com quatro fatores correlacionados, modelo com um fator de segunda-ordem e modelo com um fator de primeira-ordem. O modelo selecionado, após a sua reespecificação, passou a apresentar três fatores correlacionados porque se removeu a dimensão resiliência, dado que a validade fatorial da maioria dos seus itens foi inferior a.50. É importante apontar que esta dimensão tem apresentado complicações em estudos passados, no estudo original da

CPC-12 (Lorenz et al., 2016) registaram-se valores de cargas fatoriais padronizadas, para a dimensão resiliência, menores do que .50. Contudo, os autores optaram por manter estes itens. Outros estudos (e.g., López-Núñez et al., 2018; Santana-Cárdenas et al., 2018) adotaram o mesmo procedimento. Esta é uma situação que no futuro deverá ser mais bem analisada, a solução pode passar por uma refinação dos itens selecionados para aferir a dimensão resiliência.

5.1. Limitações da investigação e estudos futuros

Como referido anteriormente, a dimensão resiliência mostrou dados na validade fatorial inferiores ao esperado, o que pode comprometer a qualidade da CPC-12. No entanto, este instrumento apresenta-se como uma boa medida para analisar três dimensões de PsyCap, autoeficácia, otimismo e esperança. Noutros estudos (e.g., López-Núñez et al., 2018; Lorenz et al., 2016; Santana-Cárdenas et al., 2018; Viseu et al., 2012) a mesma dimensão registou valores abaixo do esperado, porém os seus indicadores não foram eliminados.

Encontraram-se também problemas ao nível da AVE, que apresentou valores mais baixos do que o esperado. Para solucionar este problema, a AVE foi analisada para o PsyCap como um todo. Este processo foi replicado em estudos anteriores (e.g., Antunes et al., 2017; Naotunna, 2015; Pandey et al., 2021; Wang & Lian, 2015), que apresentaram problemas, ora numa das dimensões de PsyCap ora para melhorar a qualidade do modelo.

Ao nível da consistência interna também foram detetadas algumas lacunas, nomeadamente alguns resultados situaram-se abaixo dos valores de corte definidos pela literatura. De forma a ultrapassar esta limitação, avaliou-se a consistência interna do PsyCap como um todo, o que permitiu obter um resultado adequado. Este processo foi repetido noutros estudos que apresentaram o mesmo problema (e.g., Alat et al., 2021; López-Núñez et al., 2018; Santana-Cárdenas et al., 2018; Viseu et al., 2012).

Por fim, não foi calculada a invariância temporal da CPC-12, isto é, aplicar este instrumento à mesma amostra em dois momentos diferentes, de modo a verificar se existem diferenças nos índices de ajustamento de um momento (T1) para o outro (T2).

Para estudos futuros, aconselha-se a recolha de uma amostra mais robusta, de modo a verificar se os problemas que se encontrou ao nível da validade convergente, validade fatorial e da consistência interna são específicos da amostra ou se irão ser replicados com uma amostra maior. Este estudo apresentou uma amostra de 339, não se tendo alcançado a amostra inicialmente definida – 460 trabalhadores portugueses. Este

cálculo foi efetuado através das premissas de Pais-Ribeiro (2008), cada item deve registar, pelo menos, cinco observações (i.e., respostas).

Aconselha-se a validar medidas alternativas de PsyCap, uma vez que os PCQ (PCQ-12 e PCQ-24) e a CPC apresentam problemas (e.g., ao nível das cargas fatoriais, validade convergente, entre outros aspetos psicométricos), para se perceber se outros instrumentos apresentam os mesmos problemas. Os instrumentos que se aconselha a utilizar são o OREA (Meseguer-de Pedro et al., 2017) e o CPC-12R (Dudasova et al., 2021). O OREA, acrónimo de otimismo, resiliência, esperança e autoeficácia, foi um instrumento desenvolvido por Meseguer-de Pedro et al., (2017). Os autores observaram que os PCQ, elaborados por Luthans et al. (2007), apesar de serem frequentemente utilizados para medir PsyCap, apresentavam, em termos de validade de conteúdo, itens que não se enquadravam em todas as categorias de trabalhadores. Com essa motivação, desenvolveram uma medida com as quatro dimensões do capital psicológico, a partir de itens das escalas mais utilizadas, imitando os métodos utilizados por Luthans et al. (2007). O estudo de Meseguer-de Pedro et al. (2017) demonstrou ter todos os indicadores de confiabilidade e validade favoráveis e que as correlações entre as dimensões de PsyCap eram positivas, o que reforça a ideia de que fazem parte do mesmo constructo. Neste estudo também se observou uma correlação positiva entre o PsyCap, a satisfação no trabalho e a saúde, e uma correlação negativa entre o PsyCap e as queixas psicossomáticas. Deste modo, também ficou comprovado que este conceito possui benefícios para os trabalhadores e as organizações. O CPC-12R (Dudasova et al., 2021) apresenta a mesma constituição que a CPC-12, mas com os itens da dimensão resiliência revistos (Lorenz et al., 2016). Os autores desenvolveram este instrumento de modo a eliminar as limitações da CPC-12. Este estudo mostrou uma melhor qualidade da estrutura fatorial da CPC-12. Logo, é aconselhado o uso da CPC-12R ao invés da versão original desta medida. No entanto, os autores recomendam mais estudos com o uso desta escala, de modo a fornecer suporte para as qualidades psicométricas obtidas na escala revista, quer em termos de validade, quer em termos de fidelidade.

Por fim, aconselha-se calcular a invariância temporal do PsyCap, medido através da CPC-12, para registar se existem diferenças ao nível deste conceito quando ele é medido duas vezes em diferentes períodos de tempo com a mesma amostra.

6. Conclusão

Neste estudo verificou-se que com a remoção da dimensão resiliência existe evidência de validade fatorial, convergente, discriminante e de fidelidade para a CPC-12, demonstrando que este pode ser um bom instrumento para medir o PsyCap. Ao longo deste estudo foi salientada a importância do PsyCap, nomeadamente por este promover as atitudes e os comportamentos laborais desejáveis, bem como a *performance* no trabalho, e por reduzir as atitudes e os comportamentos laborais indesejáveis. Assim, este constructo reveste-se de grande importância para os trabalhadores e as organizações, atuando como uma fonte de vantagem competitiva. Luthans et al. (2013) explicaram que o PsyCap se apresenta como uma forma de ajudar a enfrentar os desafios relativos ao papel de positividade e bem-estar dos funcionários face à liderança. Como já referido, o facto de o PsyCap ser um constructo multidimensional e a CPC-12 ser um instrumento que pode ser executado em diversas áreas, não só na laboral, mas também na educativa, apresenta-se como o principal ponto forte para a realização desta investigação, que procurou adaptar e validar a CPC-12 numa amostra de trabalhadores portugueses.

