



A INFLUÊNCIA DO CAPITAL PSICOLÓGICO NO BEM-ESTAR DE TRABALHADORES: ESTUDO COM OPERADORES DE CAIXA DE SUPERMERCADOS

THE INFLUENCE OF PSYCHOLOGICAL CAPITAL IN WELL BEING OF WORKERS: A STUDY WITH CASH OPERATORS OF SUPERMARKETS

Warton Silva Souza

Administrador, Especialista em Gestão e Auditoria na Administração Pública. Mestre em Administração. Servidor da Universidade Federal do Tocantins. Professor da Faculdade Católica Dom Orione.

E-mail: warton_silva@hotmail.com

Gildemar Silva da Conceição

Administrador. Faculdade Católica Dom Orione

E-mail: gildemar.adm@hotmail.com

RESUMO

Levando em consideração a complexidade dos ambientes de trabalho modernos que exige maior absorção e dedicação por parte de seus ocupantes, este estudo busca analisar as relações entre capital psicológico e o bem-estar no trabalho dos operadores de caixa de supermercado. Os participantes foram 41 trabalhadores que atuam em supermercados na cidade de Araguaína/TO. Como instrumento para coleta de dados foi utilizado um questionário de autopreenchimento composto de quatro escalas que mediram as variáveis da pesquisa. A presente pesquisa se propôs a apresentar, interpretar e discutir as relações entre as variáveis, como também, testar as hipóteses referentes ao modelo conceitual proposto, por meio de uma pesquisa de natureza transversal com abordagem quantitativa, cujos dados coletados foram analisados por aplicação de técnicas estatísticas paramétricas cálculos de estatísticas descritivas: médias, desvio padrão e correlações; cálculos de estatísticas multivariadas: análises de regressões lineares múltiplas pelo método (enter por meio do software SPSS, versão 18.0). Os resultados obtidos demonstraram que os níveis das três dimensões de bem-estar no trabalho estão correlacionados. Confirmou-se também, o capital psicológico como preditor direto das dimensões de bem-estar no trabalho satisfação no trabalho e envolvimento com o trabalho. Por fim, este trabalho evidenciou que trabalhadores com um capital psicológico elevado tendem a manter vínculos com seu trabalho e com sua organização empregadora, os quais representam bem-estar no trabalho.

Palavras-chave: Comportamento organizacional. Capital psicológico. Bem-estar no trabalho

ABSTRACT

Considering the complexity of the modern workplace that demands greater absorption and dedication on the part of their occupants. This study seeks to analyze the relationship between psychological capital and well-being at work of the cashier of the supermarket. Participants were 41 workers who worked in supermarkets in the Araguaína/TO city. As an instrument for data collection was used a self-report questionnaire consists of four scales that measured the variables of the research. This study aimed to present, interpret and discuss the relationships between variables, but also test the hypotheses regarding the proposed conceptual framework, through a cross-cutting research with a quantitative approach, which collected data were analyzed by applying techniques parametric statistical calculations of descriptive statistics: means, standard deviations and correlations, multivariate statistical calculations: analysis of multiple linear regressions method enter (SPSS software, version 18.0). The results showed that the levels of the three dimensions of well-being at work are correlated. It was confirmed also psychological capital as a predictor of direct dimensions of well-being at work job satisfaction and involvement with work. Finally, this study showed that workers with high psychological capital tend to maintain links with their work and with their employing organization, which represent well-being at work.

Keywords: Organizational behavior. Psychological capital. Well being at work.

1 INTRODUÇÃO

Muito se tem falado sobre a importância da compreensão dos aspectos comportamentais dos indivíduos nas organizações. É um equívoco pensar que as empresas são construídas somente de estrutura física, esquecendo o componente mais importante que é o fator humano, peça essencial e indispensável para o funcionamento de qualquer organização.

Estamos em um mundo globalizado, onde houve inúmeras transformações nas instâncias políticas, sociais, culturais e tecnológicas, passando de uma sociedade industrializada para uma sociedade pautada na importância do conhecimento. Pois, a complexidade do ambiente organizacional exige dos gestores muito mais competência e ferramentas mais eficientes capazes de gerir capital intelectual dos indivíduos, que sem dúvida é uma alternativa para quem quer ser competitivo no mercado atual.

Segundo Carvalho e Sousa (1999, p. 2), “O capital humano é a capacidade, conhecimento, habilidade, criatividade e experiências individuais dos empregados e gerente transformando em produtos e serviços que são motivos pelo qual os clientes procuram a empresa e não o concorrente”. É fácil perceber que na maioria das vezes os clientes não tomam como base, os capitais físicos para o sucesso da organização, mais sim, ao comprometimento das pessoas. Neste sentido, quando se lhes oferece um bom atendimento, tornam-se maiores as possibilidades deste cliente retornar à empresa da qual utilizou o produto ou serviço e, para isso, é preciso ter o ambiente organizacional favorável com pessoas dispostas e aptas a desempenhar um ótimo trabalho.

Diante da necessidade de se compreender o quanto o capital psicológico influencia no bem-estar dentro do ambiente organizacional, é que surge este estudo, que tem como objetivo geral analisar as relações entre o capital psicológico que segundo Luthans, Luthans e Luthans (2004) está associado a quatro dimensões psicológicas: autoeficácia, esperança, otimismo e resiliência. E o quanto este influencia no bem-estar no trabalho que segundo Siqueira e Padovam (2008), podem ser classificados pelas três dimensões: satisfação com trabalho, envolvimento no trabalho e comprometimento organizacional afetivo, dos operadores de caixa de supermercados de Araguaína-TO.

Os objetivos específicos serão apresentar, inter-

pretar e discutir os níveis do capital psicológico e do bem-estar no trabalho bem como investigar se existe relação entre as duas variáveis da pesquisa. Propondo testar algumas hipóteses das relações entre as variáveis deste estudo.

O presente estudo está organizado em quatro partes. A primeira consiste em uma breve revisão literária mostrando conceitos de alguns autores a respeito das variáveis: capital psicológico e bem-estar, com o intuito de apresentar ao leitor o contexto teórico escolhido para a realização desta pesquisa. Na segunda é apresentado o método. Em seguida, na terceira parte, serão apresentados os resultados e as discussões. Finalizando com a quarta parte na qual são expostas as considerações finais, bem como as contribuições e limitações a respeito do estudo e sugestões sobre futuras pesquisas sobre o tema.

