

Escola de Ciências Sociais e Humanas

Departamento de Psicologia Social e das Organizações

A relação entre a identificação organizacional e a saúde percecionada: o papel mediador do
enquadramento positivo

André Marcelo Ferreira Branco Camacho

Dissertação submetida como requisito parcial para a obtenção do grau de
Mestre em Psicologia Social e das Organizações

Orientadora:

Doutora Susana M. Tavares, Professora Auxiliar,
ISCTE - Instituto Universitário de Lisboa

Julho, 2014

Identificação organizacional e saúde



Escola de Ciências Sociais e Humanas

Departamento de Psicologia Social e das Organizações

A relação entre a identificação organizacional e a saúde percebida: o papel mediador do
enquadramento positivo

André Marcelo Ferreira Branco Camacho

Dissertação submetida como requisito parcial para a obtenção do grau de
Mestre em Psicologia Social e das Organizações

Orientadora:

Doutora Susana M. Tavares, Professora Auxiliar,
ISCTE - Instituto Universitário de Lisboa

Julho, 2014

"Não há progresso sem mudança. E, quem não consegue mudar a si mesmo, acaba não mudando coisa alguma".

(Shaw, G. B., 2004- *Ética, Moral e Competência dos Profissionais da Educação*)

Agradecimentos

Dedico este trabalho ao meu pai e à minha mãe. Duas pessoas que sempre me apoiaram incansavelmente, ajudaram quando mais eu precisava e que sempre tiveram uma palavra de conforto mesmo nas alturas em que as coisas se avizinhavam mais difíceis.

Agradeço a todos os intervenientes que desde o início acreditaram em mim e neste projeto, e que possibilitaram a concretização do mesmo, pois sem a sua disponibilidade e interesse, tal estudo não teria sido conseguido:

À minha namorada, pela lucidez, paciência, apoio, afeto e compreensão que demonstrou sobretudo nas fases em que me encontrava mais ansioso e nervoso com a realização deste projeto.

Aos meus amigos e colegas pelas “ injeções ” de motivação e de “força” para prosseguir com a conclusão deste trabalho.

Aos professores responsáveis pelas unidades curriculares do primeiro ano do Mestrado de Psicologia Social e das Organizações, devido às novas e muito valiosas aprendizagens que me proporcionaram, e que sem dúvida contribuíram em muito para o enriquecimento deste projeto.

À entidade responsável pela gestão escolar na Região Autónoma da Madeira, a Direção Regional da Educação, pela sua disponibilidade demonstrada e pelo facto de ter autorizado a aplicação dos questionários nas diversas escolas inquiridas.

Aos Diretores das Escolas que acreditaram e manifestaram interesse na realização deste estudo, tendo sido incansáveis na ajuda prestada ao nível da distribuição e recolha dos questionários aplicados.

Agradeço ainda:

À *Professora Doutora Susana Tavares* pela sua disponibilidade, paciência, interesse, excelente orientação e objetividade que sempre demonstrou ao longo das várias etapas deste trabalho.

Resumo

O presente estudo teve como objetivo estudar a relação entre a identificação organizacional e a saúde percebida numa amostra de professores e averiguar o potencial papel mediador do enquadramento positivo para a explicação desta relação. Para este efeito, recorremos a uma amostra constituída por 108 professores dos 2º e 3º ciclos (ensino básico) e do ensino secundário, de estabelecimentos públicos e privados da cidade do Funchal, que preencheram dois questionários distintos no 2º e no 3º períodos letivos de 2013/2014.

Os resultados obtidos revelaram que os professores com níveis mais elevados de identificação com a escola em que leccionam, reportam uma percepção mais positiva da sua saúde geral três meses depois. Por outro lado, quando comparados com os professores com menores níveis de identificação organizacional, os professores para quem a pertença à escola é mais importante para a sua auto-definição, tendem a enquadrar mais positivamente as situações com que se confrontam na sua escola. Os resultados sugerem que o enquadramento positivo explica a razão pela qual a identificação organizacional está associada à percepção que os professores têm da sua saúde.

Estes resultados constituem um fator impulsionador para a elaboração de planos de prevenção de saúde em contexto organizacional, sublinhando a necessidade de haver um maior envolvimento e cooperação por parte das chefias escolares, por forma a serem concebidas estratégias que atendam e incrementem a identificação organizacional e a implementação de táticas de enquadramento positivo dos professores na sua escola.

Palavras-chave: identificação organizacional, enquadramento positivo, saúde, bem-estar.

Abstract

The present study aims to analyze the relationship between organizational identification and perceived health in a sample of school teachers, as well the potential mediator role of positive framing in this relationship. Our sample was constituted by 108 school teachers from 2nd and 3th basic and high schools from Funchal (private and public schools) who filled two questionnaires in the 2nd and 3th terms of 2013/2014.

Our results indicate that the school teachers with higher levels of organizational identification with their school report a more positive perception of health three months later. On the other hand, when we compare these school teachers whose organizational their membership is important for their self-definition with those who had lower levels of organizational identification, we notice that they tend to frame the situations they live in the school in a positive way. Our results suggest that the positive framing explains the reason why organizational identification is associated with the perceived health of the school teachers. These results constitute a driving factor for the conception of prevention health programs in the organizational context, stressing the need of a greater involvement and cooperation by the scholar leaderships in the conception of strategies that consider and promote organizational identification as well the implementation of positive framing tactics for the school teachers.

Key-words: organizational identification, positive framing, health, well-being.

Índice

Introdução	1
Bem-estar, os seus benefícios e relação com a saúde percebida.....	3
Identificação organizacional e bem-estar dos colaboradores	8
Enquadramento positivo e o seu papel para a explicação da relação entre a identificação organizacional e o bem-estar	11
II. Método	
Amostra	16
Procedimento.....	16
Medidas	17
III. Resultados	
Análises Preliminares	18
Análise do Efeito de Mediação.....	19
IV. Discussão	
Contributos	21
Limitações e Estudos Futuros.....	23
Implicações práticas	25
Conclusão	27
Referências	29

Índice de Quadros

Quadro 1	19
Quadro 2	20

Índice de Figuras

Figura 1	21
-----------------------	----

Introdução

O professor constitui um elemento fundamental na qualidade do processo motivacional de ensino-aprendizagem, nos resultados escolares obtidos pelos seus alunos e ainda na ligação da escola com a comunidade (Antoniou & Kyriakides, 2011; Panayiotis & Kyriakides, 2013). Contudo, o professor faz parte de um grupo sujeito a elevados riscos psicossociais, a pressões e exigências que contribuem para uma maior propensão à experienciação de stress (e.g., Gomes, Montenegro, Peixoto & Peixoto, 2010) e depressão (e.g., Pereira, Lalanda, Antunes, Moura & Chendo, 2008), o que se traduz muitas vezes em níveis baixos de bem-estar e de saúde física e mental. Neste sentido, fatores como as mudanças socioeducativas que exigem uma permanente adaptação, a falta de reconhecimento da sua atividade profissional, os comportamentos de indisciplina e de falta de motivação dos alunos, a sobrecarga com tarefas administrativas e de gestão escolar, e a existência de condições deficitárias em termos de recursos e infra-estruturas, designam alguns dos fatores que contribuem para a insatisfação deste grupo profissional. Por outro lado, de acordo com vários autores (e.g., David & Quintão, 2012; Patrão, Pinto & Santos-Rita, 2012), estes profissionais acusam um baixo apoio social, percorrem frequentemente grandes distâncias desde a sua residência até a sua escola e estão expostos a conflitos com pares e com a direção da escola.

De facto, assiste-se a alterações ao nível do bem-estar dos professores, evidenciadas por exemplo por relatórios internacionais como o da Organização Internacional do Trabalho (OIT, 1981) relacionado com o “Emprego e condições de trabalho dos professores”, que concluiu que esta atividade profissional apresenta elevados riscos físicos e mentais. Já o estudo de Jesus (2006) alerta para o mal-estar docente, enquanto que o de Cardoso e Araújo (2000) sublinham que os professores portugueses apresentam índices mais elevados do mesmo (mal-estar docente) quando comparados com professores de outros países. Por seu turno, Correia, Gomes e Moreira (2010) concluíram que os professores julgavam a sua atividade muito exigente e stressante. Por fim, o estudo de Patrão, Pinto e Santos-Rita (2012) sublinha os elevados índices de *burnout* nos professores, bem como a necessidade de se desenvolverem práticas educativas que sejam positivas, ajustadas e que facilitem a proteção e promoção do bem-estar destes indivíduos.

O estudo que aqui apresentamos pretende analisar se a identificação dos professores com a escola em que trabalham pode influenciar o seu bem-estar e, nomeadamente, a sua saúde. Estudos recentes mostram que a identificação com os grupos a que o indivíduo

pertence está associado a níveis mais baixos de mal-estar, nomeadamente de ansiedade, stress, *burnout* e de depressão (e.g., Cruwys, Haslam, Dingle, Haslam & Jetten, 2013; Cruwys, South, Greenaway & Haslam, 2014; Haslam et al., 2008), tendo sido a pertença a grupos sociais denominada de “cura social” (Jetten, Haslam, Haslam & Branscomb, 2009; Jetten, Haslam & Haslam, 2011) e a pertença a grupos considerada um recurso psicológico *input* (Jetten, Haslam, Haslam, Dingle & Jones, 2014) para melhorar a saúde dos indivíduos.

