

EL PODER DE LAS EMOCIONES: PSICOLOGÍA POSITIVA

PSYCHOLOGICAL CAPITAL OF INDIVIDUALS: WHAT CONTRIBUTIONS FOR ORGANIZATIONS?**Hugo Manuel de Oliveira Lucas¹. Lisete dos Santos Mendes Mónico². Florêncio Vicente Castro³**

¹Mestre em Psicologia; hhlucas@sapo.pt (Rua das Flores, 95
– Pinheiros – Marrazes – 2415-732 Leiria – Portugal)

²Professora Auxiliar da Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação
da Universidade de Coimbra ; membro do IPCDVS, Coimbra (lisete_monico@fpce.uc.pt)

³Catedrático de Psicologia Evolutiva y de la Educación de la Universidad de Extremadura

<https://doi.org/10.17060/ijodaep.2014.n1.v5.701>

Fecha de recepción: 15 de Febrero de 2014

Fecha de admisión: 30 de Marzo de 2014

ABSTRACT

The research about positive psychology establishes a link between high levels of optimism and hope with the physiological state and psychological well-being of individuals. The present article analyses the Psychological Capital and its pertinence in the current contextualization of organizations. The following are considered POB (Positive Organizational Behaviour) states: hope, resilience, trust and optimism.

The sample is composed by 301 employees from Portuguese organizations, aged between 18 and 67 and with diverse academic qualifications and organizational functions. We applied the PsyCap Questionnaire (Luthans, Youssef, & Avolio, 2007), comprising four factors: Hope, Resilience, Optimism, and Self efficiency. The results indicate that the highest score corresponds to Self-efficiency, followed by Hope, Resilience and, lastly, Optimism. The psychological capital is analyzed according to personal data (gender, age, and academic qualifications), information concerning professional status (professional situation, time of work in the organization, managerial duties performance, and liquid monthly salary), and the organizational variables (size of the organization). The results are discussed taking into account the contributions of positive psychological capital, and the impact of current crisis scenario in lower levels of optimism.

Keywords: Psychological Capital; Organizations; Employees

RESUMO

A investigação sobre psicologia positiva estabelece uma relação entre níveis elevados de otimismo e de esperança com estados fisiológicos e psicológicos de bem-estar dos indivíduos. O presente artigo aborda o Capital Psicológico e a sua pertinência na contextualização atual das organizações. Consideram-se como estados POB (Positive Organizational Behavior) a esperança, a resiliência, a confiança e o otimismo.

A amostra é composta por 301 colaboradores de organizações portuguesas, com idades compreendidas entre os 18 e os 67 anos e com diversas habilitações académicas e funções organizacionais. Aplicámos o PsyCap Questionnaire (Luthans, Youssef, & Avolio, 2007), composto por quatro fatores: Esperança, Resiliência, Otimismo e Autoeficácia. Os resultados indicam que a pontuação mais elevada corresponde à Autoeficácia, seguindo-se a Esperança, a Resiliência e, por último, o Otimismo. O capital psicológico é analisado em função de dados pessoais (género, idade e habilitações literárias), de informações referentes à condição profissional (situação profissional, tempo de trabalho na organização, desempenho de funções de chefia e vencimento líquido mensal) e a variáveis organizacionais (dimensão da organização). Os resultados são discutidos atendendo aos contributos do capital psicológico positivo e ao cenário de crise atual se repercutir em níveis menores de otimismo.

Palavras-chave: Capital psicológico; Organizações; Trabalhadores

INTRODUÇÃO

O Capital Psicológico ou Capital Psicológico Positivo reporta-se ao conjunto de características positivas de um indivíduo, sendo um elemento psicológico central de positividade em geral e de obediência aos critérios do comportamento organizacional positivo (Lopes & Cunha, 2005). É um conceito relativamente recente, que começou a ser estudado como um processo positivo da gestão de recursos humanos e das próprias organizações, mas que cada vez mais é valorizado porque, para além de estimular a criatividade e a energia positiva, permite delinear objetivos mais ambiciosos e encontrar novas formas de sucesso no trabalho (Luthans et al., 2007).