7. Referências Bibliográficas

- Aderibigbe, J. K. (2021). Psychological capital: The antidote for the consequences of organizational citizenship behaviour in industry 4.0 workplace. In Ferreira, N.; Potgieter, I.L. & Coetzee, M. (Eds.), *Agile coping in the digital workplace* (pp. 259-273). Springer. <https://doi.org/10.1007/978-3-030-70228-1>
- Afzal, A., Atta, M. & Malik, N.I. (2016). Role of positive psychological capital in prediction of emotions and subjective well-being among adolescents. *Journal of the Indian Academy of Applied Psychology*, 42(1), 72-81.
- Afzal, A., Malik, N. I. & Atta, M. (2014). The moderating role of positive and negative emotions in relationship between positive psychological capital and subjective well-being among adolescents. *International Journal of Research Studies in Psychology*, 3(3). 29-42. <https://doi.org/10.5861/ijrsp.2014.687>
- Akman, Y. & Korkut, F. (1993). A study on the scale of hope. *Hacettepe University Faculty of Education Journal*, 9, 193-202.
- Alat, P., Das, S. S., Arora, A., & Jha, A. K. (2021). Mental health during COVID-19 lockdown in India: Role of psychological capital and internal locus of control. *Current Psychology*, 1-13. <https://doi.org/10.1007/s12144-021-01516-x>
- Antunes, A. C., Caetano, A., & Pina e Cunha, M. (2013). O papel do capital psicológico na criação de valor para as organizações. *Revista Portuguesa e Brasileira de Gestão*, 12 (3), 2-10.
- Antunes, A., Caetano, A., & Pina e Cunha, M. (2017). Reliability and construct validity of the portuguese version of the psychological capital questionnaire. *Psychological Reports*, 120(3), 520-536. <https://doi.org/10.1177/0033294116686742>
- Avey, J. (2014). The left side of psychological capital: new evidence on the antecedents of psycap. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 21(2), 141-149. <https://doi.org/10.1177/1548051813515516>
- Avey, J. B., Luthans, F., & Jensen, S. M. (2009). Psychological capital: A positive resource for combating employee stress and turnover. *Human Resource Management*, 48(5), 677-693. <https://doi.org/10.1002/hrm.20294>
- Avey, J., Luthans, F., Smith, R., & Palmer, N. (2010). Impact of positive psychological capital on employee well-being over time. *Journal of Occupational Health Psychology*, 15, 17-28. <https://doi.org/10.1037/a0016998>
- Avey, J. B., Luthans, F., & Youssef, C. M. (2009). The additive value of positive psychological capital in predicting work attitudes and behaviors. *Journal of*

- Management*, 36(2), 430–452. <https://doi.org/10.1177/0149206308329961>
- 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. <https://doi.org/10.1177/10717919070130020401>
- Avey, J., Reichard, R., Luthans, F., & Mhatre, K. (2011). Meta-analysis of the impact of positive psychological capital on employee attitudes, behaviors, and performance. *Human Resource Development Quarterly*, 22(2), 127-152. <https://doi.org/10.1002/hrdq>
- 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. *The Journal of Applied Behavioral Science*, 44(1), 48-70. <https://doi.org/10.1177/0021886307311470>
- Anderson, J., & Gerbing, D. (1982). Some methods for respecifying measurement models to obtain unidimensional construct measurement. *Journal of Marketing Research*, 19(4), 453-460. <https://doi.org/10.2307/3151719>
- Ayed, N., Toner, S., & Priebe, S. (2018). Conceptualizing resilience in adult mental health literature: A systematic review and narrative synthesis. *Psychology and Psychotherapy: Theory, Research and Practice*, 92, 299-341. <https://doi.org/10.1111/papt.12185>
- Azanza, G., Domínguez, Á. J., Moriano, J. A., & Molero, F. J. (2014). Capital psicológico positivo. Validación del cuestionario PCQ en España. *Anales de Psicología*, 30(1), 294-301. <https://doi.org/10.6018/analesps.30.1.153631>
- Bagozzi, R., & Yi, Y. (1988). On the evaluation of structural equation models. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 16(1), 74-94. <https://doi.org/10.1007/BF02723327>
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. Freeman.
- Bandura, A. (1998). Personal and collective efficacy in human adaptation and change. In J. G. Adair, D. Belanger, & K. L. Dion (Eds), *Advances in psychological science, Vol. 1, Personal, social, and cultural aspects* (pp. 51-71). Psychology Press.
- Bandura, A. (2005). Evolution of social cognitive theory. In K. G. Smith, & M. A. Hitt (Eds), *Great minds in management* (pp. 9-35). Oxford University Press.
- Bandura, A. (2009). Cultivate self-efficacy for personal and organizational effectiveness. In E. Locke (Ed.), *Handbook of principles of organizational behavior, Vol. 2* (pp. 179-200). Wiley.

- Bayona, H., & Guevara, L. (2019). Capital psicológico positivo e sua relação com comportamentos discricionários em trabalhadores de Lima, Peru. *Jornal Colombiano de Psicologia*, 28(1), 49-64. <https://doi.org/10.15446/rcp.v28n1.66462>
- Bertoquini, V., & Pais-Ribeiro, J. (2006). Estudo de formas muito reduzidas do modelo dos cinco fatores de personalidade. *Psychologica*, 43, 193-210.
- Bogler, R., & Somech, A. (2019). Psychological capital, team resources and organizational citizenship behavior. *The Journal of Psychology*, 153(8), 784-802. <https://doi.org/10.1080/00223980.2019.1614515>
- Bonesso, S., Gerli, F., Pizzi, C., & Boyatzis, R. E. (2019). The role of intangible human capital in innovation diversification: linking behavioral competencies with different types of innovation. *Industrial and Corporate Change*, 29(3), 661-681. <https://doi.org/10.1093/icc/dtz062>
- Bozgeyikli, H. (2017). Big five personality traits as the predictor of teachers' organizational psychological capital. *Journal of Education and Practice*, 8(18), 125-135.
- Bratton, J., & Gold, J. (2017). *Human resources management: Theory and practice*. Red Globe Press.
- Broad, J. D., & Luthans, F. (2020). Positive resources for psychiatry in the fourth industrial revolution: Building patient and family focused psychological capital (PsyCap). *International Review of Psychiatry*, 32(7-8), 542-554. <http://dx.doi.org/10.1080/09540261.2020.1796600>
- Bryan, C., O'Shea, D., & Macintyre, T. (2019). Stressing the relevance of resilience: A systematic review of resilience across the domains of sport and work. *International Review of Sport and Exercise Psychology*, 12(1), 70-111. <http://dx.doi.org/10.1080/1750984X.2017.1381140>
- Burhanuddin, N. A. N., Ahmad, N. A., Said, R. R., & Asimiran, S. (2019). A systematic review of the psychological capital (psycap) research development: Implementation and gaps. *International Journal of Academic Research in Progressive Education and Development*, 8(3), 133–150. <http://dx.doi.org/10.6007/IJARPED/v8-i3/6304>
- Byrne, B. (2010). *Structural equation modeling with AMOS: Basic concepts, application, and programming* (2nd Ed.). Routledge.
- Campbell, D. T., & Fiske, D. W. (1959). Convergent and discriminant validation by the multitrait-multimethod matrix. *Psychological Bulletin*, 56(2), 81–105. <https://doi.org/10.1037/h0046016>