1.1 BEM-ESTAR NO TRABALHO

Com o avanço da competitividade e as exigências para a valorização dos colaboradores dentro do ambiente de trabalho, nota-se que as organizações devem ter uma maior preocupação em criar condições favoráveis para o bom desempenho e satisfação de seus colaboradores bem como o desenvolvimento de técnicas que promovam o bem-estar no trabalho e realização pessoal, de modo que estes criem uma relação de afetividade com a organização e sintam-se mais confiantes e comprometidos, podendo desenvolver suas atividades com mais segurança e estabelecer uma relação mais íntima com o grupo com quem convive e com a própria organização.

O tema do bem-estar já vem sendo estudado há décadas, pois este está diretamente ligado ao comportamento dos indivíduos dentro e fora das organizações podendo destacar quatro tipos que estão sendo estudados: bem-estar subjetivo, bem-estar social, bem-estar psicológico e bem-estar no trabalho. No entanto, neste estudo trabalharemos o corpo teórico proposto por Siqueira e Padovam (2008), que tratava a respeito do Bem-Estar no Trabalho. Tema este que se consolidaria como uma referência de nível nacional e até internacional a respeito do assunto colaborando assim, para o fortalecimento dos princípios da psicologia positiva.

Podemos definir o trabalho como a ocorrência de várias atividades, esforços na busca de atingir um determinado objetivo ou meta. Pois é no trabalho que o indivíduo se dignifica, transformando suas energias em ações produtivas. É no trabalho que

passa a maior parte do dia, o que faz dos colegas de trabalho a segunda família. E em toda família é preciso que haja regras para uma boa convivência como respeitar as diferenças, a pensar no coletivo, como maneira para beneficiar todos, pois cada um possui sonhos e objetivos, é nesse contexto que a psicologia positiva organizacional vem abordar maneiras de evidenciar que mais importante que identificar os pontos negativos da vida é mostrar de que modo os aspectos positivos contribuem para o bem-estar no trabalho.

Bem-estar no trabalho pode ser definido como a relação que o indivíduo tem com o seu trabalho, que segundo (SIQUEIRA; PADOVAM, 2008), pode ser entendido como um construto psicológico multidimensional, integrado por vínculos afetivos positivos com o trabalho (satisfação e envolvimento) e com a sua organização empregadora (comprometimento organizacional afetivo). Esse estado de harmonia e equilíbrio multifatorial que o indivíduo consegue manter com o local onde executa suas tarefas são possíveis quando ele percebe que é útil para a empresa. Desta forma, acredita que a organização valoriza seu trabalho e que seus esforços são recompensados com justiça. Pois, além deste sentir-se bem, seu compromisso com as metas e objetivos da instituição terão caminhos mais parecidos, tornando-se mais criativo sem contar com a melhoria da relação interpessoal que fluirá espontaneamente.

Entendendo que satisfação no trabalho, segundo Locke (1976, p. 1300) “[...] é um estado emocional positivo ou de prazer, resultante de um trabalho ou de experiências de trabalho”. Siqueira e Gomide Jr (2004) apontam satisfação no trabalho como um vínculo afetivo positivo com o trabalho, e definem como aspectos específicos deste vínculo: (1) as satisfações que se obtém nas relações com as chefias; (2) as satisfações com os colegas de trabalho; (3) as satisfações advindas do salário pago pela organização; (4) as satisfações relativas às oportunidades de promoção ofertadas pela política de gestão da organização; e (5) das satisfações com as tarefas realizadas. É possível observar que, através da conceitualização dos autores que o bem-estar no tra-

balho só se concretiza quando se tem percepções positivas destas três dimensões.

O envolvimento com o trabalho, segundo Lodaahl e Kejner (1965, p. 25) seria “[...] o grau em que o desempenho de um indivíduo no trabalho afeta sua autoestima”; e o comprometimento organizacional afetivo, na visão de Mowday, Steers e Porter (1979, p. 225) seria “[...] é um estado no qual um indivíduo se identifica com uma organização em particular e com seus objetivos”. Os dois primeiros aspectos dizem respeito ao vínculo afetivo entre o indivíduo e o seu trabalho, já o terceiro refere-se ao vínculo afetivo entre indivíduo e organização. O bem-estar no trabalho pode ser definido como o estado em que o indivíduo expressa suas emoções positivas em relação ao seu trabalho, ou seja, estar bem emocionalmente e perceber que possui condições para desenvolver suas capacidades e competências para alcançar seus objetivos de vida. Tal conceito elaborado pelo autor pode ser explicado fora do ambiente de trabalho já que estas emoções e percepções são intrínsecas, ou seja, cada indivíduo possui suas motivações e desejos.

O bem-estar no trabalho só é percebido pelo colaborador no momento em que ele reconhece a relevância de seu trabalho para a sociedade, para a organização e para si mesmo. E quando este é recompensado pelo seu trabalho desempenhado por meio de suas competências e comprometimento, possuindo em seu trabalho autonomia para tomar decisões, torna-se um colaborador muito mais produtivo. Além do mais, há que se perceberem por parte dos colaboradores as possibilidades de crescimento profissional e humano. Sem contar a percepção de segurança, de apoio material, tecnológico, social e justa troca entre trabalho oferecido e salário recebido, que sem dúvidas, são imprescindíveis para que o colaborador vista a camisa da empresa e possa nascer nele um sentimento de pertencimento a ela.

Neste estudo foi utilizado o modelo teórico de bem-estar no trabalho desenvolvido por Siqueira e Padovam (2008). O modelo teórico de BET pode ser mais bem compreendido por meio da Figura 1, a seguir.

Figura 1: Modelo teórico de bem-estar no trabalho (BET).



Fonte: SIQUEIRA (2009)

Neste caso, o Bem-estar no Trabalho pode ser compreendido como a relação positiva do indivíduo com o ambiente de trabalho e com a organização. É a existência de emoções positivas no trabalho e percepção por parte do indivíduo em perceber que em seu trabalho ele pode desenvolver suas potencialidades/habilidades para alcançar suas metas de vida.

Todavia, Siqueira (2009) relata que o modelo proposto pelos três componentes para o Bem-Estar no Trabalho (SIQUEIRA; PADOVAM, 2008) não se constitui apenas em um conceito composto apenas por emoções positivas, mas também por componentes que ampliam o espectro do estado psicológico positivo e saudável do trabalhador e que:

[...] Tais vínculos, representados por diversos sentimentos, são construídos cognitivamente (ou mentalmente) quando o indivíduo organiza seus pensamentos acerca das relações, experiências e vivências no contexto organizacional de trabalho. Aqui se adota o sentido do termo “sentimento” dado por Damásio (1996) como a representação mental de experiências com conteúdo emocional quais sejam, aquelas que ocorreram com alguma intensidade de emoção (SIQUEIRA, 2009, p. 251).