A origem dos estudos do comportamento organizacional positivo tem as suas raízes na Psicologia Positiva (Seligman, Steen, Park, & Peterson, 2005), sendo considerada como o estudo das condições e processos que contribuem para o florescimento ou condições ótimas de funcionamento das pessoas, grupos e instituições. Sheldon e King (2001) consideram o movimento da Psicologia Positiva como um esforço de conduzir os psicólogos contemporâneos a adotarem uma postura mais aberta e capaz de considerar as motivações e as capacidades humanas. Segundo esta perspetiva, a Psicologia Positiva procura modificar velhos paradigmas em novas faculdades de compreensão de fenómenos psicológicos como a felicidade, o otimismo, o altruísmo, a esperança, a alegria, a satisfação e outras preocupações humanas tão importantes para a pesquisa como a depressão, a ansiedade, a angústia e a agressividade. Diversos investigadores têm contribuído para a teoria do desenvolvimento do Capital Psicológico Positivo (Avey, Wernsing, & Luthans, 2008; Avey, Patera, & West, 2006; Luthans & Avolio, 2008; Luthans & Youssef, 2004, 2007; Luthans, Avolio, Walumbwa, & Li, 2005; Luthans, Avolio, Avey, & Norman, 2007; Luthans, Avey, Clapp-Smith, & Li, 2008).

Segundo Luthans e colaboradores (2007), trata-se de um construto positivo de ordem superior, compreendendo quatro dimensões: autoeficácia/confiança, otimismo, esperança e resiliência. Tais dimensões representam aptidões positivas, que quando agregadas resultam num construto compósito (o PsyCap; Luthans et al., 2007), que supera somatório das quatro dimensões tomadas individualmente. Os autores têm desenvolvido e validado o PsyCap em contexto organizacional, evidenciando a sua relação com o desempenho profissional (Luthans et al., 2007; Avey et al., 2008) em vários contextos culturais (Luthans et al., 2005).

Larson e Luthans (2006), sugerem que, para obter vantagens plenas do impacto dos recursos humanos, as organizações têm de investir e desenvolver formas de analisar as capacidades humanas, sociais e psicológicas. Perante este contexto, o PsyCap é exposto pelos seus autores como um conceito, que as organizações devem procurar desenvolver e no qual devem investir, a fim de melhor poderem alcançar a realização dos seus colaboradores e defender um desenvolvimento sustentável (Luthans et al., 2008).

Luthans e colaboradores sustentam que as dimensões do capital psicológico positivo podem ser desenvol-

vidas e orientadas. Assim, a formação e a aprendizagem indireta contribuem para o aumento da autoeficácia (na literatura da Psicologia, a autoeficácia é igualmente designada por autoconfiança). Outra forma de aumentar a autoeficácia é usar o feedback positivo e o encorajamento. Luthans e Youssef (2004) e Cunha, Rego e Cunha (2007) sublinham que as pessoas autoconfiantes, normalmente, fazem escolhas positivas, esforçam-se mais por alcançar os seus objetivos, selecionam tarefas desafiantes, são mais persistentes, apresentam pensamentos positivos de forma frequente e adaptam-se mais às situações indutoras de stress. Mas a questão não é unicamente possuir ou não determinadas capacidades, a pessoa tem de acreditar que as possui.

Para Cunha et al. (2007), quando falamos de esperança, referimo-nos a um conceito que projeta o indivíduo num futuro auspicioso, um processo que reflete a convicção de que um objetivo é alcançável e que podem ser definidos planos para tornar esse objetivo realizável. As organizações necessitam de induzir nos seus membros o entusiasmo necessário para enfrentar as múltiplas dificuldades, enriquecendo a lista de caminhos alternativos para alcançar os objetivos e aumentando a sua abertura e eficiência durante as alturas de mudança e incerteza.

Carver e Scheier (2003) definem otimismo como uma expectativa de que irão ocorrer coisas positivas. Peterson (2000) considera que o otimismo pode ser um dos importantes temas de interesse para a ciência social positiva. Uma posição pessoal otimista está fortemente vinculada à auto-estima, ao bem-estar psicológico e à saúde física e mental.