- Carter, J. W., & Youssef-Morgan, C. M. (2019). The positive psychology of mentoring: A longitudinal analysis of psychological capital development and performance in a formal mentoring program. *Human Resource Development Quarterly*, 30(3), 383-405. <http://dx.doi.org/10.1002/hrdq.21348>
- Carver, C. S., & Scheier, M. (2003). Optimism. In S. J. Lopez & C. R. Snyder (Eds.), *Positive psychological assessment: A handbook of models and measures* (pp. 75-89). American Psychological Association. <https://doi.org/10.1037/10612-005>
- Carver, C. S., & Scheier, M. F. (2005). Optimism. In C. R. Snyder & S. J. Lopez (Eds.). *Handbook of positive psychology* (pp. 231-243). Oxford University Press.
- Carver, C. S., & Scheier, M. F. (2014). Dispositional optimism. *Trends in Cognitive Sciences*, 18(6), 293-299. <https://doi.org/10.1016/j.tics.2014.02.003>
- Caza, A., Bagozzi, R. P., Woolley, L., Levy, L., & Barker Caza, B. (2009). Psychological capital and authentic leadership. *Asia-Pacific Journal of Business Administration*, 2(1), 53-70. <https://doi.org/10.1108/17574321011028972>
- Choi, J. (2020). The mediating effect of positive psychological capital between autonomous work environment and self-directed behavior: Evidence from south korea. *Human Resources Development International*, 23(1), 46-65. <https://doi.org/10.1080/13678868.2019.1632094>
- Choi, Y., & Lee, D. (2014). Psychological capital, big five traits, and employee outcomes. *Journal of Managerial Psychology*, 29(2), 122-140. <https://doi.org/10.1108/JMP-06-2012-0193>
- Cid, D.T., Martins, M.C.F., Dias, M., & Fidelis, A.C.F. (2020). Psychological capital questionnaire (PCQ-24): Preliminary evidence of psychometric validity of the brazilian version. *Psico-USF*, 25(1), 1-12. <https://doi.org/10.1590/1413-82712020250106>
- Costa, P. T., & McCrae, R. R. (1992). The five-factor model of personality and its relevance to personality disorders. *Journal of Personality Disorders*, 6(4), 343-359. <https://doi.org/10.1521/pedi.1992.6.4.343>
- Coutu, D. L. (2002). How resilience works. *Harvard Business Review*, 80(5), 44-55.
- Csikszentmihalyi, M. (2014). *Flow and the foundations of positive psychology*. Springer International Publishing.
- Cullen-Lester, K. L., Webster, B. D., Edwards, B. D., & Braddy, P. W. (2018). The effect of multiple negative, neutral, and positive organizational changes. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 28(1), 124-135.

<https://doi.org/10.1080/1359432x.2018.1544896>

- Cunha, M. P., Rego, A., & Cunha, R. C. (2007). *Organizações positivas*. Dom Quixote.
- Curran, P., West, S., & Finch, J. (1996). The robustness of test statistics to nonnormality and specification error in confirmatory factor analysis. *Psychological Methods*, *1*(1), 16-29. <https://doi.org/10.1037/1082-989X.1.1.16>
- Dahlgaard, J. J., Chen, C.-K., Jang, J.-Y., Banegas, L. A., & Dahlgaard-Park, S. M. (2013). Business excellence models: Limitations, reflections, and further development. *Total Quality Management & Business Excellence*, *24*(5-6), 519-538. <https://doi.org/10.1080/14783363.2012.756745>
- Dahlgaard, J. J., Pettersen, J., & Dahlgaard-Park, S. M. (2011). Quality and lean health care: A system for assessing and improving the health of healthcare organizations. *Total Quality Management & Business Excellence*, *22*(6), 673-689. <https://doi.org/10.1080/14783363.2011.580651>
- Dawkins, S., Martin, A., Scott, J., & Sanderson, K. (2013). Building on the positives: A psychometric review and critical analysis of the construct of psychological capital. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, *86*(3), 348-370. <https://doi.org/10.1111/joop.12007>
- Dawkins, S.L. (2014). *New directions in psychological capital research: A critical analysis and theoretical and empirical extensions to individual- and team-level measurement*. (Doctoral Dissertation). Available at University of Tasmania.
- Dhir, R., & Sharma, V. (2020). Exploring dimensions of psychological capital through grounded theory investigations. *International Journal of Indian Culture and Business Management*, *20*(1), 109-132. <https://doi.org/10.1504/IJICBM.2020.105556>
- Diener, E., Emmons, R. A., Larsen, R. J., & Griffin, S. (1985). The satisfaction with life scale. *Journal of Personality Assessment*, *49*(1), 71-75. https://doi.org/10.1207/s15327752jpa4901_13
- Djourova, N., Rodriguez, I., & Lorente-Prieto, L. (2019). Validation of a modified version of the psychological capital questionnaire (PCQ12) in Spain. *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional*, *37*(2), 93-106. <https://doi.org/10.21772/ripo.v37n2a02>
- Donne, J. (1624). *Devotions upon emergent occasions, and several steps in my sickness*. Cambridge University Press
- Dudasova, L., Prochazka, J., Vaculik, M., & Lorenz, T. (2021). Measuring psychological capital: Revision of the compound psychological capital scale (CPC-12). *PLoS ONE*,

- 16(3), 1-17. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0247114>
- Epitropaki, O. (2012). A multi-level investigation of psychological contract breach and organizational identification through the lens of perceived organizational membership: Testing a moderated-mediated model. *Journal of Organizational Behavior*, 34(1), 65-86. <https://doi.org/10.1002/job.1793>
- Ferreira, J., Coelho, A., & Moutinho, L. (2018). Dynamic capabilities, creativity and innovation capability and their impact on competitive advantage and firm performance: The moderating role of entrepreneurial orientation. *Technovation*, 92-93, 1-18. <https://doi.org/10.1016/j.technovation.2018.11.004>
- Fisher, D. M., Ragsdale, J. M., & Fisher, E. C. S. (2018). The importance of definitional and temporal issues in the study of resilience. *Applied Psychology: An international Review*, 68(4), 583-620. <https://doi.org/10.1111/apps.12162>
- Fornell, C., & Larcker, D. (1981). Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. *Journal of Marketing Research*, 18(1), 39-50. <https://doi.org/10.2307/3151312>
- Fredrickson, B. L. (2001). The role of positive emotions in positive psychology: The broaden-and-build theory of positive emotions. *American Psychologist*, 56(3), 218-226. <https://doi.org/10.1037/0003-066x.56.3.218>
- Galinha, I., Pereira, C., & Esteves, F. (2014). Versão reduzida da escala portuguesa de afeto positivo e negativo – PANAS-VRP: Análise fatorial confirmatória e invariância temporal. *Psicologia*, 28(1), 53-65. <https://doi.org/10.17575/RPSICOL.V28I1.622>
- García-Villaverde, P. M., Elche, D., & Martínez-Pérez, Á. (2020). Understanding pioneering orientation in tourism clusters: Market dynamism and social capital. *Tourism Management*, 76, 1-15. <https://doi.org/10.1016/j.tourman.2019.103966>
- Ghadri, V., Dortaj, F., Bagheri, F., & Nasrollahi, B. (2021). Explaining the causal model of perceived competence on psychological capital with the mediating role of academic emotions of tenth grade male students in the second year of high school in Tehran. *Iranian Journal of Educational Sociology*, 4(2), 1-10. <https://doi.org/10.52547/ijes.4.2.49>
- Gorgens-Ekermans, G., & Herbert, M. (2013). Psychological capital: Internal and external validity of the psychological capital questionnaire (PCQ-24) on a south african sample. *SA Journal of Industrial Psychology*, 39(2), 1-12. <https://doi.org/10.4102/sajip.v39i2.1131>
- Gully, S. M., Incalcaterra, K. A., Joshi, A., & Beaubien, J. M. (2002). A meta-analysis of