Autores como Haslam, Jetten, Postmes e Haslam (2009) sugerem que se os grupos permitem aos indivíduos desenvolverem sentimentos de pertença e a atribuírem significado e propósito às suas vidas, ajudando-os a definirem quem são, o que terá consequências positivas para estes, nomeadamente no que respeita ao seu bem-estar e à sua saúde. De forma semelhante Haslam e van Dick (2011) e van Dick e Haslam (2012) sugerem que a identificação organizacional permite satisfazer um conjunto de necessidades humanas importantes, nomeadamente as necessidades de segurança, de sentido de pertença, de significação, de auto-aperfeiçoamento, entre outras, que levam assim ao aumento do bem-estar dos indivíduos.

Porém no âmbito desta temática, constata-se uma escassez de estudos empíricos realizados em contexto organizacional (para exceções ver Avanzi, van Dick, Fraccaroli & Sarchielli, 2012; Bizumic, Reynolds, Turner, Bromhead & Subasic, 2009; Haslam, Jetten & Waghorn, 2009; van Dick & Wagner, 2002; Wegge, van Dick, Fisher, Wecking & Moltzen, 2006). Para além disso, apesar de alguns autores (e.g., Haslam & van Dick, 2011; van Dick & Haslam, 2012) sugerirem alguns mecanismos explicativos da relação entre a identificação organizacional e o bem-estar dos trabalhadores, estes ainda não foram empiricamente testados. Ainda, a maior parte dos estudos têm-se focado nas consequências da identificação organizacional para as organizações (e.g. intenções de *turnover*, adoção de comportamentos de cidadania organizacional, desempenho), preterindo o estudo das suas implicações para os indivíduos, designadamente para o seu bem-estar (Tavares, Caetano & Silva, 2007).

Com o presente estudo pretendemos analisar o impacto que a identificação organizacional pode ter para o bem-estar dos professores e nomeadamente para a perceção que estes têm da sua saúde, bem como compreender como se poderá explicar este efeito. Testaremos por isso, o papel mediador do enquadramento positivo dos acontecimentos que ocorrem no trabalho na relação entre a identificação organizacional e a saúde dos professores. Assim, o presente estudo constitui um marco relevante no âmbito desta temática, uma vez que será um estudo realizado em dois momentos do tempo, com uma amostra relativamente

grande tendo em conta as dos estudos anteriores (108 pessoas). Para além disso, este testa o efeito do enquadramento cognitivo que os indivíduos fazem dos acontecimentos que ocorrem em contexto organizacional como um possível mecanismo explicativo da relação entre a identificação organizacional e o bem-estar. O facto deste trabalho se centrar nas consequências e implicações que a identificação organizacional tem para os indivíduos, nomeadamente ao nível do seu bem-estar individual, e não para as organizações, faz dele também um estudo importante para a literatura do comportamento organizacional.

Acresce ainda o facto do nosso estudo estar centrado no bem-estar dos indivíduos e não propriamente nos problemas de saúde mental ou física, como é o caso da maioria dos estudos realizados anteriormente, centrados no impacto da identificação organizacional no *burnout* (Haslam et al., 2009a; Wegge et al., 2006), stress, ansiedade e depressão (Bizumic et al., 2009) ou sintomas físicos (van Dick & Wagner, 2002; Wegge et., 2006)

Neste trabalho, começamos por definir o conceito de bem-estar, os seus benefícios e a sua relação com a saúde percecionada, e posteriormente, iremos definir o conceito de identificação organizacional e analisar a sua relação com o bem-estar subjetivo dos indivíduos. Por conseguinte, iremos definir o conceito de enquadramento positivo e analisar o seu papel na explicação da relação entre a identificação organizacional e o bem-estar dos professores.

De seguida, descreveremos os procedimentos e as medidas utilizadas para testar as nossas hipóteses, bem como os resultados obtidos. Finalmente, discutiremos os resultados encontrados, apresentando sugestões de estudos futuros e implicações práticas deste trabalho.

I. Enquadramento Teórico

Bem-estar, os seus benefícios e relação com a saúde percecionada

O bem-estar é um conceito relativamente recente (finais da década de 1950) que surge no âmbito de estudos relacionados com a psicologia positiva, e que de acordo com Diener, Suh, Lucas e Smith (1999), constitui uma categoria ampla de fenómenos que compreende as respostas emocionais das pessoas, os domínios de satisfação e os julgamentos globais acerca da satisfação com a vida. Neste sentido, os autores referem que cada um destes constructos precisa de ser entendido separadamente, apesar de frequentemente correlacionarem-se de forma substancial.

Relativamente aos humores e às emoções, constata-se que estes no seu conjunto formam o afeto. Neste sentido, verifica-se a realização de avaliações afetivas frequentes

acerca dos acontecimentos que ocorrem na vida das pessoas, e que formam a base do julgamento do bem-estar subjetivo. Assim, as emoções geralmente designam reações a curto termo (Morris, 1999) que estão associadas a acontecimentos específicos ou a estímulos externos (Frijda, 1999), enquanto que os humores constituem sentimentos afetivos mais difusos, que não estão associados a quaisquer acontecimentos específicos (Morris, 1999). O afeto positivo relaciona-se com a frequência das emoções positivas como por exemplo a alegria, afeição e orgulho, ao passo que o afeto negativo refere-se à experiência de emoções negativas como por exemplo a tristeza, culpa e vergonha. Ambos os estados emocionais remetem para as emoções que são experienciadas como reações afetivas a acontecimentos vivenciados pelos indivíduos. Estes formam dois fatores independentes que deverão ser medidos separadamente (Bradburn & Caplovitz, 1965), e cuja distinção aumenta à medida que o tempo passa (Diener & Emmons, 1984 citados por Diener, Scollon & Lucas, 2003).

Quanto aos domínios de satisfação, de acordo com Diener, Scollon e Lucas (2003), estes remetem para avaliação das pessoas relativamente a domínios específicos das suas vidas, constatando-se uma variação na forma como este tipo de julgamento é agregado e no valor que é atribuído pelos indivíduos aos mesmos (domínios da vida). Para este efeito, os autores referem que a importância atribuída aos domínios de satisfação refletem as componentes do julgamento da satisfação com a vida, e também proporcionam informação única acerca do bem-estar global do indivíduo. Ou seja, os domínios de satisfação podem proporcionar informação acerca da forma como as pessoas constroem os seus julgamentos do bem-estar global, e também informação mais detalhada acerca de aspetos específicos da sua vida.

Em relação à satisfação com a vida, constata-se que esta remete para um julgamento global e cognitivo por intermédio do qual os indivíduos avaliam a sua satisfação com a vida (Diener, Scollon & Lucas, 2003). Neste sentido, segundo os autores, tal julgamento é baseado na informação que está disponível na hora do julgamento, sendo que as pessoas utilizam uma variedade de atalhos, que muitas vezes resultam em erros ao nível dos processos cognitivos utilizados. Ou seja, em muitos casos, as pessoas utilizam informação relevante, estável ao longo do tempo e saliente na hora de efetivar tal tipo de julgamento (Diener, Scollon & Lucas, 2003). Assim, para os autores, caso existam domínios de satisfação com a vida, a informação utilizada para realizar tal tipo de julgamento poderá estar relacionada com os mesmos. Por fim, os autores referem que as pessoas utilizam o seu bem-estar afetivo como fonte de

informação quando julgam a sua satisfação com a vida (parte desta), cuja importância varia em função das culturas e dos indivíduos.

Em suma, enquanto que a avaliação do afeto envolve um curto espaço de tempo (um dia, uma semana), a satisfação com a vida e a felicidade avaliam o bem-estar subjetivo tendo em conta uma duração considerável (por exemplo toda a vida) (Padeiro, 2010). Assim, constata-se que os indivíduos com elevados índices de bem-estar subjetivo avaliam a sua vida de forma positiva, denotando grande satisfação com a mesma e experienciam frequentemente de emoções positivas e raras de emoções negativas, enquanto que os indivíduos com baixos índices de bem-estar subjetivo denotam grande insatisfação com a sua vida, experienciando poucas emoções positivas e muito frequentemente emoções negativas como a tristeza e raiva (Diener & Suh, 1997; Diener, Suh, Lucas & Smith, 1999).

Quanto aos benefícios do bem-estar subjetivo para os trabalhadores De Neve, Diener, Tay e Xuereb (2013) destacam que este fomenta a adoção de comportamentos e práticas saudáveis, como por exemplo o exercício físico regular ou o deixar de fumar, e o aumento da longevidade dos indivíduos, dado que a presença de sentimentos positivos baixa o risco de mortalidade dos indivíduos. Todavia, os seus benefícios estendem-se até aos processos de reprodução humana, sendo que Rasmussen, Scheier e Greenhouse (2009) verificaram que as mulheres grávidas mais otimistas tendiam a abortar menos e a ter bebés com peso saudável.

Não obstante, o bem-estar subjetivo também está associado a elevados índices de sociabilidade dos indivíduos, de auto-confiança, de entusiasmo, de liderança, e de competência (De Neve et al., 2013), à maior probabilidade dos indivíduos se casarem (Diener, Suh, Lucas & Smith, 1999), ao maior sucesso verificado no local de trabalho que culmina com elevados níveis de produtividade, criatividade e cooperação dos indivíduos (De Neve et al., 2013), e a maiores vendas, lucros e rendimentos dadas as relações positivas estabelecidas com os clientes (Harter, Schmidt, Asplund, Killham & Agrawal, 2010 citados por De Neve et al., 2013). Por fim, os seus benefícios estão igualmente associados a um maior auto-controlo e motivação para alcançar objetivos a longo-prazo (Ifcher & Zarghamee, 2011) e com a prevalência de comportamentos pró-sociais, nomeadamente a doação de dinheiro (De Neve et al., 2013), participação em ações voluntárias (Thoits & Hewitt, 2001), maior interação e participação em atividades da comunidade envolvente e de grupos de caridade (Krueger, Hicks & McGue, 2001; Tov & Diener, 2008 citados por Diener & Ryan, 2009), entre outros comportamentos altruístas.