A resiliência é a capacidade que o sujeito possui de retomar ao seu estado inicial após uma situação de grande stress, ou seja, é a aptidão para recuperar de situações conflituosas e adversas, mantendo o equilíbrio e a responsabilidade (Carochinho, 2009). A resiliência é, muitas vezes, vista como um processo de ajustamento passivo, subsequente à exposição dessas mesmas adversidades devastadoras – é considerada a capacidade dos indivíduos enfrentarem com sucesso a mudança desafiante, a adversidade e o risco (Jensen & Luthans, 2006). Para Luthans et al. (2007) o conceito resiliência familiariza-se com o atual contexto do trabalho, que é expresso pelo aumento da competitividade e pela mudança constante.

No cenário de crise atual, com consequências nefastas para os trabalhadores (despedimentos, insolvência de empresas, redução de salários, instabilidade), consideramos importante avaliar o estado de capital psicológico dos trabalhadores.

MÉTODO

Objetivos e hipótese de investigação

Tomamos como objetivo analisar o capital psicológico de colaboradores de organizações portuguesas. Consideramos que em tempos de crise o capital psicológico poderá ser afetado, de onde surge a pertinência de avaliar como os colaboradores de organizações portuguesas se posicionam face aos quatro estados POB: Esperança, Resiliência, Otimismo e Autoeficácia.

Amostra

A amostra é não probabilística, de conveniência e em formato “bola de neve”. É composta por 301 indivíduos residentes em Portugal continental, sendo 132 (43.7%) do sexo masculino e 169 (56.3%) do sexo feminino. A idade situa-se entre os 18 e os 67 anos, sendo a média (M) de 40.11 e o desvio-padrão (DP) de 10.78 anos. No que diz respeito aos homens, as idades estão localizados de forma semelhante, com M = 40.28 e DP = 12.11 anos. A idade da mulher varia entre 19 e 58 anos, com M = 39.97 e DP = 9.66 anos.

Material

O Questionário PsyCap (Luthans et al., 2007) avalia o capital psicológico e é constituído por 24 itens distribuídos pelos fatores esperança, resiliência, otimismo e autoeficácia. A escala de medida é de tipo Likert, com seis opções de resposta, de 1 = discordo fortemente a 6 = concordo fortemente. A cotação atribuída a cada dimensão corresponde à pontuação média.

Foi também utilizado um questionário sociodemográfico constituído por três grupos: (1) dados pessoais: sexo, idade e habilitações literárias; (2) informações referentes à condição profissional: situação profissional, tempo de trabalho na organização, desempenho de funções de chefia e vencimento líquido mensal; e (3) informações referentes a variáveis organizacionais, tais como a dimensão da organização.

Validade fatorial do PsyCap. O PsyCap foi sujeito a uma análise fatorial confirmatória. Considerando

PSYCHOLOGICAL CAPITAL OF INDIVIDUALS: WHAT CONTRIBUTIONS FOR ORGANIZATIONS?

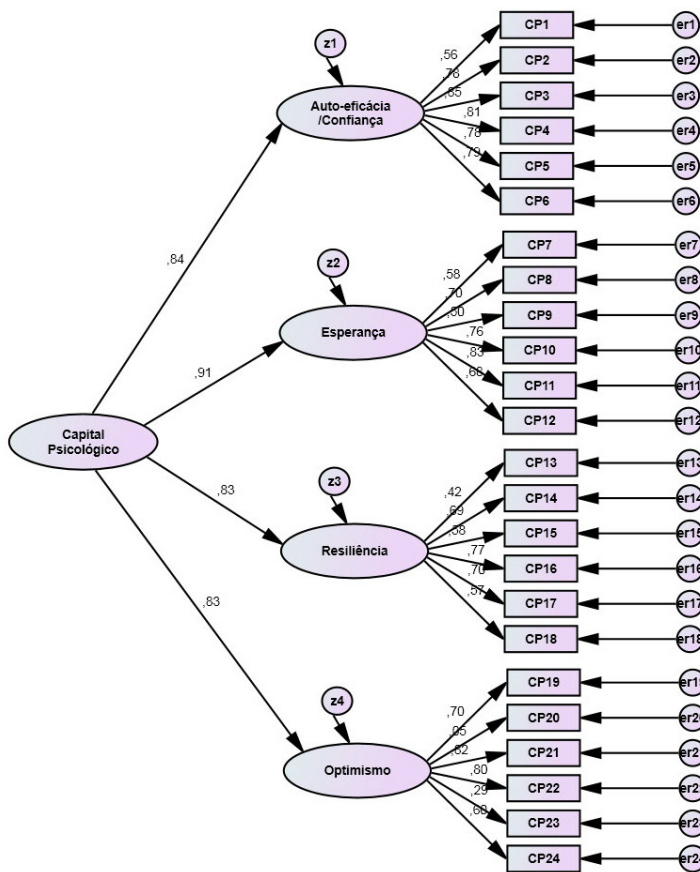
as relações entre os constructos latentes e as variáveis observadas, procedemos à especificação do modelo de medida de acordo com o proposto por Luthans et al. (2007) e realizámos as equações estruturais recorrendo à versão 20 do programa AMOS. Na *Figura 1* apresentamos o diagrama de trajetórias.