Para compreendermos melhor o grau de importância destes três componentes (satisfação no trabalho, envolvimento com o trabalho e comprometimento organizacional afetivo) no bem-estar no trabalho, é preciso

que seja analisado cada um em suas particularidades.

1.1.1 SATISFAÇÃO NO TRABALHO

Dentre os diversos conceitos a respeito desta variável para a compreensão do (BET) podemos citar Siqueira (2009) que relata como sendo um vínculo positivo estruturado a partir de três categorias de fontes de satisfação: do relacionamento com as pessoas, das retribuições organizacionais e das tarefas realizadas.

Siqueira e Gomide Jr. (2004) definem a satisfação no trabalho como uma atitude geral do trabalhador frente ao trabalho como um todo, não sendo, portanto, relevante especificar as reações específicas dos indivíduos. Segundo os autores, é importante que este tema desperte interesse por parte dos estudiosos e principalmente dos gestores, que devem entender que trabalhadores satisfeitos além de produzir mais, geram menos custos para a organização.

1.1.2 ENVOLVIMENTO COM O TRABALHO

Siqueira e Gomide Jr. (2004) explicam o envolvimento por parte das pessoas, destacando algumas características importantes, como a ocorrência de fatores individuais como autoestima e a necessidade de crescimento.

Siqueira e Padovam (2008) entendem que o envolvimento com o trabalho posposto por Lodahl e Kej-

ner (1965) pode ser compreendido mais recentemente como um estado de fluxo (CSIKSZENTMIHALYI, 1999). O estado de fluxo ocorre em momentos em que, o que sentimos, desejamos e pensamos se harmonizam. Tais momentos

[...] costumam ocorrer quando alguém encara metas que exigem respostas apropriadas. É fácil entrar em fluxo em jogos de xadrez, tênis ou pôquer, porque eles possuem metas e regras para a ação que tornam possível ao jogador agir sem questionar o que deve ser feito e como fazê-lo. (CSIKSZENTMIHALYI, 1999 p.36).

Segundo Siqueira e Gomide Jr. (2004) fatores pessoais como a autoestima, a necessidade de crescimento, de controle, a ética protestante bem como, características da chefia como a delegação de funções, são algumas das características relevantes para explicar o envolvimento no trabalho por parte do trabalhador, que bem cuidadas podem manter este envolvimento constantemente crescente.

1.1.3 COMPROMETIMENTO ORGANIZACIONAL AFETIVO

Este componente que completa o conceito do bem-estar no trabalho, trata da relação de afetuosidade que existe entre o trabalhador e a organização no qual ele mantém vínculos de subordinação, (MOWDAY; PORTER, 1979) identifica o comprometimento organizacional como o vínculo do indivíduo com a organização, o qual ela poderá o auxiliar na realização de seus objetivos pessoais. Pode-se notar que este comprometimento organizacional afetivo ocorre com maior intensidade, quando o indivíduo consegue perceber que os planos traçados pela empresa na qual trabalha coincidem com os seus, tornando esta relação de companheirismo entre ambas muito mais consistentes.

O comprometimento organizacional afetivo é tido pelos trabalhadores, como uma forma de pertencimento e identificação com os valores da organização. Siqueira e Gomide Jr. (2004) afirmam que existem duas vertentes para o comportamento organizacional. A primeira de natureza afetiva baseia-se no vínculo do indivíduo com a organização, norteadas pela identificação com os valores e a ética da mesma. Já a segunda vertente - que é extremamente de procedência cognitiva - está ligada com as concepções sociológicas e cognitivas sobre as percepções dos indivíduos em relação à organização.

Pesquisas mostram a importância do bem-estar nas organizações, e o desafio maior é buscar desenvolver ferramentas e métodos que proporcionem uma harmonia entre trabalhadores e a organização, de modo que estes indivíduos se sintam envolvidos a ponto de desenvolverem laços mais estreitos com a empresa onde trabalham. Tudo isso só será possível se as organizações se comprometerem cada vez mais a oferecer o suporte necessário para que, este casamento possa durar o máximo possível (SOUZA, 2011).

O grande dilema do bem-estar no trabalho está em procurar expandir a importância da psicologia positiva e a relevância do comportamento organizacional positivo e, o que este contribui no melhoramento do clima organizacional. Sem deixar de mencionar o capital psicológico e suas quatro dimensões que são (autoeficácia, otimismo, esperança e resiliência) do modelo proposto por Luthans, Luthans, Luthans (2004), buscando saber se essas dimensões têm possíveis influências no bem-estar dos operadores de caixa de Araguaína.

1.2 CAPITAL PSICOLÓGICO

O comportamento organizacional positivo é oriundo da Psicologia Positiva, onde o capital psicológico teve sua origem (SELIGMAN, 2005). O comportamento organizacional positivo tem como objetivo esclarecer sobre a importância da positividade dentro das organizações mostrando de que forma este impacto positivista influencia para o bem-estar dentro do ambiente de trabalho.

Pelas pesquisas de Seligman e Csikszentmihalyi (2000), pode-se perceber que a psicologia positiva veio com intuito de promover mudanças no foco da psicologia tradicional, que até então, se preocupava apenas com os acontecimentos ruins da vida. Assim, de acordo com Luthans (2002 p. 59) que define o comportamento organizacional positivo como “o estudo e aplicação dos pontos fortes, recursos humanos e capacidades psicológicas positivamente orientadas, que podem ser medidas, desenvolvidas e geridas de forma eficaz para a melhoria do desempenho”, propõe a necessidade de estabelecer a verificação da psicologia positiva organizacional e que mudanças provocariam dentro das organizações.

Em 2004, Luthans, Luthans e Luthans, propuseram um constructo de capital psicológico como um estado mental positivo que responde à questão. “Quem é você?”. Para esses autores, o estado positivo mencionado anteriormente é formado por quatro capaci-

dades psicológicas: eficácia, esperança, otimismo e resiliência. Destacando que o capital psicológico influencia em aspectos como aumento do nível de satisfação, comprometimento, perseverança, desempenho no trabalho e clima organizacional positivo.

Segundo os autores mencionados acima, pessoas que detêm consideráveis níveis das capacidades psicológicas autoeficácia, esperança, otimismo e resiliência estão mais preparadas para enfrentar situações difíceis e delicadas, que ele categoriza como eficácia, pois estes indivíduos têm uma maior facilidade em encontrar soluções para os seus problemas, porque possuem otimismo, esperança e perseverança. Além de acreditarem que os desafios são mais um obstáculo da vida, mostrando-se resilientes a eles.