Relativamente à saúde, para a Organização Mundial de Saúde, esta consiste “ num estado completo de bem-estar físico, mental e social, e não meramente a ausência de doença ou enfermidade” (WHO, 1946, citada por Caetano & Silva, 2010). Neste contexto, O’Donnell (1986) destaca a saúde emocional (compreende o equilíbrio e gestão dos estados emocionais), a saúde intelectual (concerne a aspetos como a educação e realização intelectual e profissional), a saúde social (abrange as relações com os elementos das redes sociais), a saúde espiritual (compreende aspetos como os objetivos de vida, religiosidade e fé) e a saúde física (estado fisiológico, cuidados médicos e básicos, e controlo do consumo de substâncias).

De acordo com Judge e Watanabe (1993) a saúde pode ser dividida em duas grandes categorias: saúde objetiva e saúde subjetiva. A primeira, de acordo com Padeiro (2010) reporta-se aos sintomas físicos ou a problemas de saúde experienciados pelos indivíduos, enquanto que a saúde subjetiva remete para a forma como os indivíduos avaliam subjetivamente o seu estado de saúde, podendo estar altamente dependente de comparações, nomeadamente com a própria saúde, mas num período passado, ou mesmo com outros indivíduos. No trabalho atual, iremos focar-nos sobretudo na saúde subjetiva, ou seja, na forma como os professores percecionam a sua saúde.

Segundo Ferraro e Kelley-Moore (2001) e Kartal e Inci (2011) a saúde percecionada implica uma avaliação dinâmica relacionada com a qualidade de vida e bem-estar individual ao nível da qual se verifica um julgamento da “trajetória” da saúde dos indivíduos, e não apenas do estado atual da mesma. A confiança no estado de saúde do indivíduo é um preditor forte da morbidade, mortalidade e utilização dos serviços de saúde, sendo relativamente estável na idade jovem e adulta, e resistente aos estados emocionais induzidos (Alexopoulos & Geitona, 2009; Barger, Burke & Limbert, 2007; Benyamini, Ein-Dor, Ginzburg & Solomon, 2009; Gold, Malmberg, McClearn, Pedersen & Berg, 2002; McDonough & Walters, 2001; McCullough & Laurenceau, 2004). Todavia, a saúde percecionada pode mudar com a idade, especialmente depois de se ter verificado a ocorrência de acontecimentos relacionados com a saúde dos indivíduos (Diehr, Williamson, Patrick, Bild & Burke, 2001 citados por Benyamini, Molshatzki, Goldbourt & Drory, 2014).

Padeiro (2010) acrescenta que os principais preditores da saúde percecionada são as variáveis pessoais (e.g. demográficas, psicológicas, sociológicas), ambientais (e.g. físicas, sociais e culturais) e relacionadas com problemas de saúde (e.g. fatores de risco, estado de saúde, doenças e lesões).

Tendo em conta o que foi referido anteriormente, Diener e Chan (2011) destacam diversos estudos que demonstram a relação existente entre a saúde percecionada e o bem-estar subjetivo (e.g., Brummett, Boyle, Kuhn, Siegler & Williams, 2009; Buck et al., 2010; Chida & Steptoe, 2008; Kiecolt-Glaser, McGuire, Robles & Glaser, 2002; Marsland, Pressman & Cohen, 2007 citados por Diener & Chan, 2011; Raikkonen, Matthews, Flory, Owens & Gump, 1999; Steptoe, Wardle & Marmot, 2005). Assim, por exemplo no estudo de Buck et al. (2010), foi constatado que os humores e emoções podem influenciar o sistema reprodutor, dado que o stress diminuía a probabilidade da gravidez, provavelmente através de uma via medular simpática. Já Chida e Steptoe (2008) concluíram que os estados psicológicos positivos poderiam influenciar os processos inflamatórios e de coagulação que estavam envolvidos na ocorrência de doenças cardiovasculares. Os baixos níveis de cortisol associados com os estados positivos poderão assim reduzir o risco metabólico, cardiovascular e de doenças imunitárias. Por seu turno, Marsland, Pressman e Cohen (2007, citados por Diener & Chan, 2011) verificaram que os estados de humor negativo e positivo podem aumentar a resposta imunitária, sendo que apenas os traços relativos a emoções positivas a longo termo predizem a competência imunitária, independentemente do afeto negativo.

Okun, Stock, Haring e Witter (1984, citados por Diener, 1984) na sua meta-análise sobre a saúde e o bem-estar subjetivo demonstram uma correlação moderada entre o bem-estar subjetivo e a saúde percecionada, sendo que tal relação foi mais forte para as mulheres, e ainda mais forte quando foram utilizadas as medidas subjetivas de saúde. Por seu turno, Zautra e Hempel (1983, citados por Diener, 1984) verificaram no seu estudo que a saúde percecionada possuía uma relação forte com a felicidade, enquanto que a saúde objetiva dos indivíduos possuía uma relação fraca e significativa com a mesma. Selim (2008) concluiu que o estado de saúde dos indivíduos tem um efeito elevado e significativo na felicidade, sendo que quando a saúde melhora, a satisfação com a vida e a felicidade aumentam, o que sublinha a importância da saúde dos indivíduos nos vários domínios da sua vida.

Contudo, Miller (1980, citado por Diener, 1984) relatou que a saúde influenciava a satisfação com a vida de forma transversal. Tal achado levantou questões relacionadas com o processo e direcção causal através do qual a saúde e satisfação se relacionam. Neste contexto, Galinha (2008) questionou o facto dos indivíduos saudáveis serem inevitavelmente os mais felizes. Segundo a autora, a saúde percecionada medeia o impacto da saúde dos indivíduos no seu bem-estar subjetivo, sendo que quando a saúde é medida objetivamente, o seu impacto ao nível do bem-estar subjetivo diminui (Watten, Vassend, Myhrer & Syversen, 1997).

Neste estudo, consideramos então a saúde percebida como um elemento importante do bem-estar subjetivo dos professores.

Identificação organizacional e bem-estar dos colaboradores

A identificação organizacional designa uma ligação psicológica com significado entre o indivíduo e a sua organização, que é fundamental para a conceção que o indivíduo tem da sua identidade própria (Ashforth & Mael, 1989). Ou seja, a mesma diz respeito a um estado psicológico em que o indivíduo se auto-perceciona como parte de uma organização (Rosseau, 1998,p.217). Neste sentido, alguns autores referem que o processo de identificação organizacional compreende a perceção de partilha de características comuns com outros elementos da organização, designadamente interesses e objetivos (Patchen, 1970 citado por Tavares, 2009). Esta surge quando o indivíduo acredita possuir os mesmos atributos que no seu ver caracterizam a organização onde trabalha, e que se tornam assim auto-referenciais e auto-definidoras (Dutton, Dukerich & Harquail, 1994).

Segundo Brewer (2003), este ajustamento pressupõe um equilíbrio entre a assimilação (satisfação das necessidades de inclusão) e a diferenciação (satisfação das necessidades de distintividade), conferindo um carácter mutável à identificação organizacional, dadas as correções constantes relativamente à proximidade e distância psicológica do indivíduo face à sua organização. Estas, respeitam a distintividade ótima da identidade social, que é influenciada pelo contexto social de interação.

Neste contexto, a identificação organizacional remete para uma forma específica de identificação social (Ashforth & Mael, 1989). Para os autores, a mesma “ não é um fenómeno de tudo ou nada” (p.21) dado que o grau de identificação dos indivíduos com a organização é variável, o que sublinha o seu carácter dinâmico e contingencial. Ou seja, verifica-se “que a identificação organizacional é expressa através de uma narrativa retrospectiva que o indivíduo constrói sobre a sua relação com a organização, e através dos comportamentos que exhibe nas interações que desenvolve nos seus vários contextos de atuação” (Tavares, 2009,p.53).

De acordo com a revisão literária realizada por Tavares (2009), a maior parte das definições propostas concetualizam a identificação organizacional como um constructo cognitivo, em particular como uma congruência entre as características do indivíduo e características organizacionais (Brown, 1969; Edwards, 2005; Hall, Schneider & Nygren, 1970; Lee, 1971; Riketta, van Dick & Rousseau, 2006; Rousseau, 1998;Schneider, Hall & Nygren, 1971), como um sentimento de pertença, de fusão, ou unicidade, e de “ fazer parte”

da organização (Ashforth & Mael, 1989; Edwards, 2005; Mael & Ashforth, 1992; Mael & Tetrick, 1992; Rosseau, 1998), ou ainda como um processo de incorporação da pertença na auto-definição do indivíduo (Dutton et al., 1994; Elsbach, 1999; Rosseau, 1998).

Neste sentido, tendo em conta a definição que Tajfel (1978,p.63) fez da identificação social e o pressuposto de Ashforth e Mael (1992,p.22) relativamente ao fato de que a identificação organizacional “ é uma forma específica de identificação social, na qual o indivíduo se auto-define em termos de membro na organização particular”, Tavares (2009) acrescentou que “ só podemos dizer que um indivíduo se identifica com a organização onde trabalha se este tiver consciência que faz parte da organização, se associada a essa consciência o indivíduo tiver emoções positivas (...) e se essa pertença e vivência dessas emoções associadas à pertença organizacional forem centrais/importantes para o indivíduo e para a sua auto-definição enquanto pessoa” (p.56).