Atendendo à qualidade do ajustamento do modelo confirmatório, obtemos um CMIN/DF = 2.700, (248) de 669.55, $p < .001$, um NFI = .819; um CFI = .876 e um RMSEA = .075. Centrando-nos no CFI, verificamos que se situa ligeiramente abaixo do valor de .90, considerado indicador de um bom ajustamento, embora o valor de .876 seja perfeitamente aceitável. Atendendo aos coeficientes de regressão das variáveis observáveis, situam-se entre um mínimo de $\beta = .047$ e um máximo de $\beta = .854$. Os coeficientes de regressão múltipla situam-se entre $R^2 = .830$ e $R^2 = .908$.

Calculámos os coeficientes de consistência interna alpha de Cronbach para os 24 itens, tendo obtido um alpha de Cronbach de .919, indicativo de uma excelente consistência interna. As dimensões apresentam uma fiabilidade aceitável, sendo o alpha do F1– Autoeficácia de .891, do F2– Esperança de .824, do F3– Resiliência de .773 e do F4– Otimismo de .690.

Figura 1 – Modelo estrutural confirmatório dos quatro componentes do Questionário PsyCap: diagrama de trajetórias

PROCEDIMENTOS



O questionário foi aplicado em diversos locais de trabalho (empresas, instituições, lojas, escolas, farmácias, restaurantes, hotéis, etc). Durante a recolha de dados foram tomadas as precauções para garantir o anonimato dos respondentes e a confidencialidade dos dados. Os dados foram analisados utilizando o SPSS 20.0 (*Statistical Package for the Social Sciences*).

RESULTADOS

A pontuação média para o PsyCap Questionnaire é de 4.53 numa escala de 6 pontos. A maior corresponde à Autoeficácia ($M = 4.67$), ao passo que a menor ao Otimismo ($M = 4.32$). Quanto ao desvio-padrão da escala global (0.61), a maior variabilidade situa-se na Autoeficácia ($DP = 0.82$) e a menor no Otimismo ($DP = 0.68$). As relações entre os fatores são elevadas.

Quadro 1 – Valores mínimo e máximo, pontuações médias (M), desvios-padrão (DP) e r de Pearson da Escala de Capital Psicológico e dos fatores constituintes

Para analisar a influência do género dos participantes realizámos uma MANOVA (procedimento General

	Min.	Max.	M	SD	Esperança (r)	Resiliência (r)	Otimismo (r)
<i>PsyCap (escala global)</i>	1,96	6,00	4,53	0,61			
<i>Fatores</i>							
<i>Escala global</i>	1,33	6,00	4,67	0,82	.687***	.623***	.567***
Autoeficácia	1,33	6,00	4,62	0,74	-	.625***	.631***
Esperança	2,17	6,00	4,48	0,69		-	.529***
Resiliência	1,67	6,00	4,32	0,68			-

*** $p < .001$

Linear Model), tomando como VI o género e como VDs as pontuações médias obtidas nas quatro subescalas constituintes do questionário. O teste multivariado indica a inexistência de um efeito global estatisticamente significativo, λ de Wilks = 0.990, $F(4, 281) = 0.69$, $p = .599$. Por sua vez, os testes univariados decorrentes indicam, também, a inexistência de diferenças significativas. Concluímos que o género não possui qualquer influência ao nível do capital psicológico dos colaboradores, manifestando homens e mulheres iguais autoeficácia, esperança, resiliência e otimismo.