- team-efficacy, potency, and performance: Interdependence and level of analysis as moderators of observed relationships. *Journal of Applied Psychology*, 87(5), 819-832. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.5.819>
- Hackman, J. (2009). The perils of positivity. *Journal of Organizational Behavior*, 30(2), 309-319. <https://doi.org/10.1002/job.587>
- Halbesleben, J., & Demerouti, E. (2005). The construct validity of an alternative measure of burnout: Investigating the English version of the Oldenburg burnout inventory. *Work & Stress*, 19(3), 208-220. <https://doi.org/10.1080/02678370500340728>
- Hair, J., Anderson, R., Tatham, R., & Black, W. (1998). *Multivariate data analysis*. (5th Ed.). Prentice Hall.
- Hartmann, S., Weiss, M., Newman, A., & Hoegl, M. (2019). Resilience in the workplace: A multilevel review and synthesis. *Applied Psychology*, 69(3), 913-959. <https://doi.org/10.1111/apps.12191>
- He, C., Jia, G., McCabe, B., Chen, Y., & Sun, J. (2019). Impact of psychological capital on construction worker safety behavior: Communication competence as a mediator. *Journal of Safety Research*, 71, 231-241. <https://doi.org/10.1016/j.jsr.2019.09.007>
- Herzberg, F. I. (1996). *Work and the nature of man*. Cleveland: World Publishing Co.
- Hmieleski, K. M. & Carr, J. C. (2007). The relationship between entrepreneur psychological capital and well-being. *Frontiers of Entrepreneurship Research*, 27(5), 1-12.
- Hobfoll, S. E. (2002). Social and psychological resources and adaptation. *Review of General Psychology*, 6(4), 307-324. <https://doi.org/10.1037/1089-2680.6.4.307>
- Hobfoll, S. E., Halbesleben, J., Neveu, J. P., & Westman, M. (2018). Conservation of resources in the organizational context: The reality of resources and their consequences. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 5(1), 103-128. <https://doi.org/10.1146/annurevpsych-032117-104640>
- Hsu, S., Wang, Y., Chen, Y., & Dahlgaard-Park, S. (2014). Building business excellence through psychological capital. *Total Quality Management & Business*, 25(11-12), 1210-1223. <https://doi.org/10.1080/14783363.2014.913349>
- Hu, L., & Bentler, P. (1999). Cutoff criteria for fit indexes in covariance structure analysis: Conventional criteria versus new alternatives. *Structural Equation Modeling: A Multidisciplinary Journal*, 6(1), 1-55. <https://doi.org/10.1080/10705519909540118>
- Idemudia, E. S., Olawa, B. D., Wyatt, G. E., & Milburn, N. (2020). Pre-displacement stressors, psychological morbidity, and PTSD symptoms among displaced women by

- Boko-haram in north-east Nigeria: The buffering roles of psychological capital. *Journal of Psychology in Africa*, 30(4), 307-314. <https://doi.org/10.1080/14330237.2020.1796032>
- Imran, M., & Shah Nawaz, M. G. (2020). PsyCap and performance: Wellbeing at work as a mediator. *Asia-Pacific Journal of Management Research and Innovation*, 16(2), 1-10. <https://doi.org/10.1177/2319510x20915999>
- Ijntema, R. C., Burger, Y. D., & Schaufeli, W. D. (2019). Reviewing the labyrinth of psychological resilience: Establishing criteria for resilience-building programs. *Consulting Psychology Journal: Practice and Research*, 71(4), 288-304. <https://doi.org/10.1037/cpb0000147>
- Kamei, H., Ferreira, M. C., Valentini, F., Peres, M. F. P., Kamei, P. T., & Damásio, B. F. (2018). Psychological capital questionnaire - short version (PCQ-12): Evidence of validity of the Brazilian version. *Psico-USF*, 23(2), 203-214. <https://doi.org/10.1590/1413-82712018230202>
- Khajavy, G. H., Makiabadi, H., & Navokhi, S. A. (2019). The role of psychological capital in language learners' willingness to communicate, motivation, and achievement. *Eurasian Journal of Applied Linguistics*, 5(3), 495-513. <https://doi.org/10.32601/ejal.651346>
- Kim, T. T., Karatepe, O. M., Lee, G., Less, S., Hur, K., & Xijing, C. (2016). Does hotel employees' quality of work life mediate the effect of psychological capital on job outcomes? *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 29(6), 1638-1667. <https://doi.org/10.1108/IJCHM-04-2016-0224>
- Kim, M., Kim, A. C. H., Newman, J. I., Ferris, G. R., & Perrewé, P. L. (2018). The antecedents and consequences of positive organizational behavior: The role of psychological capital for promoting employee well-being in sport organizations. *Sport Management Review*, 22(1), 108-125. <https://doi.org/10.1016/j.smr.2018.04.003>
- Kong, F., Tsai, C.-H., Tsai, F.-S., Huang, W., & de la Cruz, S. (2018). Psychological capital research: A meta-analysis and implications for management sustainability. *Sustainability*, 10(10), 3457. <https://doi.org/10.3390/su10103457>
- Lima, M. L., Vala, J., & Monteiro, M. B. (1995). A satisfação organizacional. In J. Vala, M. B. Monteiro, L. Lima, & A. Caetano (Eds), *Psicologia social das organizações: Estudos em empresas portuguesas* (2.^a ed., pp. 101-122). Celta Editora.
- Liu, L., Chang, Y., Fu, J., Wang, J., & Wang, L. (2012). The mediating role of psychological capital on the association between occupational stress and depressive

- symptoms among Chinese physicians: a cross-sectional study. *BMC Public Health*, 12(1), 1-8. <https://doi.org/10.1186/1471-2458-12-219>
- Likert, R. (1961). *New patterns of management*. McGraw-Hill.
- López-Núñez, M., Jesus, S. N., Viseu, J., & Santana-Cárdenas, S. (2018). Psychological capital of spanish workers: Confirmatory factor analysis of PCQ-12. *Revista Iberoamericana de Diagnóstico y Evaluación – e Avaliação Psicológica*, 48(3), 67-79. <https://doi.org/10.21865/RIDEP48.3.06>
- López-Núñez, M. I., Rubio-Valdehita, S., Diaz-Ramiro, E. M., & Aparicio-García, M. E. (2020). Psychological capital, workload, and burnout: What's new? The impact of personal accomplishment to promote sustainable working conditions. *Sustainability*, 12(19), 8124. <https://doi.org/10.3390/su12198124>
- Lorenz, T., Beer, C., Putz, J., & Heinitz, K. (2016). Measuring psychological capital: Construction and validation of the compound psycap scale (CPC-12). *PLOS ONE*, 11(4), 1-17. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0152892>
- Lu, D., Betts, A., & Croom, S. (2011). Re-investigating business excellence: Values, measures and a framework. *Total Quality Management & Business Excellence*, 22(12), 1263–1276. <https://doi.org/10.1080/14783363.2011.631336>
- Luthans, F. (2002). Positive organizational behavior: Developing and managing psychological strengths. *Academy of Management Perspective*, 16(1), 57-72. <https://doi.org/10.5465/ame.2002.6640181>
- Luthans, F., Avey, J. B., Avolio, B. J., & Peterson, S. J. (2010). The development and resulting performance impact of positive psychological capital. *Human Resource Development Quarterly*, 21(1), 41-67. <https://doi.org/10.1002/hrdq.20034>
- Luthans, F., Avey, J., & Patera, J. (2008). Experimental analysis of a web-based training intervention to develop positive psychological capital. *Academy of Management Learning & Education*, 7(2), 209-221. <https://doi.org/10.5465/AMLE.2008.32712618>
- Luthans, F., Avey, J., Clapp-Smith, R., & Li, W. (2008). More evidence on the value of chinese workers psychological capital: A potentially unlimited competitive resource? *The International Journal of Human Resource Management*, 19(5), 818-827. <https://doi.org/10.1080/09585190801991194>
- Luthans, F., & Avolio, B. J. (2009). The “point” of positive organizational behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 30(2), 291-307. <https://doi.org/10.1002/job.589>
- Luthans, F., Avolio, B., Avey, J., & Norman, S. (2007). Positive psychological capital: Measurement and relationship with performance and satisfaction. *Personnel*