Existem diversas razões que podem explicar porque a identificação organizacional poderá ter um impacto significativo no bem-estar, entre as quais se destacam a satisfação das necessidades humanas de segurança, de sentido de pertença, de auto-aperfeiçoamento, de obtenção de significado, entre outras (Haslam & van Dick, 2011; van Dick & Haslam, 2012).

A pertença a grupos sociais e a identificação destes tem sido considerada como sendo potencialmente uma “ cura social” (Jetten et al., 2009; Jetten et al., 2011). Estudos recentes têm evidenciado o papel da identificação dos indivíduos com os grupos que estes consideram importantes para a sua identidade social na diminuição do seu mal-estar, nomeadamente na redução do stress, ansiedade, *burnout* e depressão (e.g., Cruwys et al., 2013; Cruwys et al., 2014; Haslam et al., 2008). De facto, Cruwys et al. (2014) mostraram que indivíduos cuja identificação com os seus grupos de pertença está saliente, reportam níveis mais baixos de depressão. Já Haslam et al. (2008) sugerem que a manutenção da pertença aos grupos com os quais os indivíduos se identificam está associada a níveis mais baixos de stress e a níveis mais elevados de satisfação com a vida, após a ocorrência de um ataque cardíaco. Häusser, Kattenstroth, van Dick e Mojzisch (2012) verificaram através do seu estudo com amostras de saliva (cortisol), que o facto dos indivíduos pertencerem a grupos “amortece” o stress neuroendócrino, caso os elementos desse mesmo grupo desenvolvam um sentido de identidade social partilhada.

Também van Dick e Haslam (2012) na sua proposta sugerem que a identificação organizacional tem efeitos positivos no bem-estar dos indivíduos. No entanto, na literatura encontramos poucos estudos empíricos em contexto organizacional. Algumas exceções são os

estudos de Avanzi et al. (2012), de Bizumic et al. (2009), Haslam et al. (2009a), van Dick e Wagner (2002) e Wegge et al. (2006).

Num estudo longitudinal com grupos de produção teatral, Haslam et al (2009a) verificaram que os indivíduos com níveis mais elevados de identificação com a equipa de trabalho reportavam maior satisfação com o trabalho. Para além disso, os indivíduos que se identificavam mais com a sua equipa de trabalho, tinham menores possibilidades de experienciarem *burnout* durante as fases mais exigentes do seu trabalho, o que sugere que a identificação com o grupo de trabalho tem um papel protetor relativamente aos stressores com que o indivíduo se confronta no seu trabalho.

Não obstante, também van Dick e Wagner (2002) num estudo com professores, mostraram que níveis elevados de identificação com a profissão e com a equipa de trabalho estão associados a menos sintomas psicossomáticos (como dores de cabeça e cansaço). Neste contexto, de acordo com o estudo desenvolvido por Haslam, O'Brien, Jetten, Vormedal e Pena (2005), a identificação com colegas tem um impacto positivo na diminuição do stress e no aumento da satisfação no trabalho, sendo esta relação mediada pela perceção de que os colegas eram uma importante fonte de suporte material, emocional e intelectual.

Os três estudos referidos anteriormente, apesar de terem sido realizados em contexto organizacional, referem-se à relação entre a identificação com a equipa de trabalho ou com a profissão e à diminuição do mal-estar, e não à relação entre a identificação organizacional e o bem-estar.

Por seu turno, Wegge et al. (2006) verificaram que os indivíduos que se sentiam mais identificados com a sua organização, estavam mais satisfeitos com o seu trabalho no *call center*, e reportavam menos queixas de saúde e menores índices de *burnout*. Num estudo levado a cabo em contexto escolar, com alunos e com *staff*, Bizumic et al. (2009) concluíram que a identificação dos participantes com a escola está significativamente associada a níveis mais baixos de ansiedade e depressão, e ainda a níveis mais elevados de estados emocionais mais positivos.

Assim, podemos dizer que são raros os trabalhos que exploram empiricamente a relação entre a identificação organizacional e o bem-estar dos colaboradores, sendo que os poucos que existem têm –se centrado sobretudo no estudo da face negativa do bem-estar, ou seja, no impacto da identificação no *burnout*, ansiedade, depressão ou sintomas psicossomáticos. Neste estudo pretendemos por isso analisar o impacto da identificação organizacional no bem-estar dos colaboradores. Assim, com base no que foi teoricamente

proposto por Haslam e van Dick (2011) e van Dick e Haslam (2012) e nos resultados empíricos já encontrados, colocamos a hipótese de que os professores com níveis mais elevados de identificação com a escola em que se encontram no 2º período escolar, terão níveis mais elevados de bem-estar, fazendo uma avaliação mais positiva da sua saúde geral três meses depois.

Hipótese 1- A identificação organizacional dos professores está positivamente associada ao aumento da saúde percebida destes três meses depois.

Enquadramento positivo e o seu papel para a explicação da relação entre a identificação organizacional e o bem-estar

Não obstante, alguns autores sugeriram a existência de potenciais mecanismos explicativos da relação entre a identificação organizacional e o bem-estar dos colaboradores (e.g., Haslam & Dick, 2011; van Dick & Haslam, 2012), sendo que estes ainda não foram sujeitos a teste empírico. No presente trabalho propomo-nos a testar empiricamente o papel do enquadramento positivo dos acontecimentos que ocorrem no trabalho, para a explicação do impacto da identificação organizacional na avaliação que os professores fazem do seu bem-estar, medido através da percepção que estes têm da sua saúde três meses depois.

O enquadramento designa o processo que o indivíduo faz da definição de um contexto relativo a uma situação, ou acontecimento, e que condiciona a forma como essa situação é avaliada ou perspectivada. Neste sentido, este constitui um processo de representação cognitiva do ambiente e das ações organizacionais (Dutton & Jackson, 1987) e de atribuição de sentido, que resulta de uma estruturação cognitiva que orienta a percepção, representação, seleção e a atenção que é prestada a determinados aspetos da realidade organizacional, e que procura estabelecer ligações entre conjuntos de acontecimentos, sendo composta por pequenas teorias implícitas acerca do que existe, do que acontece e sobre o que importa. Ou seja, o enquadramento refere-se ao processo através do qual as pessoas desenvolvem uma conceitualização particular sobre um assunto, questão, acontecimento ou situação que reorienta o seu pensamento sobre essa questão ou objeto de avaliação (Chong & Druckman, 2007,p.104).

Todavia, o enquadramento que as pessoas fazem do que percebem tende a salientar o lado positivo- associado a ganhos- ou o lado negativo- associado a perdas- de uma situação ou objeto de avaliação (Kahneman & Tversky, 1979), do qual resulta a atribuição de interpretações e significados diferenciados à realidade percebida. Para este efeito, o

enquadramento cognitivo que os indivíduos fazem das situações ou acontecimentos organizacionais condiciona as suas vivências, atitudes e comportamentos. De acordo com Ashford e Black (1996), o enquadramento cognitivo designa um mecanismo que visa a obtenção do controlo das situações onde os indivíduos se inserem, nomeadamente por intermédio da alteração do seu entendimento das situações vivenciadas, que é conseguido através de uma avaliação positiva das mesmas. Neste contexto, Kanfer e Karoly (1972, citados por Ashford & Black, 1996) e Manz e Sims (1980) referem que os indivíduos procuram auto-regular-se e autogerir-se por forma a obterem o controlo das diversas situações em que estão inseridos. Saks e Ashforth (1995) verificaram que tais táticas de auto-regulação estão associadas à redução dos níveis de incerteza e de stress.

Folkman (1984) refere que tal estratégia de auto-regulação cognitiva constitui a avaliação primária que os indivíduos fazem das situações stressantes que vivenciam, as quais influenciam as respostas e recursos usados pelos indivíduos para lidarem com essas situações. Por seu turno, Taylor e Brown (1988) conceberam o enquadramento positivo como um conjunto de “ilusões positivas” que permitem a interpretação positiva da realidade e que têm efeitos benéficos ao nível da redução do stress e depressão dos indivíduos, na recuperação de doenças e ainda na criatividade e produtividade no trabalho.

O enquadramento cognitivo pode ser feito em moldes positivos- salientando os ganhos que o indivíduo pode ter ou vendo a situação como uma oportunidade- ou em moldes negativos – salientando as perdas que o indivíduo pode ter ou equacionando a situação como uma ameaça (Tversky & Kahneman, 1981). De acordo com Dutton e Jackson (1987,p.80), a representação de um aspeto social ou situação como oportunidade implica a interpretação dessa situação como sendo positiva, como estando associada a possíveis ganhos e sobre a qual o indivíduo tem um nível elevado de controlo. Em oposição, a representação de um acontecimento como ameaça implica uma avaliação negativa da situação, possivelmente associada a perdas e sobre a qual o indivíduo tem pouco controlo.

Neste estudo vamos-nos centrar no papel que o enquadramento positivo pode ter para a explicação da relação entre a identificação organizacional e o bem-estar do colaborador.

Embora alguns investigadores tenham sugerido a existência de fatores individuais e de contexto, para além da manipulação semântica, que podem influenciar o enquadramento que os indivíduos fazem dos objetos sociais ou das situações com que se confrontam, não conhecemos estudos que tenham analisado diretamente o papel da identificação organizacional na previsão do tipo de enquadramento ou representação cognitiva que o

indivíduo faz dos acontecimentos que ocorrem em contexto organizacional. Porém, parece-nos que o enquadramento positivo, enquanto estratégia de auto-regulação do indivíduo, cumprirá uma função importante de manutenção da sua auto-estima e da sua identidade social positiva enquanto membro organizacional.