Para analisar o efeito da idade dos colaboradores, dos anos de trabalho na organização, da dimensão da organização e do vencimento auferido no capital psicológico dos indivíduos calculámos os coeficientes de correlação de Pearson (cf. Quadro 2).

Quadro 2 – Coeficientes de correlação de Pearson da idade dos participantes, dos anos de trabalho, do venci-

PSYCHOLOGICAL CAPITAL OF INDIVIDUALS: WHAT CONTRIBUTIONS FOR ORGANIZATIONS?

mento e da dimensão da organização com a Escala de Capital Psicológico e fatores constituintes
 Constatamos que tanto a idade como os anos de trabalho na organização não possuem correlações signifi-

PsyCap	Idade	Anos de trabalho na organização	Vencimento	Dimensão da organização
Escola global	,084	,067	,219***	,098
Autoeficácia	,055	,076	,183**	,068
Esperança	,079	,043	,178**	,086
Resiliência	,087	,102	,189***	,036
Otimismo	,057	,028	,187***	,160**

** $p < .01$ *** $p \leq .001$

cativas, tanto com a escala global da PsyCap quanto com os seus quatro fatores constituintes. Inversamente, o vencimento mensal afeta significativamente todo o capital psicológico dos indivíduos: quanto maior é o vencimento auferido, maiores Resiliência, Otimismo, Autoeficácia e Esperança. Quanto à influência da dimensão da organização, nenhuma das relações atinge o limiar de significação estatístico, com a exceção do Otimismo, que aumenta em organizações de maior dimensão.

O estudo das repercussões das habilitações literárias considerou três níveis: 1 = Ensino Básico, 2 = Ensino Secundário e 3 = Ensino Superior. A MANOVA realizada indicou um η^2 de Wilks = 0.949, $F(8, 560) = 1.85$, $p = .066$, ao passo que os testes univariados apontam para uma diferença estatisticamente significativa ao nível do Otimismo, conforme se verifica no Quadro 3. Constatamos que os colaboradores que possuem o Ensino Superior são mais otimistas comparativamente aos que possuem o Ensino Secundário ou o Ensino Básico. Os testes de comparação múltipla de Fisher LSD asseguram a existência das referidas diferenças: entre as médias das habilitações literárias Ensino Básico e do Ensino Secundário não há diferenças significativas; porém, entre o Ensino Básico e o Ensino Superior as diferenças são significativas (diferença absoluta entre as médias de .212, $p = .038$), o mesmo ocorrendo entre o Ensino Secundário e o Ensino Superior (diferença absoluta entre as médias de .31, $p = .019$).

Quadro 3 – Pontuações médias e desvios-padrão nos quatro fatores da Escala de Capital Psicológico em função das habilitações literárias dos participantes: Testes univariados

Analisando a influência dos cinco níveis da situação profissional dos sujeitos (empresários, profissionais

PsyCap	Habilitações literárias						F (1,26)
	Ensino Básico (n = 85)		Ensino Secundário (n = 101)		Ensino Superior (n = 100)		
	M	DP	M	DP	M	DP	
Fatores:							
Autoeficácia	4,62	0,69	4,67	0,83	4,78	0,80	0,977
Esperança	4,68	0,73	4,55	0,73	4,63	0,76	0,745
Resiliência	4,48	0,70	4,48	0,64	4,55	0,74	0,277
Otimismo	4,26	0,62	4,24	0,74	4,48	0,69	3,377*

* $p = .036$

liberais, trabalhadores do Estado, trabalhadores por conta de outrem e trabalhadores-estudantes), obtivemos um η^2 de Wilks = 0.880, $F(16, 849) = 2.27$, $p = .003$, o que nos indica que a situação profissional tem impacto geral no Capital Psicológico dos colaboradores. A realização dos testes univariados decorrentes indicou que a existência de diferenças estatisticamente significativas se situa ao nível de todos os fatores (cf. Quadro 4).