As capacidades psicológicas apresentadas a seguir: autoeficácia, esperança, otimismo e resiliência são as que melhor traduzem os critérios adotados por (LUTHANS; AVOLIO, 2003) que tendem a obedecer a determinados requisitos como: ser positivamente orientada, ser baseada na teoria e na investigação, ser mensurável, ser suscetível de desenvolvimento e melhoria e ter um impacto demonstrado na melhoria do desempenho no contexto organizacional. Características indispensáveis para mostrar a importância dessas capacidades para melhoria do meio organizacional como um todo.

A seguir serão apresentadas as definições das quatro capacidades psicológicas que compõem o capital psicológico.

Figura 2: Modelo teórico do capital psicológico



Fonte: (LUTHANS; LUTHANS; LUTHANS, 2004)

A autoeficácia é caracterizada no modelo do capital psicológico como sendo a crença de que o indivíduo detém relativa à sua capacidade para mobilizar a motivação, os recursos cognitivos e o curso necessário para realizar com êxito uma tarefa específica num dado contexto (LUTHANS; YOUSSEF, 2004). Para o autor, a autoeficácia mantém uma relação positiva como a motivação e com desempenho, pois indivíduos que possuem essa capacidade psicológica são abertos a enfrentar desafios para alcançar um resultado de sucesso seja na vida pessoal ou profissional. Mesmo em situações delicadas, e com resultados negativos, procuram encontrar caminhos alternativos, são perseverantes e acabam até mais fortes em

determinadas situações, pois se mostram muito resilientes (LUTHANS; LUTHANS; LUTHANS, 2004; VISEU; JESUS; RUS; NUNES; LOBO; CARA-LINDA, 2012). Segundo Bandura (1981) a autoeficácia é uma característica importante para o desenvolvimento do indivíduo, mas que requer metas e objetivos.

A esperança é outra capacidade do capital psicológico que de acordo com (LUTHANS; LUTHANS; LUTHANS, 2004; VISEU; JESUS; RUS; NUNES; LOBO; CARA-LINDA, 2012) é tida como uma disposição desembaraçada e otimista pautada por coragem perante a vida. A esperança se destaca pela sua capacidade de alocar vários elementos positivos que tornam a pessoa detentora dessa capacidade motivada para conquistar

seus objetivos. Segundo Cunha e Lopes (2007), é preciso munir-se de coragem para enfrentar as adversidades que fazem parte do crescimento e desenvolvimento pessoal, social e profissional. Pois a esperança é essencial quando se estiver em busca da felicidade, e esta capacidade está diretamente relacionada com o desempenho do indivíduo dentro e fora da organização.

Para Luthans, Luthans, e Luthans (2004), o otimismo está diretamente ligado com a psicologia positiva. Assim, como a esperança, o otimismo é visto como uma maneira de caracterizar aqueles indivíduos que percebem a vida e os acontecimentos sempre pelo lado mais favorável, ou seja, que tais acontecimentos sempre podem de alguma maneira contribuir para sua vida. O otimismo pode ter uma ligação direta com a esperança, pois ambos planejam para atingir um determinado objetivo conforme relata os autores (CUNHA; LOPES 2007; VISEU et al, 2012). De acordo com Luthans, et al (2005) indivíduos otimistas não veem suas dificuldades necessariamente como falhas, mas como uma ocasião oportuna para melhorar seu desempenho. É neste contexto que Scheier e Carver (2003) caracterizam otimismo como uma expectativa de que poderão ocorrer coisas boas, opondo-se ao pessimismo que avalia os acontecimentos sempre como um olhar negativo.

O conceito de resiliência definida no modelo do capital psicológico por Luthans, Avolio e Youssef (2007), refere-se à capacidade de recuperação diante de situações de adversidades, das incertezas, falhas e até mesmo perante mudanças positivas. Por exemplo, a promoção para ocupar cargos ou executar tarefas que exijam maiores responsabilidades por parte do indivíduo. Para Jacelon (1997), resiliência é uma particularidade e também uma competência do indivíduo e da família em encarar os obstáculos, no entanto, ambos enfrentam essas barreiras de formas diferentes. Segundo o mesmo autor, as pessoas resilientes possuem a capacidade de trilhar caminhos alternativos na busca de seus objetivos.

No Brasil, pesquisas como a de Emilio, Martins e Siqueira (2011) que levantam e validam uma medida sobre resiliência destacando as seguintes dimensões: tolerância a adversidades, a aceitação positiva de mudanças, a competência pessoal autocontrole, espiritualidade e resignação, ou seja, a conformidade no sofrimento, nas provações da vida. As autoras destacam que pessoas resilientes não só têm maiores possibilidades de superar os problemas e as adversidades da vida como aprendem com esses, lições que serão úteis para a solução de novos obstáculos que vierem

a aparecer pelo caminho. No cenário organizacional, destaca-se o trabalho de Coutu (2002) que descreve dentro de uma visão organizacional que não existe outra maneira de caracterizar a resiliência senão agregada à capacidade do indivíduo de recuperar-se das dificuldades. Pois fazendo uma analogia, pessoas resilientes são como o bambu que o vento vem com toda sua força envergando-o, mais por ser capaz de enfrentar as adversidades mesmo deitado ele continua crescendo, lutando diariamente pela sua sobrevivência e aprendendo que mesmo nas dificuldades há sempre uma lição para se aprender.

Diante da fundamentação teórica apresentada, propõe-se neste estudo o teste das seguintes hipóteses:

H1 – Existe impacto positivo do capital psicológico sobre a dimensão satisfação no trabalho;

H2 – Existe impacto positivo do capital psicológico sobre a dimensão envolvimento com o trabalho;

H3 – Existe impacto positivo do capital psicológico sobre a dimensão comprometimento organizacional afetivo.

2 MÉTODOS

2.1 PARTICIPANTES

Para este trabalho, a escolha dos participantes foi feita por conveniência e sua quantidade se deu pela limitação do campo de coleta de dados. No entanto, considerando-se que foram utilizadas apenas análises de estatísticas descritivas e análises multivariadas (regressão linear múltipla), atendeu-se aos critérios recomendados por Hair, Anderson, Tatham e Black (2005) e Tabachnick e Fidell (2001).