Brewer (1979) salienta que as pessoas atribuem características mais positivas ao seu grupo e sobrevalorizam o que advém do mesmo, por forma a considerá-lo superior a outros grupos. Ditto e Lopes (1992) acrescentam que os indivíduos fazem análises cognitivas menos extensivas e críticas quando se trata de informação proveniente do seu grupo, tendendo a assumir que as ações levadas a cabo pelo grupo a que pertencem estão corretas (Abrams, Thomas & Hogg, 1990; Turner & Oakes, 1989 citados por Dietz-Uhler & Murrell, 1998). De facto, há uma grande variedade de trabalhos que apontam para a existência de enviesamentos positivos que os indivíduos fazem a favor dos grupos com os quais se identificam, bem como das ações destes (Dietz-Uhler & Murrell, 1998).

Tajfel e Turner (1979) referem que a identificação com grupos cuja identidade é percecionada como tendo características positivas, proporciona aos indivíduos um aumento da sua auto-estima associada à pertença grupal. Desta forma, o enviesamento positivo relativamente à interpretação das ações do grupo, no nosso caso, o enquadramento positivo das situações com que o indivíduo se vê confrontado na organização cuja pertença é central para o seu auto-conceito, é uma forma deste manter uma identidade social positiva.

Na mesma senda, Avanzi et al. (2012) referem que a “ identificação organizacional influencia a avaliação que os trabalhadores fazem dos seus ambientes de trabalho, das características do seu trabalho e a forma como eles lidam com as situações consideradas stressantes” (p.293). Estes autores sugerem ainda que os indivíduos com elevados níveis de identificação organizacional podem incorrer em enviesamentos e “ distorções percetivas”, tanto dos estímulos externos (sub-avaliando as exigências de trabalho) como dos seus próprios recursos internos (em termos das suas capacidades de *coping*).

Assim, tendo em conta estas considerações, é nossa expectativa de que os professores que mais se identificam com a escola em que trabalham tenham uma maior tendência para assumirem uma perspetiva mais positiva na leitura da realidade organizacional, encarando tendencialmente as situações com que se confrontam em contexto organizacional como oportunidades ou desafios. Colocamos então a seguinte hipótese:

Hipótese 2- A identificação organizacional a meio do segundo período (M1) está positivamente associada ao aumento do enquadramento positivo das situações ocorridas em contexto organizacional que os professores fazem a meio do terceiro período (M2).

Apesar da extensa pesquisa sobre o impacto do enquadramento que o indivíduo faz da realidade na sua tomada de decisão (e.g., Tversky & Kahneman, 1981), no processamento da informação (e.g., Kahneman & Frederick, 2007), na perceção de risco (Diacon & Hasseldine, 2007) e do efeito do enquadramento das mensagens no comportamento do consumidor (e.g., Tangari & Smith, 2012) e na mudança do comportamento do indivíduo, nomeadamente do comportamento saudável (e.g., Block & Keller, 1995); raros são os estudos que tenham analisado o impacto do enquadramento positivo das situações vividas em contexto organizacional no bem-estar e na saúde dos indivíduos.

Cavanaugh, Boswell, Roehling e Boudreau (2000) dividem os fatores stressores do contexto organizacional em stressores desafiantes (*challenge stressors*) e stressores bloqueadores (*hindrance stressors*). Para estes autores, os stressores desafiantes dizem respeito às exigências do trabalho que são vistas pelos empregados como experiências de trabalho gratificantes, encaradas como ganhos que criam uma oportunidade para crescimento pessoal (como por exemplo ter um trabalho com níveis elevados de responsabilidade ou ter um trabalho com grande complexidade). Para que estas exigências do trabalho sejam vistas como oportunidades de crescimento, de aprendizagem e de obtenção de objetivos dos indivíduos, estes stressores desafiantes deverão evocar emoções positivas (Cavanaugh et al., 2000), uma vez que elas aumentam a auto-estima do indivíduo (Rodell & Judge, 2009).

Da mesma forma, poderemos pensar que o enquadramento positivo que os indivíduos fazem das situações vividas na organização, nomeadamente considerando-as desafios e oportunidades, está associada a um aumento de auto-eficácia percebida e à crença na capacidade e na competência pessoal do indivíduo para intervir no contexto organizacional em que se encontra. Desta forma, poderemos esperar que a representação cognitiva dos acontecimentos organizacionais como desafios evocarão emoções positivas e aumentarão o bem-estar subjetivo do indivíduo.

De acordo com Ashford e Black (1996), quando os indivíduos fazem uma avaliação cognitiva positiva das experiências que vivem no contexto organizacional, interpretando-as como oportunidades ou desafios, constata-se que isso aumenta o seu sentido de controlo (Dutton & Jackson, 1987) e gera estados emocionais positivos relativos a essa situação, fazendo com que estes indivíduos tenham uma maior capacidade para lidar com o stress que

dessas situações possa advir (p.203). De facto, no seu estudo longitudinal com recém-chegados, Ashford e Black (1996) verificaram que o enquadramento positivo que estes indivíduos faziam da sua situação inicial na organização estava associada a níveis mais elevados de satisfação com a organização (seis meses depois).

Segundo Tavares (working paper), os estados emocionais experienciados pelos indivíduos podem condicionar a perceção que estes têm da sua saúde. De facto, os resultados provenientes sobretudo de estudos experimentais neste âmbito, sugerem que os estados afetivos positivos induzem perceções de saúde mais positivas. Kiecolt-Glaser, McGuire, Robles e Glaser (2002) sugerem que a experiencição de emoções positivas está relacionada com a reapreciação de acontecimentos stressantes (Folkman & Moskowitz, 2000), com a atribuição de maior significado e sentido às situações vividas (Taylor, 1983) e mesmo com o desenvolvimento de ilusões positivas (Taylor, Kemeny, Reed, Bower & Gruenewald, 2000 citados por Tavares, working paper). Na sua teoria das emoções enquanto informação, Schwarz (2012, citado por Tavares, working paper) sublinha a ideia de que as pessoas usam os seus sentimentos e emoções como fontes de informação acerca da situação em que se encontram quando estão a formular julgamentos. Assim, estados emocionais positivos, como aqueles que resultam de um enquadramento positivo das vivências organizacionais, podem levar a avaliações mais positivas da saúde dos próprios indivíduos.

Desta forma, tendo em conta o que foi referido anteriormente, colocamos a hipótese de que quanto mais o indivíduo representa positivamente as situações com que se confronta em contexto organizacional, maior será a probabilidade de que isso se reflita no seu bem-estar subjetivo, o que se poderá traduzir numa avaliação mais positiva da sua saúde geral.

Hipótese 3- O enquadramento positivo (M2) está positivamente associado ao aumento da saúde percecionada dos professores a meio do terceiro período (M2).

Tendo em conta o anteriormente apresentado, colocamos a hipótese de que o enquadramento positivo, enquanto estratégia de auto-regulação que condiciona o entendimento e avaliação que os indivíduos fazem das situações que vivenciam em contexto organizacional, seja um mecanismo explicativo do impacto da identificação organizacional dos professores na avaliação que estes fazem da sua saúde. Assim, colocamos a seguinte hipótese:

Hipótese 4- O enquadramento positivo da realidade organizacional medeia a relação entre a identificação organizacional dos professores e a avaliação que os professores fazem da sua saúde.

II. Método

Amostra

Neste estudo foram aplicados dois questionários a uma amostra de conveniência constituída por professores provenientes de quatro escolas privadas e duas escolas públicas da Região Autónoma da Madeira. Das escolas privadas, contamos com a participação de 55 professores, enquanto que no caso das escolas públicas, contamos com a participação de 53 professores. A amostra total compreendeu 108 professores, com idades compreendidas entre os 27 e 61 anos ($M=41.12$; $DP=7.61$). Destes, 73.1% eram do sexo feminino e 25.9% eram do sexo masculino.

Quanto às suas habilitações académicas, cerca de 62% possuíam apenas licenciatura, 15.7% pós-graduação, 18.5% mestrado e 2.8% doutoramento. O número médio de anos na atividade docente dos professores inquiridos era 16.88 ($DP= 8.35$), enquanto que o seu número médio de anos de serviço na sua escola atual era 11.80 ($DP= 7.55$). Relativamente ao seu vínculo laboral, foi constatado que cerca de 79.6% possuíam contrato por tempo indeterminado, 9.3% contrato a termo certo, 1.9% contrato a termo incerto e 2.7% contrato a termo parcial.

Procedimento

Para a presente investigação foi solicitada a autorização da Secretaria Regional da Educação da Região Autónoma da Madeira no sentido de contactar algumas escolas da cidade do Funchal que satisfizessem as condições previamente acordadas no âmbito do respetivo estudo, nomeadamente no que toca ao número de docentes e grau de ensino escolar. Após a obtenção da respetiva autorização, iniciamos os contactos com os diretores de várias escolas do Funchal, no sentido de explicar o objetivo geral do estudo e de saber a sua disponibilidade, motivação e interesse para o integrarem. Após tal, foram acordados os prazos de entrega e de recolha dos questionários, bem como o número de docentes por escola que iriam participar no preenchimento dos questionários. No processo de distribuição e recolha dos mesmos, esta investigação contou com a colaboração dos diretores das respetivas escolas, que providenciaram sua distribuição e recolha.

A aplicação dos dois questionários foi efetuada em dois momentos distintos (Fevereiro de 2014 e Maio de 2014). Em ambos os momentos, os questionários foram distribuídos a cerca de 253 professores pertencentes a escolas de 2º e 3º ciclos e de secundário, a leccionar no ano letivo de 2013/2014. Relativamente ao primeiro momento (M1), dos 253 questionários

distribuídos, recolhemos cerca de 223, correspondendo a uma taxa de recuperação de 88.14%, e no segundo momento, para o mesmo número de questionários distribuídos foram recolhidos cerca 198, o que corresponde a uma taxa de recuperação de 78.26%, perfazendo no final um total de 108 questionários que conseguimos emparelhar completamente em ambos os momentos (M1 e M2). Os questionários emparelhados perfizeram uma taxa de 42.69% face aos questionários que foram distribuídos, cerca de 48.43% face aos questionários que foram recolhidos no primeiro momento (M1), e 54.55% face aos questionários que foram recolhidos no segundo momento (M2).