Quadro 4 - Pontuações médias e desvios-padrão dos quatro fatores da Escala de Capital Psicológico em fun-

ção da Situação profissional dos colaboradores: Testes univariados

A realização dos testes de comparação múltipla de Tukey HSD indica-nos que, no referente à Autoeficácia,

PsyCap	Situação profissional												F (1, 281)
	Empresário (n = 37)		Profissional Liberal (n = 10)		Trabalhador do Estado (n = 60)		Trabalhador por conta de outrem (n = 166)		Trabalhador- estudante (n = 13)		Total (N = 286)		
	M	DP	M	DP	M	DP	M	DP	M	DP	M	DP	
Autoeficácia	5,01	0,68	4,92	0,75	4,76	0,74	4,79	0,80	4,64	0,68	4,69	0,68	2,66*
Esperança	4,98	0,68	4,72	0,94	4,73	0,69	4,50	0,74	4,40	0,01	4,62	0,74	4,10**
Resiliência	4,82	0,62	4,82	0,82	4,61	0,70	4,38	0,68	4,49	0,49	4,50	0,69	4,28**
Otimismo	4,39	0,52	4,23	0,85	4,55	0,69	4,24	0,71	4,36	0,77	4,33	0,70	2,37*

* $p \leq .05$ ** $p < .01$

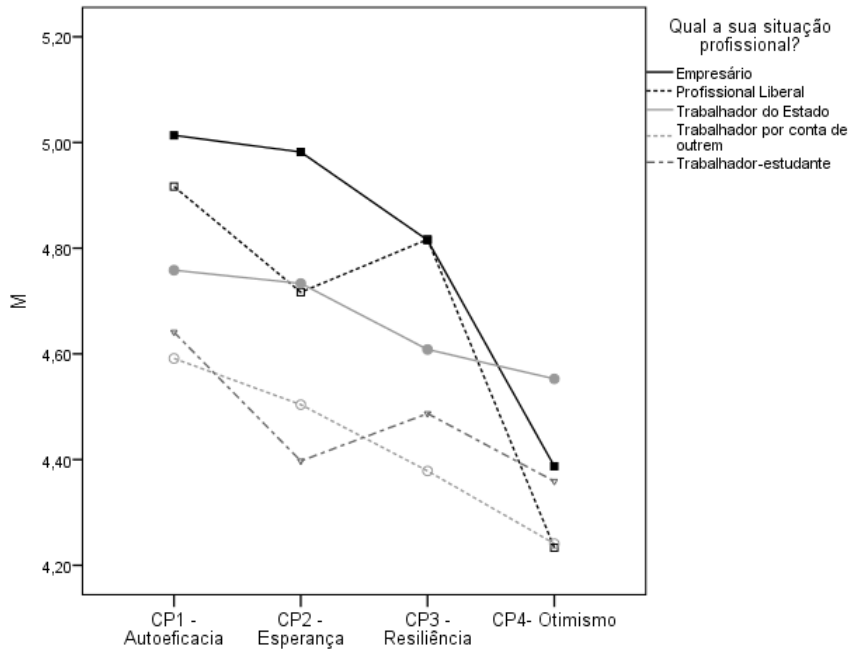
existem diferenças estatisticamente significativas apenas entre os empresários e os Trabalhador por conta de outrem, sendo os primeiros mais autoeficazes que os segundos (diferença absoluta entre as médias de .422, $p = .023$). Quanto à Esperança, os mesmos testes voltam a indicar diferenças entre os empresários e os Trabalhador por conta de outrem, tendo os primeiros mais esperança que os segundos (diferença absoluta entre as médias de .480, $p = .003$). Considerando agora a Resiliência, encontramos novamente diferenças estatisticamente significativas apenas entre os empresários e os Trabalhador por conta de outrem, sendo os primeiros mais resilientes que os segundos (diferença absoluta entre as médias de .437, $p = .004$). Por último, o Otimismo indica diferenças entre situações profissionais diferentes, ou seja, entre os Trabalhadores do Estado e os Trabalhadores por conta de outrem (diferença absoluta entre as médias de .312, $p = .024$), sendo os primeiros mais otimistas que os segundos.

As diferenças entre os quatro fatores da Escala de Capital Psicológico em função da Situação profissional dos colaboradores representam-se graficamente na Figura 2.

Figura 2 – Pontuações médias dos quatro fatores da Escala de Capital Psicológico (PsyCap) em função da Situação profissional dos colaboradores

PSYCHOLOGICAL CAPITAL OF INDIVIDUALS: WHAT CONTRIBUTIONS FOR ORGANIZATIONS?