Nesta pesquisa foram coletados dados junto aos atendentes de caixa de supermercados de Araguaína-TO. Os mesmos participaram do estudo respondendo ao questionário de autopreenchimento. O total de participantes foram 41 operadores de caixa de supermercados. O grupo foi constituído, em sua maioria, por mulheres (90,2%); solteiras (46,3%), com a idade média foi de 25,39 anos (DP = 5,05); e o tempo de serviço desses trabalhadores apresentou média de 1,39 anos (DP = 0,74).

2.2 INSTRUMENTO

O instrumento de coleta de dados utilizado foi um questionário de autopreenchimento composto pelas seguintes escalas que avaliaram as variáveis da pesquisa:

Escala de Capital Psicológico – A medida foi

originalmente construída e validada por Luthans; Youssef e Avolio (2007) e adaptada para o Brasil, por Martins et al (2011). Constitui-se em uma escala unifatorial composta por 25 frases ($\alpha=0,82$). As respostas foram dadas numa escala de cinco pontos, tipo Likert (1=discordo totalmente até 5=concordo totalmente).

Escala de Satisfação no Trabalho – Medida validada por Siqueira (1995; 2008). Constitui-se em sua forma reduzida de uma escala composta por 15 itens divididos em cinco fatores: satisfação com os colegas ($\alpha=0,81$), satisfação com o salário ($\alpha=0,90$), satisfação com a chefia ($\alpha=0,84$), satisfação com a natureza do trabalho ($\alpha=0,77$) e satisfação com as promoções ($\alpha=0,81$). As respostas foram dadas numa escala de sete pontos (1=totalmente insatisfeito até 7=totalmente satisfeito).

Escala de Envolvimento com o Trabalho – Medida validada por Siqueira (1995; 2008) composta por cinco itens ($\alpha=0,78$), desenvolvida a partir da escala elaborada por Lodahl; Kejner (1965). As respostas foram dadas em uma escala de sete pontos, tipo Likert (1=discordo totalmente até 7=concordo totalmente).

Escala de Comprometimento Organizacional Afetivo – Medida validada por Siqueira (1995; 2008) contém, em sua forma reduzida, cinco itens ($\alpha=0,93$). As respostas foram dadas em uma escala de cinco pontos (1=nada até 5=extremamente).

Ao final do questionário foram levantados dados de caracterização dos participantes, tais como, sexo, idade, estado civil, escolaridade e tempo de serviço na empresa.

2.3 ANÁLISES DE DADOS

Os dados coletados, todos representados por indicadores numéricos, formaram um banco de dados para tratamento no software estatístico Statistical

Package for the Social Sciences (SPSS), versão 18.0. Foi realizada, a priori, uma análise exploratória dos dados para verificar a precisão de entrada de dados, outliers e respostas omissas. Depois da exploração, análises descritivas foram realizadas a fim de caracterizar os participantes, assim como as correlações entre as variáveis (r de Pearson). Também foram calculados os alfas de Cronbach para as escalas utilizadas. Após a exploração dos dados, análises estatísticas multivariadas foram realizadas por meio de modelos de regressão linear múltipla hierárquica padrão e enter utilizando-se o subprograma regression do SPSS, versão 18.0. Na sequência estão apresentados os resultados obtidos, sua interpretação e discussão com base na literatura.

3 DISCUSSÕES E RESULTADOS

Os resultados foram organizados em duas seções, com a finalidade de sistematizar sua discussão. Na primeira seção, apresentam-se, interpretam-se e discutem-se os resultados das análises descritivas referentes às médias e desvios-padrão e correlações (r de Pearson) das dimensões de bem-estar no trabalho e capital psicológico.

Na segunda, apresentam-se, interpretam-se e discutem-se modelos de regressões lineares múltiplas enter, tendo como regressores as dimensões de bem-estar no trabalho e como variável independente o capital psicológico.

3.1 ANÁLISES DESCRITIVAS

Na Tabela 1 contém as médias, os desvios-padrão, escala de respostas, os coeficientes de correlação (r de Pearson) das variáveis e também os índices de confiabilidade das escalas utilizadas no estudo.

Tabela 1 - Sumário das estatísticas descritivas, coeficientes de correlação (r de Pearson) entre as variáveis do estudo e índices de confiabilidade das escalas (n = 41).

VARIÁVEIS	MÉDIAS	DP	"ESCALA DE RESPOSTAS"	1	2	3	4
1. ST	3,77	0,3	1 a 7	0,72			
2. ET	4,36	1,25	1 a 7	0,446**	0,82		
3. COA	4,36	1,08	1 a 5	0,367*	0,376*	0,87	
4. PSYCAP	3,15	0,92	1 a 5	0,291	0,617***	0,909***	0,91

*** p < 0,001; ** p < 0,01; * p < 0,05; ST = Satisfação com o trabalho; COA = Comprometimento Organizacional Afetivo; ET = Envolvimento com o Trabalho; PSYCAP = Capital psicológico. Índices de confiabilidade das escalas estão na linha diagonal.

Na Tabela 1, observa-se que a dimensão de bem-estar no trabalho, satisfação com o trabalho obteve uma média inferior (média = 3,77; DP = 0,3) ao ponto médio da escala de respostas (valor = 4). Compreende-se que, a classe de trabalhadores estudada está “levemente insatisfeita”, com relação ao espírito de colaboração de seus colegas, com o tipo de amizade que seus colegas demonstram, com seu salário comparado aos seus esforços no trabalho, com as oportunidades e com as vezes que foram promovidos, com o quanto suas tarefas são capazes de absorvê-los e com o grau de interesse que estas despertam.

A dimensão de bem-estar no trabalho, envolvimento com o trabalho, obteve uma média superior (média = 4,36; DP = 1,25) ao ponto médio da escala de respostas (valor = 4). Observa-se que, que os trabalhadores pesquisados “concordam levemente” que as maiores satisfações de suas vidas vêm do seu trabalho, que estão pessoalmente muito ligados a ele, que comem, vivem e respiram seu trabalho, que as horas que passam no trabalho são as melhores do seu dia e que as coisas mais importantes que ocorrem em sua vida estão relacionadas ao o seu trabalho. Tais achados corroboram com os resultados obtidos por outros autores (BARBOSA, 2010; SOUZA, 2011).

Na dimensão de bem-estar no trabalho, comprometimento organizacional afetivo, obteve uma média superior (média = 4,36; DP = 1,08) ao ponto médio da escala de respostas (valor = 3). Deste modo, observa-se que a classe de trabalhadores pesquisada, parece estar “muito” comprometida e afetivamente ligada com a organização na qual trabalham, pois o que se percebe é que estes sentem orgulho, entusiasmo, contentamento, animação e interesse pela organização na qual trabalham, mostrando que a classe pesquisada se identifica com a instituição e com seus objetivos e que desejam manterem-se afiliados, pois sentem um sentimento de pertencimento, de fazer parte dos planos da empresa e esta fazer parte do seu projeto de vida. Os resultados obtidos nessa pesquisa assemelham-se com os encontrados por Ferraz (2009) e Souza (2011).