- Psychology*, 60(3), 541-572. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2007.00083.x>
- Luthans, K. W., & Jensen, S. M. (2005). The linkage between psychological capital and commitment to organizational mission. *The Journal of Nursing Administration*, 35(6), 304-310. <https://doi.org/10.1097/00005110-200506000-00007>
- Luthans, F., Luthans, K., & Luthans, B. (2004). Positive psychological capital: Beyond human and social capital. *Business Horizons*, 47(1), 45-50. <https://doi.org/10.1016/j.bushor.2003.11.007>
- Luthans, F., & Youssef, C. M. (2004). Human, social, and now positive psychological capital management: Investing in people for competitive advantage. *Organizational Dynamics*, 33(2), 143-160. <https://doi.org/10.1016/j.orgdyn.2004.01.003>
- Luthans, F., & Youssef-Morgan, C. (2017). Psychological capital: An evidence-based approach. *Annual Review of Organizational Psychology*, 4(1), 339-366. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032516-113324>
- Luthans, F., & Youssef, C. M. (2016). Positive workplaces. In C. R. Snyder, S. Lopez, L. Edwards & S. Marques (Eds), *The Oxford Handbook of Positive Psychology* (3.^a ed., pp. 1-23). Oxford University Press. <https://doi.org/10.1093/oxfordhb/9780199396511.013.47>
- Luthans, F., Youssef-Morgan, C., & Avolio, B. (2007). *Psychological capital*. Oxford University Press
- Luthans, F., Youssef-Morgan, C., & Avolio, B. (2015). *Psychological capital and beyond*. Oxford University Press.
- Lupsa, D., & Virga, D. (2020). Psychological capital, health, and performance: The mediating role of burnout. *Asociația de Psihologie Industrială și Organizațională Psihologia Resurselor Umane*, 18(1), 7-22. <https://doi.org/10.24837/pru.v18i1.458>
- Maddux, J. E. (2005). Self-Efficacy: The power of believing you can. In S. J. Lopez & C. R. Snyder (Eds), *The Oxford Handbook of Positive Psychology* (2.^a ed., 335-343). Oxford University Press.
- Marôco, J. (2014). *Análise de equações estruturais: Fundamentos teóricos, software & aplicações* (2.^a Ed.). ReportNumber.
- Maslow, A. (1954). *Motivation and personality*. Harper.
- Masten, A. S. (2001). Ordinary magic: Resilience processes in development. *American Psychologist*, 56(3), 227-238. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.56.3.227>
- Masten, A. S., & Reed, M-G. J. (2002). Resilience in development. In C. R. Snyder & S. J. Lopez, *Handbook of positive psychology* (2.^a ed., pp. 74-88). Oxford University

Press.

- Meseguer-de Pedro, M., Soler-Sánchez, M., Fernández-Valera, M., & García-Izquierdo, M. (2017). Measurement of psychological capital in Spanish workers: OREA questionnaire. *Anales de Psicología*, 33(3), 714-721. <https://doi.org/10.6018/analesps.33.3.238571>
- Newman, A., Ucbasaran, D., Hu, F., & Hirst, G. (2014). Psychological capital: A review and synthesis. *Journal of Organizational Behavior*, 35(1), 120-138. <https://doi.org/10.1002/job.1916>
- Mitchell, R., Boyle, B., & Nicholas, S. (2020). The interactive influence of human and social capital on capability development: the role of managerial diversity and ties in adaptive capability. *Personnel Review*. <https://doi.org/10.1108/pr-08-2019-0410>
- Moliterno, T. P., & Nyberg, A. J. (2019). Strategic human capital resources: a brief history, construct definition, and introduction to the handbook of research on strategic human capital resources. In T. P. Moliterno & A. J. Nyberg (Eds.), *Handbook of Research on Strategic Human Capital Resources* (pp. 1-12). Edward Elgar Publishing.
- Moyer, F., Aziz, S., & Wuensch, K. (2017). From workaholism to burnout: psychological capital as a mediator. *International Journal of Workplace Health Management*, 10(3), 213-227. <https://doi.org/10.1108/ijwhm-10-2016-0074>
- Myers, M.C., & van Woerkom, M. (2017). Effects of a strengths intervention on general and work-related well-being: The mediating role of positive affect. *Journal of Happiness*, 18, 671-689. <https://doi.org/10.1007/s10902-016-9745-x>
- Nielsen, K., Nielsen, M., Ogbonnaya, C., Kansala, M., Saari, E., & Isaksson, K. (2017). Workplace resources to improve both employee well-being and performance: A systematic review and meta-analysis. *Work & Stress*, 31(2), 101-120. <https://doi.org/10.1080/02678373.2017.1304463>
- Naotunna, S. (2015). Psychological capital: A positive approach to enhance commitment to change among university students. *American Journal of Educational Research*, 3(6), 765-769. <https://doi.org/10.12691/education-3-6-16>
- Nigah, N., Davis, A. J., & Hurrell, S. A. (2012). The impact of buddying on psychological capital and work engagement: An empirical study of socialization in the professional services sector. *Thunderbird International Business Review*, 54(6), 891-905. <https://doi.org/10.1002/tie.21510>
- Nyberg, A. J. & Reilly, G. (2019). A pay system model for turning human capital resources into action. In T. P. Moliterno & A. J. Nyberg (Eds.), *Handbook of Research*

- on Strategic Human Capital Resources* (pp. 384-402). Edward Elgar Publishing.
- Olaniyan, D. A., & Okemakinde, T. (2008). Human capital theory: Implications for educational development. *European Journal of Scientific Research*, 24(2), 157-162.
- Olopade, B. C., Okodua, H., Oladosun, M., Matthew, O., Urhie, E., Osabohien, R., Adediran, O. & Johnson, O. H. (2020). Economic growth, energy consumption and human capital formation: Implication for knowledge-based economy. *International Journal of Energy Economics and Policy*, 10(1), 37-43. <https://doi.org/10.32479/ijeep.8165>
- Pais-Ribeiro, J. (2008). *Metodologia de investigação em psicologia e saúde* (2.^a Ed.). Legis editora/Livpsic.
- Pakhol, B. (2020). Features of professional well-being of representatives of different Professional groups. *Tiltai*, 1, 1-18. <http://dx.doi.org/10.15181/tbb.v84i2.2126>
- Pandey, J., Gupta, M., & Hassan, Y. (2021). Intrapreneurship to engage employees: role of psychological capital. *Management Decision*, 59(6), 1525-1545. <https://doi.org/10.1108/MD-06-2019-0825>
- Parker, S. K. (1998). Enhancing role breadth self-efficacy: The roles of job enrichment and other organizational interventions. *Journal of Applied Psychology*, 83(6), 835-852. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.83.6.835>
- Pasquali, L. (2007). Validade dos testes psicológicos: Será possível reencontrar o caminho? *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 23, 99-107.
- Peterson, S. J., Luthans, F., Avolio, B. J., Walumbwa, F. O., & Zhang, Z. (2011). Psychological capital and employee performance: A latent growth modeling approach. *Personnel Psychology*, 64(2), 427-450. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2011.01215.x>
- Pina e Cunha, M., Rego, A., & Lopes, M.P. (2013). Comportamento organizacional positivo. *Análise Psicológica*, 4(9), 313-328. Doi: 10.14417/ap.804
- Quelch, J. A., & Knoop, C. I. (2018). *Compassionate management of mental health in the modern workplace*. Springer International Publishing. <https://doi.org/10.1007/978-3-319-71541-4>
- Raja, U., Azeem, M. U., Haq, I. U. & Naseer, S. (2020). Perceived threat of terrorism and employee outcomes: The moderating role of negative affectivity and psychological capital. *Journal of Business Research*, 110, 316-326. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2020.01.026>
- Rego, A., & Pina e Cunha, M. (2008). Authentizotic climates and employee happiness:

- Pathways to individual performance? *Journal of Business Research*, 61(7), 739-752.
<https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2007.08.003>
- Rego, A., & Souto, S. (2004). Comprometimento organizacional em organizações autênticas. *Revista de Administração de Empresas*, 44(3), 30-43.
<https://doi.org/10.1590/S0034-759020040003000004>
- Richardson, G. E. (2002). The metatheory of resilience and resiliency. *Journal of Clinical Psychology*, 58(3), 307-321. <https://doi.org/10.1002/jclp.10020>
- Rus, C. L., Baban, A., Jesus, S. N., & Andrei, D. (2012). An analysis of the psychometric properties of the psychological capital questionnaire-12. *Journal of Educational Sciences & Psychology*, 2(64), 110-122.
- Santana-Cárdenas, S., Viseu, J. N., López-Núñez, M. I., & Jesus, S. N. (2018). Evidências psicométricas sobre a validade e confiabilidade do questionário de capital psicológico (PCQ-12) na população mexicana. *Annals of Psychology*, 34(3), 562-570.
<https://doi.org/10.6018/analesps.34.3.319211>
- Santos, L., & Faro, A. (2020). Otimismo: Teoria e aplicabilidade para a psicologia. *Revista Psicologia e Saúde*, 12(2), 123-139. <https://doi.org/10.20435/pssa.v0i0.898>
- Satpathy, B. (2020). Psychological capital “psycap” in the devi mahatmyam: Discover your “hero within”. *The international Journal of Indian Psychology*, 8(2), 13-20.
<https://doi.org/10.25215/0802.002>
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). UWES, utrecht work engagement scale - preliminary manual [Version 1.1]. *Occupational Health Psychology Unit*, Utrecht University.
- Scheier, M. F., Carver, C. S., & Bridges, M. W. (1994). Distinguishing optimism from neuroticism (and trait anxiety, self-mastery, and self-esteem): A reevaluation of the life orientation test. *Journal of personality and social psychology*. *Journal of personality and social psychology*, 67(6), 1063-1078. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.67.6.1063>
- Scheier, M. F., Carver, C. S., & Bridges, M. W. (2001). Optimism, pessimism, and psychological well-being. In E. C. Chang (Ed), *Optimism & Pessimism: Implications for Theory, Research, and Practice* (pp. 189-216). American Psychological Association. <https://doi.org/10.1037/10385-009>
- Schneider, S. L. (2001). In search of realistic optimism: Meaning, knowledge, and warm fuzziness. *American Psychologist*, 56(3), 250-263. <https://doi.org/10.1037/0003-066x.56.3.250>

- Seligman, M. E. P. (1998). The prediction and prevention of depression. In D. K. Routh & R. J. DeRubeis (Eds.), *The science of clinical psychology: Accomplishments and future directions* (pp. 201-214). American Psychological Association. <https://doi.org/10.1037/10280-008>
- Seligman, M. E. P. (2003). Foreword: The past and future of positive psychology. In C. Keyes & J. Haidt (Eds.), *Flourishing: Positive psychology and the life well lived* (pp. 11-20). American Psychological Association.
- Seligman, M., & Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive psychology: An introduction. *American Psychologist*, 55(1), 5-14. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.55.1.5>
- Seligman, M. E., & Schulman, P. (1986). Explanatory style as a predictor of productivity and quitting among life insurance sales agents. *Journal of Personality and Social Psychology*, 50(4), 832-838. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.50.4.832>
- Sharma, S. (1996). *Applied multivariate techniques*. John Wiley and Sons Inc.
- Siisiäinen, M. (2000). *Two concepts of social capital: Bourdieu vs. Putnam*. Paper presented to the ISTR Fourth International Conference, Dublin, Ireland.
- Sinval, J., Queirós, C., Pasian, S., & Marôco, J. (2019). Transcultural adaptation of the Oldenburg burnout inventory (OLBI) from Brazil and Portugal. *Frontiers in Psychology*, 10, 1-28. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.00338>
- Sinval, J., Pasian, S., Queirós, C., & Marôco, J. (2018). Brazil-Portugal transcultural adaptation of the UWES-9: Internal consistency, dimensionality, and measurement invariance. *Frontiers in Psychology*, 9, 353. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.00353>
- Simões, A. (1992). Ulterior validação de uma escala de satisfação com a vida (SWLS). *Revista Portuguesa de Pedagogia*, 26, 503-515.
- Snyder, C. R., & Lopez, S. J. (2009). *Psicologia positiva: Uma abordagem científica e prática das qualidades humanas*. Artmed.
- Snyder, C. R., Rand, K. L., & Sigmon, D. R. (2005) Hope theory: A member of the positive psychology family. In C. R. Snyder & S. J. Lopez (Eds.), *Handbook of Positive Psychology* (pp. 257-276). Oxford University Press.
- Snyder, C. R., Sympson, S. C., Ybasco, F. C., Borders, T. F., Babyak, M. A., & Higgins, R. L. (1996). Development and validation of the state hope scale. *Journal of Personality and Social Psychology*, 70(2), 321-335. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.70.2.321>
- Song, R., Sun, N., & Song, X. (2019). The efficacy of psychological capital intervention (PCI) for depression from the perspective of positive psychology: A pilot study.

- Frontiers in Psychology*, 10, 1-6. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.01816>
- Stange, T. (2021). *The H.E.R.O. within: An examination of psychological capital and intent to graduate among doctoral students*. Theses & Dissertations. University of the Incarnate Word
- Tammannaefar, M., & Rezaei, H. (2020). Predicting academic adjustment based on personality traits and psychological capital. *Journal of Practice in Clinical Psychology*, 8(1), 27-38. <https://doi.org/10.32598/jpcp.8.1.29>
- Tan, C. Y., Peng, B., & Lyu, M. (2019). What types of cultural capital benefit students' academic achievement at different educational stages? Interrogating the meta-analytic evidence. *Educational Research Review*, 28, 100289. <https://doi.org/10.1016/j.edurev.2019.100289>
- Story, J. S. P., Youssef, C. M., Luthans, F., Barbuto, J. E., & Bovaird, J. (2013). Contagion effect of global leaders' positive psychological capital on followers: Does distance and quality of relationship matter? *The International Journal of Human Resource Management*, 24(13), 2534-2553. <https://doi.org/10.1080/09585192.2012.744338>
- Tugade, M. M., & Fredrickson, B. L. (2004). Psychological resilience and positive emotional granularity: Examining the benefits of positive emotions on coping and health. *Journal of Personality*, 72(6), 1161-1190. <http://dx.doi.org/10.1111/j.1467-6494.2004.00294.x>
- Udin, U., & Yuniawan, A. (2020). Psychological capital, personality traits of big-five, organizational citizenship behaviour, and task performance: Testing their relationships. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(9), 781-790. <http://dx.doi.org/10.13106/jafeb.2020.vol7.no9.781>
- Valentini, F., & Damásio, B. (2016). Variância média extraída e confiabilidade composta: Indicadores de precisão. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 32(2), <https://doi.org/10.1590/0102-3772e322225>
- Vanhove, A. J., Herian, M. N., Perez, A. L. U., Harms, P. D., & Lester, P. B. (2016). Can resilience be developed at work? A meta-analytic review of resilience-building program effectiveness. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 89(2), 278-307. <https://doi.org/10.1111/joop.12123>
- Viseu, J., Jesus, S. N., Rus, C., Nunes, H., Lobo, P., & Cara-Linda, I. (2012). Capital psicológico e sua avaliação com o PCQ-12. *ECOS – Estudos Contemporâneos de Subjetividade*, 2(1), 4-17.