No primeiro momento foi explicado o objetivo do estudo e foi referido que este implicava a resposta a dois questionários. Era garantido aos participantes o anonimato e confidencialidade das informações recolhidas, e foram informados que a divulgação dos dados estava reservada apenas para fins académicos e científicos. Foi ainda solicitado a atribuição de um código aos questionários que visava o emparelhamento dos dados recolhidos nos dois momentos da investigação. Neste questionário foram colocadas questões relacionadas com a identificação organizacional e questões que avaliavam variáveis sócio-demográficas, sendo alguns exemplos a idade, sexo, habilitações académicas e anos de serviço docente, tipo de contrato e antiguidade na escola.

No segundo questionário, voltamos a referir o objetivo do estudo nos mesmos moldes do primeiro questionário (M1). A segunda parte do mesmo compreendia itens relativos ao enquadramento positivo e à perceção que os professores tinham da sua saúde (comparativamente com o período letivo anterior).

Após a recolha dos questionários, procedeu-se à inserção dos dados obtidos através da sua aplicação na respetiva base de dados, e posteriormente à sua análise com o apoio do programa informático *Statistical Package for the Social Sciences 20* (SPSS 20).

Medidas

Identificação Organizacional. A identificação organizacional foi medida no primeiro questionário (Momento 1), tendo sido operacionalizada através de uma adaptação do item de identificação organizacional de Postmes, Haslam e Jans (2013) ao contexto escolar : “Eu identifico-me com a escola em que trabalho”. Este item foi respondido através de uma escala tipo *Likert* que variava entre 1 “Discordo totalmente” e 7 “Concordo totalmente”.

Enquadramento Positivo. O enquadramento positivo foi medido no segundo questionário (Momento 2), tendo sido operacionalizado através de três itens ($\alpha = .82$)

adaptados da escala “Positive Framing” de Ashford e Black (1996): “Encarei o que me aconteceu nesta escola como uma oportunidade”, “Encarei o que me aconteceu nesta escola como um desafio” e “Olhei para o lado positivo das situações com que me deparei nesta escola”. Todos os itens do enquadramento positivo foram respondidos através de uma escala de frequência que variava entre 1 “Nunca” e 7 “Sempre”.

Saúde Percecionada. A saúde percecionada foi medida no segundo questionário (Momento 2), tendo sido operacionalizada através de um item adaptado da escala de saúde física e mental SF-36 utilizada por Ware, Kosinski e Keller (1994). O item utilizado foi: “Comparativamente com o último período letivo, como é que classifica a sua saúde geral agora?”. O item da saúde percecionada foi respondido através de uma escala de sete pontos, em que 1 correspondia a “Muitíssimo pior do que o período passado” e 7 a “Muitíssimo melhor do que no período passado”.

Variáveis de controlo. Uma vez que alguns estudos demonstram que a percepção que as pessoas têm da sua saúde pode ser influenciada pela idade (e.g. Alexopoulos & Geitona, 2009; Barger, Burke & Limbert, 2007) e que há diferenças entre homens e mulheres na avaliação que estes fazem da sua saúde (e.g. Gold, Malmberg, McClearn, Pedersen & Berg, 2002; McCullough & Laurenceau, 2004), usamos estas duas variáveis como variáveis de controlo.

III. Resultados

Análises Preliminares

No quadro 1 apresentamos as médias, desvios-padrão e intercorrelações das variáveis em estudo.

No que respeita à análise das correlações bivariadas, é possível verificar que a identificação organizacional em M1 está positivamente associada à saúde percecionada em M2 ($r=.20, p\leq.05$), e positivamente associado ao enquadramento positivo em M2 ($r=.27, p\leq.01$). Ainda, o enquadramento positivo em M2 está positivamente associado à saúde percecionada em M2 ($r=.32, p\leq.001$).

No que concerne às variáveis de controlo, verifica-se que o sexo e a idade não estão significativamente associadas a qualquer das três variáveis em estudo. Assim, por razões de parcimónia, não as introduzimos no modelo de regressão.

Quadro 1

Médias, Desvios-Padrão e Intercorrelações das Variáveis em Estudo

Variável	<i>M</i>	<i>DP</i>	1	2	3	4	5
1. Saúde percecionada (M2)	4.12	7.61					
2. Identificação organizacional (M1)	6.27	.09	.20*				
3. Enquadramento positivo (M2)	5.39	1.15	.32***	.27**			
4. Sexo	-	-	-.07	.12	-.03		
5. Idade	41.12	7.61	.05	.03	-.02	-.19*	

[***p≤.001; **p ≤.01; *p≤.05; Sexo: 1 = Masculino, 2 = Feminino]

Análise do efeito de mediação

Para testar a hipótese de que o enquadramento positivo medeia a relação entre a identificação organizacional em M1 e a saúde percecionada em M2 (H4), utilizamos o modelo de mediação com *bootstrap* dos efeitos indiretos de Preacher e Hayes (2008). Para a sua análise, utilizámos a macro de mediação INDIRECT para SPSS de Preacher e Hayes (2008), que replica estimativas para 5.000 amostras geradas em *bootstrap*. Os efeitos estimados tiveram por base uma correção de enviesamento (*Bias corrected, BC*), tendo sido utilizados intervalos de confiança de 95%.

Através do respetivo modelo (representado na figura 1), foi possível constatar a existência de um efeito indireto e estatisticamente significativo da variável identificação organizacional em M1 na variável saúde percecionada em M2, através da variável enquadramento positivo em M2, bem como saber qual é a magnitude deste efeito. Este

Identificação organizacional e saúde

modelo explica cerca de 10% da variância da saúde percebida em M2, ($R^2_{\text{ajustado}} = .100$, $F(2,98) = 6.54$, $p = .002$).

No quadro 2 apresentamos os efeitos diretos das variáveis em estudo nos diversos modelos de regressão que foram testados. Constata-se que o efeito da identificação organizacional em M1 na saúde percebida em M2 ($B = .31$, $t = 2.01$, $p = .05$) deixa de ser estatisticamente significativo quando se introduz no modelo a variável enquadramento positivo em M2 ($B = .19$, $t = 1.19$, $p = .24$). A identificação organizacional em M1 está positivamente associada ao enquadramento positivo (M2) ($B = .35$, $t = 2.84$, $p = .006$) e o enquadramento positivo em M2 está positivamente associado à saúde percebida em M2 ($B = .36$, $t = 2.96$, $p = .004$).

Quadro 2

Efeitos Diretos das Variáveis em Estudo

	Enquadramento positivo			Saúde percebida		
	Coef.	<i>t</i>	<i>p</i>	Coef.	<i>t</i>	<i>p</i>
Identificação organizacional M1 (efeito total)	.35	2.84	.006	.31	2.01	.05
Identificação organizacional M1				.19	1.19	.24
Enquadramento positivo M2				.36	2.96	.004

Analisando o efeito indireto da identificação organizacional (M1) na saúde percebida (M2) através do enquadramento positivo (M2), é possível concluir que o efeito indireto tem um ponto estimado de .14, situado num intervalo de confiança BC *bootstrap* de 95%, que varia entre .01 e .36. Tendo em conta que os limites inferiores e superiores do

intervalo não compreendem o valor zero, é possível concluirmos que o efeito indireto total é significativamente diferente de zero, ou seja, que o efeito de mediação é estatisticamente significativo.

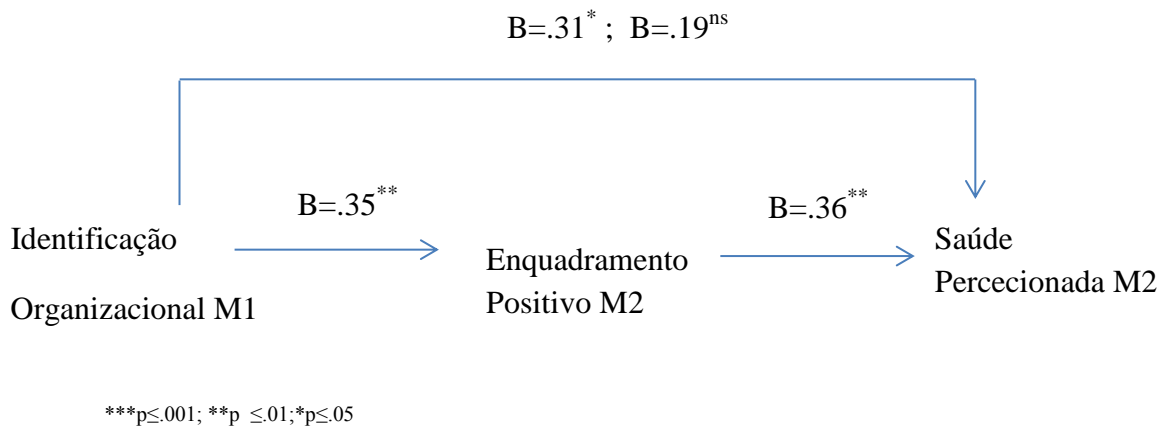


Figura 1. Modelo empírico testado

IV. Discussão

Contributos

O presente estudo pretendeu analisar a relação entre a identificação organizacional dos professores pertencentes a escolas de 2º e 3º ciclos do ensino básico e do ensino secundário e a avaliação que estes fazem do seu bem-estar subjetivo três meses depois, testando o papel que o enquadramento positivo pode ter na explicação desta relação.