O capital psicológico (psycap) obteve média superior (média = 3,15; DP = 0,92) ao ponto médio da escala de respostas (valor = 3). Deste modo, observa-se que os trabalhadores pesquisados “concordam” que possuem as capacidades psicológicas: eficácia, esperança, otimismo e resiliência. Que são capazes de resolver problemas no trabalho, que acreditam que tudo dará certo no trabalho, que podem encontrar muitas maneiras para realizar seus sonhos no trabalho e que no trabalho são capazes de dominar novas

tecnologias, novos procedimentos. Que ficam mais fortes quando enfrentam dificuldades e que esperam ter conhecimento suficiente para crescer no seu trabalho. Tais achados confirmam os encontrados em pesquisas anteriores (AVEY et al., 2009; PETERSON et al., 2011) que obtiveram médias superiores ao ponto médio do instrumento utilizado.

Outros dados que podem ser observados por meio da Tabela 2 são os índices de correlação entre as variáveis deste estudo. Miles e Shevlin (2001) argumentam que se podem definir os níveis das correlações entre variáveis em: baixas ($\leq 0,10$); moderadas ($\leq 0,30$), medianas ($\leq 0,50$) e elevadas ($> 0,50$). Estas concepções serão adotadas neste estudo para descrever as matrizes de correlação.

Pode-se observar que correlações entre as dimensões de bem-estar no trabalho mostram-se moderadas entre satisfação no trabalho e comprometimento organizacional afetivo ($r = 0,367$; $p < 0,05$) e também entre as dimensões, envolvimento com o trabalho e comprometimento organizacional afetivo ($r = 0,376$; $p < 0,05$). Já entre as dimensões satisfação no trabalho e envolvimento com o trabalho, a correlação entre estas duas variáveis se mostrou mediana ($r = 0,446$; $p < 0,01$). Ao se analisar as dimensões de bem-estar no trabalho, percebe-se existem correlações positivas entre elas e que estas correlações são requisitos importantes para explicar a relevância deste conceito no ambiente organizacional.

Tomando como base a literatura, mais especificamente os escores médios de estudos desenvolvidos anteriormente, é possível constatar que os participantes desta pesquisa parecem manter níveis semelhantes nas dimensões do bem-estar no trabalho com diversos estudos já realizados (MELO, 2007; BARBOSA, 2010) e diferentes nas dimensões, satisfação no trabalho (SILVÉRIO, 2008; BARROS, 2011) e comprometimento organizacional afetivo (BARBOSA, 2010; SOUZA, 2011).

Outro ponto importante é observar a correlação entre o capital psicológico e as dimensões do bem-estar no trabalho. Com satisfação no , obteve-se uma correlação moderada ($r = 0,291$). Em relação à dimensão envolvimento com o trabalho ($r = 0,617$; $p = 0,001$) e comprometimento organizacional afetivo ($r = 0,909$; $p = 0,001$), a correlação obtida mostra-se elevada (SOUZA, 2011).

Com base nos dados analisados, parece que os trabalhadores pesquisados apresentam elevados níveis de bem-estar no trabalho. Pois, observa-se que há um grande nível de comprometimento organiza-

cional afetivo e um alto índice de envolvimento com o trabalho. Porém é a satisfação no trabalho destes trabalhadores apresenta um nível pouco elevado comparado com as outras duas dimensões do bem-estar no trabalho, o que demonstra que estes não parecem muito contentes com o seu ambiente de trabalho.

2.2 ANÁLISES ESTATÍSTICAS MULTIVARIADAS

Na Tabela 2 apresentam-se os resultados das análises de regressão múltipla linear (*enter*) apontando, para cada modelo, a variável dependente, os regressores, o total de explicação provido pelo respectivo modelo (R^2 Modelo) e o coeficiente de regressão (beta padronizado), que expressa quanto cada variável independente contribuiu para a predição do critério por meio de unidades em termos de desvio padrão.

Tabela 2 – Modelos de regressão sobre as dimensões do bem-estar no trabalho (n=41).

VARIÁVEIS DEPENDENTES	REGRESSORES	R ² MODELO	“BETAS PADRONIZADOS”
Satisfação no trabalho	PSYCAP	0,113*	0,367*
Envolvimento com o trabalho	PSYCAP	0,179**	0,446**
Comprometimento organizacional afetivo	PSYCAP	0,061	0,291

*** $p < 0,001$; ** $p < 0,01$; * $p < 0,05$; PSYCAP = Capital psicológico.

Os resultados das análises de regressão linear múltipla pelo método *enter* contidas no modelo hipotético da Tabela 2 possibilitam identificar os impactos causados diretamente pelos antecedentes do bem-estar no trabalho, neste caso, será testado o capital psicológico como principal antecedente. Bisquerra, Sarriera e Martinez (2004) expõem que, por intermédio das análises multivariadas é possível identificar o percentual de contribuição oferecida coletivamente pelas variáveis contidas no modelo sobre a explicação da variável critério, multiplicando o valor do R^2 do modelo por 100, como também, ao se multiplicar o valor do R^2 parcial por 100 pode-se obter o percentual de explicação de cada variável antecedente sobre a variável critério.

Na tabela 2, pode-se observar que os níveis de capital psicológico podem impactar nas dimensões de bem-estar no trabalho. De acordo com os dados apresentados, nota-se que o capital psicológico é capaz de impactar 11,3% (R^2 Modelo = 0,113; $p < 0,05$) na dimensão satisfação no trabalho, esse resultado mostra que trabalhadores que mantêm o índice positivo de capital psicológico tende a estar mais satisfeitos com o trabalho. Em relação à dimensão envolvimento com o trabalho (R^2 Modelo = 0,179; $p < 0,01$), o capital psicológico foi capaz de explicar 17,9% da variância desta variável. Desta maneira, pode-se perceber que os trabalhadores estão envolvidos com o seu trabalho e que as maiores satisfações de suas vidas envolve

o seu trabalho. Estes resultados corroboram com os achados de Souza (2011). No entanto, sobre a dimensão comprometimento organizacional afetivo, o capital psicológico foi capaz de explicar apenas 6,1% da variação e não significativo, mostrando assim, que estes valores não podem ser considerados efetivos, pelo fato de não existir um grau de veracidade dos dados.