- Wagnild, G. M., & Young, H. M. (1993). Development and psychometric evaluation of the resilience scale. *Journal of Nursing Measurement, 1*(2), 165-178.
- Wang, J., Bu, L., Li, Y., Song, J., & Li, N. (2021). The mediating effect of academic engagement between psychological capital and academic burnout among nursing students during the COVID-19 pandemic: A cross-sectional study. *Nurse Education Today, 102*, 1-6. <https://doi.org/10.1016/j.nedt.2021.104938>
- Wang, Y., Liu, L., Wang, J., & Wang, L. (2012). Work-family conflict and burnout among chinese doctors: The mediating role of psychological capital. *Journal of Occupational Health, 54*(3), 232–240. <http://dx.doi.org/10.1539/joh.11-0243-oa>
- Wang, X., & Lian, X. (2015). Psychological capital, emotional labor and counterproductive work behavior of service employees: The moderating role of leaders' emotional intelligence. *American Journal of Industrial and Business Management, 5*(6), 388-395. <http://dx.doi.org/10.4236/ajibm.2015.56039>
- Watson, D., Clark, L., & Tellegen, A. (1988). Development and validation of brief measures of positive and negative affect: The PANAS scale. *Journal of Personality and Social Psychology, 54*(6), 1063-1070. <https://doi.org/10.1037//0022-3514.54.6.1063>
- Wright, T. A. (2003). Positive organizational behavior: An idea whose time has truly come. *Journal of Organizational Behavior, 24*(4), 437-442. <https://doi.org/10.1002/job.197>
- Yildiz, E. (2018). A case study on relationships between psychological capital, personality and organizational commitment. *International Journal of Business Administration, 9*(2), 99-122. <https://doi.org/10.5430/ijba.v9n2p99>
- Yildiz, H. (2019). *The interactive effect of positive psychological capital and organizational trust on organizational citizenship behavior*. *SAGE Open, 9*(3), 1-15. 215824401986266. <https://doi.org/10.1177/2158244019862661>
- Yin, X. Li, Z., Yuan, Y., & Wang, Z. (2019). Developmental trajectory of hope among late-adolescents: Population heterogeneity and the impact of gender and family socioeconomic status. *Journal of Adolescence, 72*, 124-131. <https://doi.org/10.1016/j.adolescence.2019.03.003>
- Youssef-Morgan, C., & Luthans, F. (2015). Psychological capital and well-being. *Stress and Health, 31*(3), 180-188. <https://doi.org/10.1002/smi.2623>
- Youssef-Morgan, C., & Petersen, K. (2018). The benefits of developing psychological capital in the workplace. In R. Burke & A. Richardsen (Eds.), *Creating*

Psychologically Healthy Workplaces (pp. 113-132). Edward Elgar.

Anexos

**CONTRIBUTO PARA A ADAPTAÇÃO E VALIDAÇÃO DE UMA MEDIDA DE CAPITAL
PSICOLÓGICO POSITIVO: *COMPOUND PSYCAP SCALE (CPC-12)***

O mundo do trabalho tem vindo alterar-se devido à globalização. Estas mudanças manifestam-se de diferentes formas nos trabalhadores, por exemplo através da sua saúde e do seu bem-estar.

Estas alterações colocam novos desafios às organizações, nomeadamente na criação de vantagens competitivas. O capital psicológico positivo (PsyCap) é uma vantagem competitiva, uma vez que possibilita o aumento das atitudes e dos comportamentos laborais desejáveis, trazendo benefícios para os trabalhadores e para as organizações.

Esta investigação, inserida no Mestrado de Psicologia Social, do Trabalho e das Organizações da Faculdade de Ciências Humanas e Sociais da Universidade do Algarve, tem como objetivo contribuir para a adaptação e validação de um instrumento para aferir o PsyCap numa amostra de trabalhadores portugueses.

A resposta a este protocolo de investigação é de carácter voluntário, não existindo quaisquer recompensas associadas à participação, monetárias ou de outro cariz. A recolha e o tratamento dos dados respeitarão os pressupostos de anonimato e de confidencialidade. A participação no estudo pode ser terminada a qualquer momento, sem quaisquer prejuízos para ambas as partes.

Antes de preencher o protocolo deve ler atentamente todas as questões e decidir se deseja participar. Para participar, deve garantir que à data da sua resposta está empregado(a).

Não existem respostas certas ou erradas. Responda de forma sincera a cada questão. Estima-se que o preenchimento deste protocolo demore entre 10 a 15 minutos.

SECÇÃO I

I. As seguintes afirmações procuram perceber a sua opinião sobre si mesmo. Com recurso a uma escala de seis pontos (*1-Discordo totalmente, 2-Discordo, 3-Discordo em parte, 4-Concordo em parte, 5-Concordo e 6-Concordo totalmente*), indique o seu grau de concordância com cada uma das seguintes afirmações.

	1	2	3	4	5	6
1. Se me encontrasse em dificuldades, pensaria em diversas formas de as resolver.						
2. Neste momento, vejo-me como uma pessoa bem-sucedida.						
3. Posso pensar em várias maneiras para alcançar os meus objetivos atuais.						
4. Estou ansioso(a) pela vida que tenho pela frente.						
5. O futuro reserva-me coisas muito boas.						
6. No geral, espero que me aconteçam mais coisas boas do que más.						
7. Às vezes obrigo-me a fazer coisas, quer queira quer não.						
8. Quando estou numa situação difícil, geralmente consigo arranjar uma solução.						
9. Não me importo se houver pessoas que não gostam de mim.						
10. Estou confiante de que poderia lidar eficientemente com situações inesperadas.						
11. Posso resolver a maioria dos meus problemas, se investir o esforço necessário.						
12. Posso permanecer calmo(a) ao enfrentar dificuldades, pois posso confiar nas minhas competências de <i>coping</i> .						

II. Leia cada afirmação com atenção. Para cada uma, marque a opção que melhor corresponde à sua opinião utilizando a seguinte escala: *1- Discordo fortemente, 2-Discordo, 3-Neutro, 4-Concordo e 5-Concordo fortemente*. Descreva as suas opiniões rápidas, espontânea e honestamente.

	1	2	3	4	5
1. Raramente estou triste ou deprimido(a).					
2. Sou uma pessoa alegre e bem-disposta.					
3. A poesia pouco ou nada me diz.					
4. Tendo a pensar o melhor acerca das pessoas.					
5. Sou eficiente e eficaz no meu trabalho.					
6. Sinto-me, muitas vezes, desamparado(a), desejando que alguém resolva os meus problemas por mim.					

7. Muitas vezes, sinto-me a rebentar de energia.					
8. Às vezes ao ler poesia e ao olhar para uma obra de arte sinto um arrepio ou uma onda de emoção.					
9. A minha primeira reação é confiar nas pessoas.					
10. Sou uma pessoa muito competente.					
11. Raramente me sinto só ou abatido(a).					
12. Sou uma pessoa muito ativa.					
13. Acho as discussões filosóficas aborrecidas.					
14. Algumas pessoas consideram-me frio(a) e calculista.					
15. Esforço-me por ser excelente em tudo o que faço.					
16. Houve alturas em que experimentei ressentimento e amargura.					
17. Sou dominador(a), cheio(a) de força e combativo(a).					
18. Não dou grande importância às coisas da arte e da beleza.					
19. Tendo a ser descrente ou a duvidar das boas intenções dos outros.					
20. Sou uma pessoa aplicada, conseguindo sempre realizar o meu trabalho.					