Os resultados do nosso estudo sugerem que a identificação dos professores com a escola a meio do 2º período letivo (M1) está associada ao enquadramento positivo das situações vivenciadas pelos professores em contexto escolar três meses depois. Por sua vez, os professores que olham mais frequentemente para o lado positivo das situações com que se deparam na escola, encarando essas situações como oportunidades ou desafios, têm tendência a considerar que a sua saúde geral atual é melhor do que era no período letivo passado. Ou seja, os resultados suportam as nossas hipóteses. Assim, a identificação organizacional está positivamente associada a níveis mais elevados de bem-estar dos professores (H1) e a níveis mais elevados de enquadramento positivo (H2). Ainda, os professores que mais frequentemente encaram as situações de trabalho com que se confrontam como oportunidades

e desafios, tendem a fazer uma avaliação mais positiva da sua saúde relativamente ao período letivo anterior (H3). Por último, os resultados do nosso estudo evidenciaram o papel mediador do enquadramento positivo na relação entre a identificação organizacional e o bem-estar dos professores (H4). Os nossos resultados sugerem então que o enquadramento positivo é um mecanismo importante para explicar porque é que os professores que mais se identificam com a escola em que trabalham, fazem, três meses depois, uma avaliação mais positiva da sua saúde geral.

Os dados obtidos nesta investigação apoiam empiricamente a ideia de que a identificação organizacional ativa predisposições internas de auto-regulação no entendimento e avaliação que os indivíduos fazem das situações que vivenciam em contexto organizacional. Estes resultados vêm reforçar os trabalhos de Adarves-Yorno, Jetten, Postmes e Haslam (2014) e de Jetten et al. (2014), de acordo com os quais os indivíduos criam expectativas positivas e enviesamentos a favor do seu grupo. Os professores ao se identificarem com a sua escola, parecem ficar mais intrinsecamente motivados para terem uma leitura positiva dos acontecimentos que experienciam em contexto organizacional.

O enquadramento cognitivo dos acontecimentos vivenciados corresponde ao que Folkman (1984) apelidou de “avaliação primária”. De acordo com este autor, em situações de stress, esta avaliação condiciona as respostas de *coping* que o indivíduo vai desenvolver. Também Taylor e Brown (1988) consideram que a interpretação positiva das situações vivenciadas, a que os autores denominam de “ilusões positivas” podem ter efeitos benéficos tanto para os níveis de stress reportados pelos indivíduos, bem como para a capacidade de recuperação destes indivíduos e para o seu desempenho e produtividade. Ashford e Black (1996) afirmam que o enquadramento positivo dos recém-chegados na organização, faz com que os acontecimentos e experiências vividos por estes, sejam interpretados de forma otimista, o que condiciona, nomeadamente a sua satisfação com a organização seis meses depois. Neste contexto, Diener e Ryan (2009) e Feist, Bodner, Jacobs, Miles e Tan (1995) destacam que os indivíduos que denotam uma perspetiva positiva acerca da sua realidade, mais facilmente irão experienciar e interpretar os acontecimentos como positivos, quando comparados com os indivíduos que denotam uma perspetiva mais negativa.

Ao enfatizar os potenciais benefícios da situação em que o indivíduo se encontra, o enquadramento positivo contribui para uma avaliação mais positiva da qualidade de saúde do indivíduo, o que se pode manifestar em níveis mais elevados de saúde percecionada. De facto, os nossos resultados apoiam empiricamente esta ideia, tendo-se verificado que quanto mais

frequentemente os professores fazem uma leitura positiva dos acontecimentos organizacionais nesse período letivo, mais eles referem que a sua saúde nesse período letivo é melhor do que no período letivo anterior. Os resultados são consistentes com a investigação de Diener e Chan (2011), de acordo com a qual os estados emocionais positivos estão associados a melhores indicadores de saúde dos indivíduos.

Com a presente investigação contribuímos para a expansão da literatura no âmbito da identificação organizacional, nomeadamente devido ao foco nas suas consequências, ao invés dos preditores; devido à atenção prestada ao impacto da identificação organizacional para os indivíduos, em detrimento das consequências para a organização, e ainda, devido ao teste empírico de um mecanismo mediador explicativo da relação entre a identificação organizacional e o bem-estar. Contribuímos ainda para a expansão da literatura do enquadramento positivo, dado existirem poucas investigações relacionadas com este constructo.

Por último, é de destacar os contributos empíricos deste trabalho, designadamente o facto de ter sido um estudo realizado com professores, e em dois momentos distintos no tempo.

Limitações e Estudos Futuros

Apesar dos seus contributos, este estudo apresenta algumas limitações. Uma dessas limitações tem a haver com o facto de conseguirmos emparelhar apenas 108 questionários nos dois momentos de aplicação, quando foram distribuídos cerca de 253 questionários em cada momento, o que corresponde a 42.69% dos inquéritos distribuídos. Tal facto pode ser justificado através de eventuais acontecimentos laborais que ocorreram nos dois períodos letivos em que os professores foram inquiridos, como por exemplo as baixas, períodos de interrupção letiva, a realização de testes e exames nacionais (períodos avaliativos), e também com o facto de alguns dos questionários não estarem identificados. Porém, esta percentagem de resposta é frequente em estudos efetuados em mais do que um momento no tempo.

Outra limitação relaciona-se com a representatividade da nossa amostra e consequente generalização dos resultados a outras populações. O nosso estudo foi desenvolvido apenas na Região Autónoma da Madeira, nomeadamente na cidade do Funchal, o que faz com que a distribuição geográfica não seja representativa da totalidade de professores dos níveis de ensino dos 2º e 3º ciclos do ensino básico e ainda do ensino secundário, a nível nacional.

Assim, sugerimos que estudos futuros procurem replicar os resultados encontrados, nomeadamente noutros contextos profissionais.

A terceira limitação remete para a possibilidade de se verificarem enviesamentos comuns nos dados auto-reportados relativos às variáveis que foram medidas num único momento do tempo: o enquadramento positivo e a saúde percecionada. Contudo, a avaliação das variáveis em estudo – identificação organizacional (M1), enquadramento positivo (M2) e saúde percecionada (M2) - compreendem alguma subjetividade, sendo que as medidas de auto-relato são indicadas na recolha de variáveis de carácter comportamental e subjectivo (Ashford & Black, 1996; Postmes et al., 2013; Ware et al., 1994). A par do sugerido por Podsakoff, MacKenzie e Podsakoff (2012), foram tidos alguns cuidados para prevenir a ocorrência destes enviesamentos. Nomeadamente a variável preditora - identificação organizacional- e a variável critério- saúde percecionada- foram medidas em dois momentos do tempo, com um intervalo de três meses. Para além disso, as escalas de medida das variáveis enquadramento positivo e saúde percecionada eram significativamente diferentes. Enquanto que a primeira era uma escala de frequência, a segunda era uma escala que implicava a comparação no tempo. Apesar destes cuidados, em estudos futuros dever-se-ão usar três momentos para avaliar este efeito de mediação, com medidas repetidas das variáveis em estudo.

Por forma a conhecer melhor as estratégias de enquadramento positivo que são utilizadas e a aprofundar o impacto da sua utilização, será interessante proceder a estudos qualitativos com a realização de entrevistas aos professores.

No nosso ver, seria igualmente pertinente ter em consideração estudos que analisassem as possíveis variáveis moderadoras da relação entre a identificação organizacional e o enquadramento positivo. Por exemplo o otimismo (e.g., Seligman, 1998 citado por Barsh, Cranston & Craske, 2008) e a resiliência (e.g., Ferris, Sinclair & Kline, 2005), bem como averiguar outras consequências que o enquadramento positivo pode ter no trabalho dos professores – por exemplo, mais comportamentos proativos (e.g., Strauss, Griffin & Parker, 2012) – ou outras variáveis mediadoras da relação entre a identificação e o bem-estar subjetivo- por exemplo a atribuição de sentido (e.g., Steger, Dik & Duffy, 2012).

É ainda de salientar, que através da nossa revisão de literatura foi-nos possível concluir que não existem quaisquer estudos que se foquem especificamente na relação entre a identificação organizacional e o enquadramento positivo, entre a identificação organizacional e a saúde percecionada, e ainda entre o enquadramento positivo e a saúde percecionada, razão

pela qual não é possível realizar qualquer comparação de resultados. Logo, no nosso entender, estudos futuros deveriam equacionar a replicação do presente estudo.

Implicações Práticas

De acordo com o relatório do Estado da Educação 2011 do Conselho Nacional de Educação, Portugal apresenta uma situação educativa complexa com alguns contrastes, dado que por um lado esta compreende níveis educativos razoáveis na população jovem em termos de acesso, qualidade e equidade, e por outro, revela fracos índices de qualificação em populações menos jovem, desfasamentos entre a idade real e a idade ideal de frequência dos alunos, baixo sucesso escolar e elevadas taxas de desistência precoce da escola. No nosso entender, a resposta perante tal realidade poderá passar pela promoção de uma maior identificação dos professores com as suas escolas por forma a promover a qualidade e excelência do seu processo educativo. A intervenção dos professores poderá ainda passar pelo reforço das ligações família-escola e qualidade da relação aluno-professor.