Portanto, os resultados mostram que a variável capital psicológico em níveis elevados possui influência direta sobre as dimensões no trabalho e, que leva os trabalhadores a um sentimento maior de pertencimento, de satisfação e um maior compromisso com os objetivos organizacionais (SOUZA, 2011).

3 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este estudo se propôs analisar a relação entre capital psicológico e bem-estar no trabalho. Apresentando, interpretando e discutindo os níveis de capital psicológico, os níveis de bem-estar no trabalho e o poder de impacto do capital psicológico como preditor do bem-estar no trabalho dos operadores de caixa de supermercados da cidade de Araguaína-TO.

Também foi elaborado um conjunto de hipóteses com o objetivo de testar as relações de interdependência entre as duas variáveis (capital psicológico e bem-estar no trabalho). Das três hipóteses formuladas apenas duas confirmaram resultados positivos e uma apresentou índices pouco significativos para legitimar

as informações apresentadas. Na primeira hipótese, busca observar se existe impacto positivo do capital psicológico sobre a dimensão satisfação no trabalho. Foi confirmado que os trabalhadores pesquisados que possuem um capital psicológico elevado tendem a estar satisfeitos em relação ao seu trabalho e acreditam que a organização está preocupada com o seu bem-estar. A segunda hipótese observa se existe impacto positivo do capital psicológico sobre a dimensão envolvimento com o trabalho, vindo a ser confirmada pelo estudo que, pessoas que detêm de altos níveis de capital psicológico, sentem-se muito ligados ao seu trabalho e acreditam que as maiores satisfações de sua vida vêm dele. Na terceira hipótese busca observar se existe impacto positivo do capital psicológico sobre a dimensão comprometimento organizacional afetivo. Neste caso, os índices obtidos foram pouco significativos para se legitimar as informações quanto à influência do capital psicológico nesta variável.

É importante lembrar que o objetivo deste estudo não foi fazer uma análise organizacional das instituições pesquisadas. Mas sim, o levantamento de dados que comprovem como andam os índices das capacidades psicológicas (autoeficácia, otimismo, esperança e resiliência) desta classe de trabalhadores e o quanto estas têm influência no bem-estar no trabalho dos mesmos.

Os resultados deste estudo apresentam uma importante contribuição para a área de gestão de pessoas, pois busca desenvolver novos métodos de gestão de pessoas, como a implantação de novas práticas através de programas de formação e de desenvolvi-

mento de capacidades, que levem em conta o capital psicológico positivo. Já que este, conforme demonstrado no estudo, em níveis elevados, influenciam diretamente na satisfação, envolvimento e comprometimento organizacional afetivo e, conseqüentemente na melhoria da produtividade e competitividade da unidade empregadora.

Um fator limitador a ser considerado foi a ausência da informação sobre a quantidade de horas trabalhadas por dia dos trabalhadores pesquisados, pois, o fator tempo tende a exercer uma influência nos níveis de capital psicológico o que altera diretamente os índices obtidos. Outro fator que pode ser considerado é o fato de que o capital psicológico é relativamente novo, necessitando de mais estudos práticos e com outras variáveis do comportamento organizacional. Neste sentido, sugerimos que futuras pesquisas a respeito do capital psicológico possam ser desenvolvidas, como a criação de práticas para exteriorizar as capacidades psicológicas dos trabalhadores, a influência que o capital psicológico pode exercer sobre as dimensões de bem-estar, se aplicadas em outras classes de trabalhadores.

Por fim, o estudo visa ampliar a visão dos gestores sobre a necessidade de ter em mãos ferramentas e métodos de seleção de pessoas com alto capital psicológico capaz de enfrentar desafios e pressões no dia a dia. O estudo possibilitou conhecer melhor a relevância de se traçar estratégias organizacionais para o desenvolvimento das capacidades psicológicas dos trabalhadores para que estes se sintam satisfeitos, envolvidos e comprometidos.

REFERÊNCIAS

- AVEY, J. B.; REICHARD, R. J.; LUTHANS, F.; MHATRE, K. H. Meta-analysis of the impact of positive psychological capital on employees attitudes, behaviors, and performance. **Human Resource Development Quarterly**, v. 22, n. 02, 2011.
- BANDURA, A.; SCHUNK, D. Cultivating competence, self- efficacy, and intrinsic interest through proximal self-motivation. **Journal of Personality and Social Psychology**, vol. 41, p. 586-598, 1981.
- BARBOSA, T. S. **Os impactos do balanço emocional, otimismo e percepções de suportes sobre bem-estar no trabalho de agentes comunitários de saúde**. 109f. 2010. Dissertação (Mestrado em Psicologia da Saúde) – Faculdade de Psicologia e Fonoaudiologia, Universidade Metodista de São Paulo, São Bernardo do Campo, 2010.
- BARROS, M. C. **Inteligência emocional, confiança do empregado na organização e bem-estar no trabalho: um estudo com executivos**. 98 f. 2011. Dissertação (Mestrado em Psicologia da Saúde) – Faculdade de Psicologia e Fonoaudiologia, Universidade Metodista de São Paulo, São Bernardo do Campo, 2011.