Verificamos, agora, se os colaboradores que desempenham alguma função de chefia na organização se dife-



renciam em relação aos demais em termos de Capital Psicológico. Os resultados da MANOVA indicam um η^2 de Wilks = 0.876, $F(4, 281) = 9.95$, $p < .001$. A inspeção dos testes univariados (cf. Quadro 5) decorrentes apontam para diferenças entre participantes que desempenham funções de chefia e participantes que não desempenham tais funções na Autoeficácia, Esperança e Resiliência. No Otimismo não encontramos quaisquer diferenças entre quem desempenha e quem não desempenha funções de chefia. Verificamos que quem desempenha funções de chefia se autoperceciona como mais autoeficaz, mais esperançoso e mais resiliente, embora igualmente otimista comparativamente a quem não desempenha funções de chefia.

Quadro 5 – Pontuações médias e desvios-padrão dos quatro fatores da Escala de Capital Psicológico em função do desempenho de funções de chefia na organização: Testes univariados

DISCUSSÃO E CONCLUSÕES

PsyCap	Desempenha alguma função de chefia?						F (1, 284)
	Sim (n = 85)		Não (n = 201)		Total (n = 286)		
Fatores:	M	DP	M	DP	M	DP	
Autoeficácia	5,03	0,64	4,55	0,79	4,69	0,78	24,49***
Esperança	4,88	0,71	4,51	0,72	4,62	0,74	15,73***
Resiliência	4,82	0,64	4,37	0,67	4,50	0,69	27,61***
Otimismo	4,43	0,64	4,29	0,72	4,33	0,70	2,55

* $p < .03$ ** $p = .01$

Atualmente, o universo das organizações está a modificar-se constantemente, o que induz as empresas a

enfrentarem desafios múltiplos. O valor de uma abordagem positiva nas organizações e locais de trabalho tem vindo a ser reconhecido. Aprofundaram-se novas teorias, tendo conduzindo ao surgimento de uma nova linguagem e de novos conceitos, como o Positive Organizational Behavior (POB).

Os nossos resultados indicam que a maior pontuação nas dimensões do capital psicológico corresponde à Autoeficácia e a menor ao Otimismo. Consideramos que este cenário de crise atual e a redução dos salários em alguns setores se repercute em níveis menores de otimismo entre os trabalhadores.

Concluímos que o género, a idade e os anos de trabalho não possuem qualquer influência ao nível do capital psicológico dos colaboradores. Os trabalhadores com o Ensino Superior mostraram-se mais otimistas comparativamente aos com habilitações académicas mais baixas. Os empresários manifestaram-se mais autoeficazes e mais esperançosos, ao passo que os trabalhadores por conta de outrem e os trabalhadores-estudantes os menos autoeficazes e menos esperançosos. Os trabalhadores por conta de outrem mostraram-se também menos resilientes comparativamente aos empresários e aos profissionais liberais. Quem desempenha funções de chefia autopercecionou-se como mais autoeficaz, mais esperançoso e mais resiliente, embora igualmente otimista comparativamente a quem não desempenha funções de chefia.

Se nos últimos anos se tem vindo a dar uma maior importância aos recursos humanos e suas competências (Ferreira, Neves, & Caetano, 2011), dentro e fora das organizações, não se pode negligenciar o impacto que o Capital Psicológico dos colaboradores acarreta para as organizações. As organizações modernas não são apenas locais de trabalho; constituem espaços de interação e representações humanas, habitadas por um imaginário socialmente construído e veiculado, dentro e fora dela. As organizações procuram cada vez mais não só o conhecimento e a experiência na seleção das pessoas, mas também as características positivas dessas mesmas pessoas como o otimismo, a energia e o gosto pela vida (Luthans, 2002). O comportamento organizacional positivo pretende-se afirmar enquanto área de estudo e de melhoria das capacidades psicológicas, as quais, quando alvo de medida e de desenvolvimento, apresentam um impacto significativo no desempenho (Luthans & Youssef, 2004).

