

*Capacidades Psicológicas Positivas como Preditor da Satisfação com o Modelo de Trabalho
Fly-in Fly-out na Ótica do Colaborador*

*Psychological Positive Capital as Predictor of Job Satisfaction with the Fly-in Fly-out worker
model from the workers perspective*

Nazaré J. Gonçalves Pires Soares Marques

Prof. Doutor Miguel Pereira Lopes

Prof. Doutora Sónia P. Gonçalves

*Tese especialmente elaborada para obtenção do grau de Doutor em Ciências Sociais
Especialidade de Comportamento Organizacional*

RESUMO

O trabalho internacional é uma realidade do séc. XXI, devido à crescente mobilidade de pessoas e bens em todo o mundo. A flexibilidade dos mercados e os acordos internacionais aliciam um crescente número de empresas a expandir os seus negócios além-fronteiras em busca de novos mercados e alargamento da sua rede de negócios. A partir do conceito de flexipatriado expresso na literatura geral, alargamos o conceito do modelo de trabalho FIFO (*Fly-in Fly-out*) para englobar os flexipatriados empresariais.

Luthans e seus colaboradores (2002, 2007a, 2017), na esteira da Psicologia Positiva, defendem que, num mundo de extrema competitividade, os colaboradores constituem o capital psicológico das empresas, permitindo-lhes obter, com as suas capacidades pessoais, únicas e intransmissíveis, uma vantagem competitiva para vingar na cena internacional. Assim,

desenvolver o capital psicológico positivo (CPP) torna-se imprescindível, daí derivando também a promoção da satisfação no trabalho, atualmente um constructo associado ao bem-estar.

A nossa investigação estuda a aplicabilidade do CPP a colaboradores flexipatriados portugueses de duas empresas multinacionais. Para tal, desenvolveu-se e implementou-se uma microintervenção, assente no desenvolvimento dos constructos (autoeficácia, esperança, resiliência e otimismo) efetuado por Luthans, para capacitar os colaboradores, dando-lhes ferramentas que poderão utilizar no dia-a-dia. Recorrendo a um grupo experimental (que participou numa microintervenção) e a um grupo de controlo, mediu-se o CPP e a satisfação no trabalho antes e depois da microintervenção e novamente três meses depois (no caso do grupo experimental). Verificou-se, assim, que o desenvolvimento do CPP é relevante para o grau de satisfação no trabalho dos colaboradores em regime FIFO. Além disso, a microintervenção revelou efeitos duradouros a três meses. Conclui-se, portanto, que este tipo de microintervenção aplicada a flexipatriados empresariais portugueses é uma mais-valia para o bem-estar pessoal e profissional, que se reflete no desempenho, produtividade e envolvimento com as organizações.

Palavras-Chave: trabalho internacional, modelo FIFO, satisfação no trabalho, microintervenção, Capital Psicológico Positivo, bem-estar.

ABSTRACT

The growing mobility of people and goods around the world turned the international work into a twenty-first century reality. The flexibility of the markets and international agreements lure a growing number of companies to expand their business beyond frontiers searching for new markets and a bigger business network. Conceptualizing the flexpatriate worker, we propose turning the FIFO (Fly-in Fly-out) concept broader to encompass business workers.

Amidst Positive Psychology, Luthans *et al.* (2002, 2007a, 2017) underline that workers are the psychological capital of the companies, which allow them companies to earn competitive advantage to thrive internationally due to their unique and non-transmissible personal capabilities. Therefore, the development of the Psychological Positive Capital (PPC) becomes

crucial and also contributes to the promotion of job satisfaction, nowadays a construct intertwined with well-being.

Our research tests the PsyCap applicability to Portuguese flexpatriates of two different multinational companies. To do so, we developed and applied a microintervention based upon four constructs (hope, auto-efficacy, resilience and optimism) following the suggestions of Luthans *et al.* It's our belief that workers may use these tools daily to better perform their jobs, to grow personally and to feel more job satisfaction and general well-being.

The participants were divided in the experimental group (who attended the microintervention) and the control group. Both PPC and job satisfaction were measured before and after the microintervention and again three months later (only the experimental group). The results show that developing the PPC is relevant to the level of job satisfaction revealed by the FIFO workers. Besides, the effects of the microintervention proved to be long-lasting (three months). Therefore we believe that this type of microintervention applied to Portuguese business flexpatriates is an advantage to the personal and professional well-being of workers that reflect themselves on the performance, productivity and organizational engagement.

Keywords: international work, FIFO, job satisfaction, microintervention, Psychological Positive Capital/PsyCap, well-being.