- BISQUEIRA, R.; SARRIERA, J.C.; MARTINEZ, F. **Introdução à Estatística: enfoque informático com o pacote estatístico SPSS**. Porto Alegre: Artmed, 2004.
- CARVALHO, A. C. M.; SOUZA, L. P. Ativos intangíveis ou capital intelectual: discussões da contradição na literatura e proposta para sua avaliação. **Prespect. Cienc. Inf.**, Belo Horizonte, v.4, n.1, p.73-83, jan./jun. 1999.
- COUTU, D. L. How resilience works. **Harvard Business Review**, v. 80, n.5, p. 46-55, 2002.
- CSIKSZENTMIHALYI, M. **A descoberta do fluxo: a psicologia do envolvimento com a vida cotidiana**. Rio de Janeiro: Rocco, 1999.
- CUNHA, M. P.; LOPES, M. P. Comportamento Organizacional Positivo e Empreendedorismo: uma influência mutuamente vantajosa. **Revista Comportamento Organizacional e Gestão**, v. 13, n.1, p.93-114, 2007.
- DAMÁSIO, A. R. **O erro de Descartes: emoção, razão e o cérebro humano**. São Paulo: Companhia das Letras, 1996.
- DIENER, E. Subjective well-being. **Psychological Bulletin**, v.95, n. 01, p.542-575, 1984.
- EMÍLIO, E. R. V.; MARTINS, M. C. F.; SIQUEIRA, M. M. M. Escala de Avaliação de Resiliência – EAR: Construção e Validação. **Congresso Universidades Metodista de São Paulo**, 2011.
- HAIR, J. F.; ANDERSON, R.E.; TATHAM, R.L.; BLACK, W. **Análise multivariada de dados**. Porto Alegre: Bookman, 2005.
- JACELON, C. S. The that and process of resilience. **Journal of Advance Nursing**. New York, n.25, 123-129, 1997.
- KEYES, C. L. M. Social well-being. **Social Psychology Quarterly**, v. 61, n. 01, p. 121-140, 1998.
- LIMA, L. G. **Capital psicológico como moderador entre percepções de suporte no ambiente social e no contexto organizacional de empreendimentos econômicos solidários**. Dissertação (Mestrado em Administração) – Faculdade de Administração e Economia, Universidade Metodista de São Paulo, São Bernardo do Campo-SP, 2011.
- LOCKE, E. A. The nature and causes of job satisfaction. In: DUNNETTE, M. P. (Org.). **Handbook of Industrial and Organizational Psychology**. Chicago: Rand-McNally, 1976. p. 1294-1349.
- LODAHL, T. M.; KEJNER, M. The definition and measurement of job involvement. **Journal of Applied Psychology**, v. 49, n. 01, p.23-33, 1965.
- LUTHANS, F. Positive organizational behavior: Developing and managing psychological strengths. **Academy of Management Executive**, v.16, n. 01, p. 57-75, 2002.
- LUTHANS, F.; AVOLIO, B. J. Authentic Leadership Development. In CAMERON, k.; DUTTON, J.; Quinn, R (Eds.), **Positive Organizational Scholarship: Foundations of a new discipline**, p. 241-258. San Francisco: Barrett-Koeller, 2003.
- LUTHANS, F.; AVOLIO, B. J.; WALUMBWA, F. O.; LI, W. The psychological capital of Chinese workers: Exploring the relationship with performance. **Management and Organization Review**, v. 01, n. 02, p. 249–271, 2005.
- LUTHANS, F.; LUTHANS, K. W.; LUTHANS, B. C. Positive psychological capital: Beyond human and social capital. **Business Horizons**, v. 41, n. 01, p. 45-50, 2004.
- LUTHANS, F.; YOUSSEF, C. M. Human, social and now positive psychological capital management: Investing in people for competitive advantage. **Organizational Dynamics**, v. 33, n. 02, 2004.
- LUTHANS, F.; YOUSSEF, C.; AVOLIO, B. **Psychological Capital: Developing the human Competitive Edge**. New York: Oxford University Press, 2007.
- MELO, S. C. A. **Bem-estar subjetivo e bem-estar no trabalho: um estudo com idosos que trabalham**. 91f. 2007. Dissertação (Mestrado em Psicologia Aplicada) – Instituto de Psicologia, Universidade Federal de

Uberlândia, Uberlândia, 2007.

MILES, J. N. V.; SHEVLIN, M. E. **Applying regression and correlation: a guide for students and researchers.** London: Sage Publications, 2001.

MOWDAY, R. T.; STEERS, R. M.; PORTER, L. W. The measurement of organizational commitment. **Journal of Vocational Behavior**, v. 14, n. 01, p.224-247, 1979.

PETERSON, S. J.; LUTHANS, F.; AVOLIO, B. J.; WALUMBWA, F. O.; ZHANG, Z. Psychological capital and employee performance: a latent growth modeling approach. **Personnel Psychology**, v. 64, n. 01, p. 427-450, 2011.

RYFF, C. D. Happiness is everything, or is it? Explorations on the meaning of psychological well-being. **Journal of Personality and Social Psychology**, v. 57, n. 06, p.1069-1081, 1989.

RYFF, C. D.; KEYES, C. L. M. The structure of psychological well-being revisited. **Journal of Personality and Social Psychology**, v.69, n. 01, p. 719-727, 1995.

SCHEIER, M. F.; CARVER, C. S., Optimism. In S. J. Lopez & C. R. Snyder (Eds.). **Positive Psychological Assessment: A handbook of models and measures.** p, 75-89. Washington DC: **American psychological Association**, 2003.

SELIGMAN M. E. P. CSIKSZENTMIHALYI, M. Positive Psychology: na introdução. **American Psychologist**, v.55, p. 5-14, 2000.

SELIGMAN, M. E. P.; LEE DUCKWORTH, A.; STEEN, T. Positive Psychology in Clinical Practice. Annual Review, Clinical Psychology. 2005.

SILVÉRIO, W. D. **Experiências afetivas no contexto organizacional e seu impacto sobre o bem-estar no trabalho.** 82f. 2008. Dissertação (Mestrado em Psicologia da Saúde) - Faculdade de Psicologia e Fonoaudiologia, Universidade Metodista de São Paulo, São Bernardo do Campo, 2008.

SIQUEIRA, M. M. M. Bem estar no trabalho. In CRUZ, J. P.; JESUS, S. N.; NUNES, C. (Coords.). **Bem-estar e qualidade de vida: contributos da psicologia da saúde.** 5. Textverso. Viseu: Portugal, 2009. Coleção ENSAIO.

_____. Bem-estar no trabalho. In: CRUZ, J. P.; JESUS, S. N.; NUNES, C. (Org.) **Bem-estar e qualidade de vida: contributos da psicologia da saúde.** Portugal: Textiverso, p. 249-264, 2009.

_____.; GOMIDE JR., S. Vínculos do indivíduo com o trabalho e com a organização. In: ZANELLI, J. C.; BORGES-ANDRADE, J. E.; BASTOS., A. V. B. (Orgs). **Psicologia, organizações e trabalho no Brasil.** Porto Alegre: Artmed, 2004.

_____.; PADOVAM, V. A. R. Bases teóricas de bem-estar subjetivo, bem-estar psicológico e bem-estar no trabalho. **Psicologia: Teoria e Pesquisa**, v. 24, n. 02, p. 201-209, 2008.

SOUZA, W. S. **Análise da interdependência do capital psicológico, percepções de suporte e bem-estar no trabalho.** Dissertação (Mestrado em Administração) – Faculdade de Administração e Economia, Universidade Metodista de São Paulo, São Bernardo do Campo-SP, 2011.

TABACHNICK, B.; FIDELL, L. S. **Using multivariate statistics.** 3 ed. New York: Harper Collins, 2001.

VISEU, J. et al. Capital Psicológico Positivo e a sua avaliação com o PCQ-12. **Estudos Contemporâneos da Subjetividade (ECOS)**, v. 2, n. 1, p. 4-17, 2012.