III. Em que medida as seguintes afirmações se aplicam a si? Responda, por favor, de acordo com a seguinte escala: *1-A afirmação não se aplica rigorosamente nada a mim, 2-Não se aplica, 3-Aplica-se muito pouco, 4-Aplica-se alguma coisa, 5-Aplica-se bastante, 6-Aplica-se muito e 7-A afirmação aplica-se completamente a mim.*

	1	2	3	4	5	6	7
1. Sinto que existe uma forte ligação afetiva entre mim e a minha organização.							
2. Tenho uma forte ligação de simpatia por esta organização.							
3. Importo-me realmente com o destino da minha organização.							
4. Tenho orgulho em dizer a outras pessoas que faço parte desta organização.							
5. Sinto-me “parte da família” da minha organização.							
6. Mantenho-me nesta organização porque sinto que tenho poucas oportunidades noutras organizações.							

7. Mantenho-me nesta organização porque sinto que não conseguiria facilmente entrar noutra organização.							
8. Não abandono esta organização devido às perdas que me prejudicariam.							
9. Continuo nesta organização porque, se saísse, teria de fazer grandes sacrifícios pessoais.							
10. Sinto que tenho poucas alternativas de emprego se deixar esta organização.							

IV. Abaixo são apresentadas 9 afirmações que indicam sentimentos que pode ter em relação à sua atividade profissional. Por favor, leia atentamente cada afirmação e indique com que frequência se sente assim relativamente ao seu trabalho. Para tal, utilize a seguinte escala de resposta: *0-Nunca ou Nenhuma vez, 1-Quase nunca ou Algumas vezes por ano, 2-Às vezes ou Uma vez ou menos por mês, 3-Regularmente ou Algumas vezes por mês, 4-Frequentemente ou Uma vez por semana, 5-Quase sempre ou Algumas vezes por semana e 6-Sempre ou Todos os dias.*

	0	1	2	3	4	5	6
1. No meu trabalho, sinto-me cheio(a) de energia.							
2. No meu trabalho, sinto-me com força e vigor.							
3. Estou entusiasmado(a) com o meu trabalho.							
4. O meu trabalho inspira-me.							
5. Quando me levanto pela manhã, tenho vontade de ir trabalhar.							
6. Eu sinto-me feliz quando estou a trabalhar intensamente.							
7. Eu tenho orgulho no trabalho que faço.							
8. Sinto-me envolvido(a) com o meu trabalho.							
9. Deixo-me levar pelo meu trabalho.							

V. As afirmações seguintes dizem respeito a um conjunto de sentimentos que pode desenvolver relativamente ao seu trabalho. Por favor, leia cada uma atentamente e faculte a sua resposta de acordo com a seguinte escala: *1-Discordo totalmente, 2-Discordo, 3-Nem concordo, nem discordo, 4-Concordo e 5-Concordo totalmente.*

	1.	2.	3.	4.	5.
1. Há dias em que me sinto cansado(a) antes mesmo de chegar ao trabalho.					
2. Depois do trabalho, preciso de mais tempo para relaxar e sentir-me melhor do que precisava antigamente.					
3. Consigo aguentar bem a pressão do meu trabalho.					

4. Durante o meu trabalho, muitas vezes sinto-me emocionalmente esgotado(a).					
5. Depois do trabalho, tenho energia suficiente para as minhas atividades de lazer.					
6. Depois do trabalho, sinto-me cansado(a) e sem energia.					
7. De uma forma geral, consigo administrar bem a quantidade de trabalho que tenho.					
8. Quando trabalho, geralmente sinto-me com energia.					

VI. Este questionário consiste num conjunto de sentimentos e emoções. Leia cada item e marque a resposta correta, de acordo com as seguintes opções de resposta: *1-Nada ou muito ligeiramente, 2-Um pouco, 3-Moderadamente, 4-Bastante e 5-Extremamente.*

	1	2	3	4	5
1. Interessado(a).					
2. Nervoso(a).					
3. Entusiasmado(a).					
4. Amedrontado(a).					
5. Inspirado(a).					
6. Ativo(a).					
7. Assustado(a).					
8. Culpado(a).					
9. Determinado(a).					
10. Atormentado(a).					

VII. No que diz respeito à sua *performance* laboral, indique o grau em que as seguintes afirmações se aplicam a si. Para tal, utilize a seguinte escala de resposta: *1-Discordo totalmente, 2-Discordo, 3-Discordo em parte, 4-Não discordo nem concordo, 5-Concordo em parte, 6-Concordo e 7-Concordo totalmente.*

	1	2	3	4	5	6	7
1. Acredito que sou um(a) trabalhador(a) eficaz.							
2. Estou feliz com a qualidade dos resultados do meu trabalho.							
3. A minha chefia acredita que sou um(a) trabalhador(a) eficiente.							
4. Os meus colegas acreditam que sou um(a) trabalhador(a) muito produtivo(a).							

VIII. Gostaríamos de saber em que medida se considera satisfeito com o seu trabalho. Isto é, tudo somado, e nas atuais circunstâncias da sua vida profissional, até que ponto está satisfeito com cada um dos aspetos do seu trabalho. Responda, por favor, de acordo com

a seguinte escala de resposta: *1-Extremamente insatisfeito(a)* a *7-Extremamente satisfeito(a)*.

	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.
1. Em relação às suas perspectivas de promoção, diria que está:							
2. Em relação à organização e funcionamento do departamento onde trabalha, diria que está:							
3. Em relação à colaboração e clima de relação com os seus colegas de trabalho, diria que está:							
4. Em relação à remuneração que recebe, diria que está:							
5. Em relação à competência e funcionamento do seu superior imediato, diria que está:							
6. Em relação ao trabalho que realiza, diria que está:							
7. Em relação à competência e funcionamento dos seus colegas, diria que está:							
8. Tudo somado, e considerando todos os aspetos do seu trabalho e da sua vida nesta instituição, diria que está:							

IX. Em seguida encontrará cinco frases, com que poderá concordar ou discordar. De acordo com a seguinte escala, *1-Discordo muito*, *2-Discordo um pouco*, *3-Não concordo, nem discordo*, *4-Concordo um pouco* e *5-Concordo muito*, indique a resposta que melhor se adequa a si.

	1.	2.	3.	4.	5.
1. A minha vida parece-se, em quase tudo, com o que eu desejaria que ela fosse.					
2. As minhas condições de vida são muito boas.					
3. Estou satisfeito com a minha vida.					
4. Até agora, tenho conseguido as coisas importantes da vida, que eu desejaria.					
5. Se eu pudesse recomeçar a minha vida, não mudaria quase nada.					

SECÇÃO 2

Por favor, responda às perguntas que se seguem relativamente aos seus dados biográficos.

1. Qual é o seu sexo?

Feminino

Masculino

2. Qual é a sua idade?

3. Qual é o seu nível de educação mais elevado:

- Ensino Básico
- Ensino Secundário
- Licenciatura
- Mestrado
- Doutoramento
- Pós-graduação
- Outra formação

Se indicou que possui outra formação, indique qual:

4. Qual é o seu estado civil?

- Solteiro(a)
- Casado(a) ou em união de facto
- Divorciado(a)
- Viúvo(a)

5. Há quanto tempo trabalha na sua organização?

6. Qual é o seu vínculo laboral?

- Contrato a termo
- Contrato sem termo
- Trabalhador(a) independente
- Outro

Se indicou que tem outro vínculo laboral, indique qual:

Obrigado pela sua participação!