Para terminar, propomo-nos apresentar as possíveis limitações ao nosso estudo e indicar algumas propostas de investigação futura. A principal limitação refere-se ao modo como foi efetuada a recolha dos dados no estudo: via inquérito por questionário autoadministrado, o que apresenta algumas vantagens, mas também desvantagens. Entre as vantagens refira-se o anonimato dos respondentes e a possibilidade de obtenção de um cenário amplo da área de investigação, dado que inquirimos docentes de toda a população. Porém, uma das grandes desvantagens refere-se à validade das conclusões alcançadas (Alferes, 1997). Como propostas de investigação futura refira-se a análise das dimensões correlativas do capital psicológico com outras variáveis em contexto organizacional.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alferes, V. R. (1997). *Investigação científica em psicologia: Teoria e prática*. Coimbra: Almedina.
- Avey, J. B., Patera, J. L., & West, B. J. (2006). Positive psychological capital: A new lens to view absenteeism. *Journal of Leadership and Organizational Studies*, 13, 42-60.
- Avey, J. B., Wernsing, T. S., & Luthans, F. (2008). Can positive employees help positive organization change? Impact of psychological capital and emotions on relevant attitudes and behaviors. *Journal of Applied Behavioral Science*, 44 (1), 48-70. doi 10.1177/0021886307311470.
- Carochinho, J. B. (2009). *Trabalho e novas formas de organização do trabalho: Para além do hedonismo e da eudaimonia*. Dissertação de Doutoramento Universidade de Santiago de Compostela.
- Carver, C. S., & Scheier, M. F. (2003). Optimism. In Lopez S., & Snyder, C. (Eds). *Positive Psychology assesment: a handbook of models and measures*. Washington D.C. American Psychological Association.
- Cunha, M. P., Rego, A., & Cunha, R. C. (2007). *Organizações positivas*. Lisboa: D. Quixote.
- Ferreira, J. M. C., Neves, J., & Caetano, A. (2001). *Manual de piscossociologia das organizações*.

PSYCHOLOGICAL CAPITAL OF INDIVIDUALS: WHAT CONTRIBUTIONS FOR ORGANIZATIONS?

Lisboa: McGrawHill.

- Jensen, S. M., & Luthans, F. (2006). Relationship between entrepreneurs' psychological capital and their authentic leadership. *Journal of Managerial Issues*, 18(2), 254-273.
- Larson, M., & Luthans, F. (2006). The potential added value of psychological capital in predicting work attitudes. *Journal of Leadership and Organization Studies*, 13, 44-61.
- Lopes, M. P., & Cunha, M. P. (2005). Mindpower: O Valor do capital psicológico positivo. *RH Magazine*, 41, 30-41.
- Luthans, F. (2002). Positive organizational behavior: Developing and managing psychological strengths. *Academy of Management Executive*, 16, 57-72.
- Luthans, F., Avolio, B. J., Avey, J. B., & Norman, S.M. (2008). The mediating role of psychological capital in the supportive organizational climate: Employee performance relationship. *Journal of Organizational Behavior*, 29, 219-238.
- Luthans, F., & Avolio, B. J. (2008). The 'point' of positive organizational behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 29, 219-238.
- Luthans, F., & Youssef, C. (2004). Human, social, and now positive psychological capital management: Investing in people for competitive advantage. *Organizational Dynamics*, 33 (2), 143-160.
- Luthans, F., & Youssef, C. M. (2007). Emerging Positive Organizational Behavior Leadership Institute Faculty Publications. URL <http://digitalcommons.unl.edu/leadershipfacpub/8>.
- Luthans, F., Avey, J. B., 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, 818-827.
- Luthans, F., Avolio, B., Walumbwa, F., & Li, W. (2005). The psychological capital of Chinese workers: Exploring the relationship with performance. *Management and Organization Review*, 1 (2), 247-269.
- Luthans, F., Youssef, C.M., & Avolio, B. J. (2007). *Psychological Capital: Developing the human competitive edge*. New York: Oxford University Press.
- Peterson, C. (2000). The future of optimism. *American Psychologist*, 55, 44-55.
- Seligman, M. E P, Steen, T., Park, N., & Peterson, C. (2005). Positive psychology progress: Empirical validation of interventions. *American Psychologist*, 60(5), 410-421.
- Sheldon, K.M., & King, L. (2001). Why positive psychology is necessary? *American Psychologist*, 56, 216-217.