Neste contexto, o nosso estudo sublinha a importância de se prestar uma maior atenção à identificação organizacional com a escola e à promoção de estratégias que favoreçam um enquadramento positivo da realidade organizacional por parte dos professores, dado o seu impacto ao nível da saúde percebida dos mesmos, e consequentemente nos seus comportamentos, atitudes, envolvimento no processo de ensino-aprendizagem e desempenho organizacionais. O nosso estudo proporciona evidência empírica de que a identificação organizacional com a escola está associada a uma percepção mais positiva de saúde dos professores, o que poderá ter um impacto importante na sua relação e envolvimento com os alunos e processo educativo, motivação, comportamentos, empenho e desempenho na sua atividade profissional.

Pese embora não existam quaisquer estudos que meçam o impacto do enquadramento positivo dos professores na aquisição de conhecimentos por parte dos seus alunos, segundo autores como Conley (2010) e Guyton e Dangel (2004), a eficácia do ensino e da escola dependem da qualidade do processo de ensino-aprendizagem adoptado pelos professores que são um dos grandes responsáveis pelas variações verificadas nos resultados escolares dos alunos. Assim, sublinhamos que os professores assumem um papel essencial ao nível dos resultados escolares dos seus alunos bem como no âmbito dos resultados do sistema educativo (Antoniou & Kyriakides, 2011; Panayiotis & Kyriakides, 2013). Logo, é fundamental investir

na criação de condições que fomentem a identificação com as respectivas escolas, bem como o bem-estar e a saúde dos professores.

Outra implicação prática do nosso estudo prende-se com o que Patrão, Pinto e Santos-Rita (2012) evidenciaram acerca da situação dos professores em Portugal. De acordo com os autores, assiste-se a alterações ao nível do seu bem-estar, fruto das mudanças socioeducativas que se tem verificado nos últimos anos, a falta de reconhecimento e de supervisão da sua atividade profissional, e ainda a existência de más condições de trabalho, falta de recursos e o aumento das exigências em relação aos professores, que se estendem desde a sala de aula até funções administrativas e de gestão escolar. Assim, no nosso entender, seria fundamental que agentes escolares e políticos prestassem maior atenção aos fatores preditores de identificação dos professores com as escolas, uma vez que a mesma, de acordo com os nossos resultados, está associada a níveis mais elevados de saúde subjetiva.

Neste sentido, salientamos que os nossos resultados estabelecem uma ponte com a adoção e aplicação de estratégias ligadas à gestão de recursos humanos que fomentem e incrementem mecanismos de identificação organizacional com a escola, e que ao mesmo tempo, proporcionem oportunidades de enquadramento positivo com a mesma, através de um processo de socialização adequado. Assim, seria importante haver um maior envolvimento por parte dos diretores dos agrupamentos de escolas e de escolas não agrupadas, dos delegados escolares e ainda dos diretores das escolas ao nível da sua gestão de recursos humanos, procurando criar estratégias de promoção de identificação organizacional e da realidade escolar

Para este efeito, cremos que no âmbito do sistema educativo, existem algumas áreas que urgem por intervenções sobretudo ao nível dos recursos humanos. A primeira relaciona-se com a implementação de políticas de gestão de recursos humanos por parte do Ministério da Educação e Ciência, dado que o mesmo constitui a entidade máxima responsável por tais políticas ao nível das escolas. A nosso ver, poderiam ser implementadas estratégias de recursos humanos que promovessem uma sensação de pertença e de significado dos professores em relação à sua escola, o desenvolvimento das competências pessoais e profissionais, a perceção de interesses partilhados entre os vários intervenientes das escolas, a perceção de controlo do trabalho, e ainda possibilidade dos professores ficarem efetivos no quadro da escola. Tais ações levariam ao aumento dos níveis de identificação organizacional dos professores com a sua escola.

De acordo com Sousa (2013), seria ainda interessante promover a continuidade ou a implementação de novos programas de desenvolvimento e formação das chefias escolares, uma vez que de acordo com a literatura existente, estas são fundamentais para a promoção dos mecanismos e meios necessários para o incremento da identificação organizacional dos professores.

Atualmente, as escolas deparam-se com novos e constantes desafios, mudanças e exigências que muitas vezes têm um impacto negativo ao nível do bem-estar dos seus colaboradores. Para este efeito, Volmer (2012) sublinha o impacto do humor das chefias ao nível da eficácia das suas equipas e colaboradores. De facto, chefias com humores positivos são mais eficazes ao nível das relações interpessoais que estabelecem com os seus subordinados, podendo mesmo contagiá-los com a sua positividade, que para além de resultar numa melhor coordenação das várias equipas e operações, traduz-se igualmente no aumento da sua eficácia e redução do esforço necessário para alcançar os resultados pretendidos. Assim, os dados do nosso estudo sublinham igualmente a importância de se apostar em lideranças escolares positivas, capazes de contagiar as suas equipas e colaboradores com a sua positividade, por forma a que se possa verificar a existência de um maior número de professores que se identifiquem com a sua escola e que sejam capazes de fazer um enquadramento positivo das situações que vivem nesse contexto, uma vez que tal terá consequências positivas na sua saúde percebida.

A última área de intervenção prende-se com a realização de ações de formação, de programas de treino e de desenvolvimento dos recursos pessoais dos professores, nomeadamente de promoção de estratégias de enquadramento positivo.

Conclusão

A educação é um fator diferencial preponderante que promove o desenvolvimento social, económico e cultural dos países, através da transmissão de aprendizagens, de conhecimentos, de experiências, e do incremento do desenvolvimento de competências cognitivo-comportamentais dos alunos. Para este efeito, os professores assumem uma importância fundamental ao nível da gestão das escolas e do processo de ensino-aprendizagem, constituindo autênticos agentes orientadores, motivadores e gestores deste.

Os resultados do presente estudo mostram que os professores que mais se identificam com a escola em que trabalham, têm uma perceção mais positiva da sua saúde geral três meses depois. Por outro lado, este trabalho permitiu explicar esta relação com base nas

estratégias cognitivas de enquadramento positivo da realidade organizacional, que os indivíduos com níveis mais elevados de identificação usam com maior frequência.

Sabendo que para aumentar o envolvimento ativo dos professores na sua comunidade escolar e no processo de ensino-aprendizagem é essencial termos professores cuja saúde e bem-estar estão assegurados, o nosso estudo sugere que os atores escolares (por exemplo diretores de escolas e diretores de agrupamento) devem desenvolver estratégias ativas de promoção da identificação organizacional dos professores e de desenvolvimento de avaliações positivas da realidade escolar. Neste sentido, esperamos que a nossa investigação estimule e chame a atenção para a importância das organizações, neste em caso concreto as escolas, adotarem estratégias de gestão de recursos humanos e escolares mais focadas no bem-estar individual dos seus elementos, procurando fomentar a sua identificação organizacional e enquadramento positivo, uma vez que tais variáveis são fundamentais para o desempenho e sucesso das várias comunidades escolares, que assim contribuem de forma mais eficaz para a melhoria da educação em Portugal e também para a evolução da nossa sociedade, como por exemplo o aumento da envolvimento dos professores com a sua escola.

Referências

- Abrams, D., Thomas, J., & Hogg, M. A. (1990). Numerical distinctiveness, social identity and gender salience. *British Journal of Social Psychology*, 29(1), 87-92.
- Adarves-Yorno, Jetten, J., Postmes, T., & Haslam, A. (2014). What are we fighting for? : The effects of framing on ingroup identification and allegiance. *The Journal of Social Psychology*, 153(1), 25-37.
- Alexopoulos, E.C., & Geitona, M. (2009). Self-rated health: Inequalities and potential determinants. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 6, 2456–2469.
- Antoniou, P., & Kyriakides, L. (2011). School effectiveness and school improvement: An international journal of research, policy and practice. *School Effectiveness and School Improvement*, 22(3), 291–311.
- Ashforth, B. E., & Mael, F. (1989). Social identity theory and the organization. *Academy of Management Review*, 14(1), 20–39.
- Ashford, S. J., & Black, J. S. (1996). Proactivity during organizational entry: The role of desire for control. *Journal of Applied Psychology*, 81(2), 199-214.
- Avanzi, L., van Dick, R., Fraccaroli, F., & Sarchielli, G. (2012). The downside of organizational identification: Relations between identification, workaholism and well-being. *Work and stress*, 26(3), 289-307.
- Barger, S. D., Burke, S. M., & Limbert, M. J. (2007). Do induced moods really influence health perceptions?. *Health Psychology*, 26(1), 85–95.
- Barsh, J., Cranston, S., & Craske, R. A. (2008). Centered leadership: How talented women thrive. A new approach to leadership can help women become more self-confident and effective business leaders. *McKinsey Quarterly*. Retirado de : http://www.mckinsey.com/insights/leading_in_the_21st_century/centered_leadership_how_talented_women_thrive
- Benyamini, Y., Ein-Dor, T., Ginzburg, K., & Solomon, Z. (2009). Trajectories of self-rated health among veterans: A latent growth curve analysis of the impact of posttraumatic symptoms. *Psychosomatic Medicine*, 71, 345–352.
- Benyamini, Y., Gerber, Y., Molshatzki, N., Goldbourt, U., & Drory Y. (2014). Recovery of self-rated health as a predictor of recurrent ischemic events after first myocardial infarction: A 13-year follow-up. *Health Psychology*, 33(4), 317–325.

- Bizumic B., Reynolds, K. J., Turner, J. C., Bromhead, D., & Subasic, E. (2009). The role of the group in individual functioning: School identification and the psychological well-being of staff and students. *Applied Psychology: An International Review*, 58 (1), 171-192.
- Block, L. G., & Keller, P. A. (1995). When to accentuate the negative: The effects of perceived efficacy and message framing on intentions to perform a health related behavior. *Journal of Marketing Research*, 32, 192–203.
- Bradburn, N. M., & Caplovitz, D. (1965). *Reports on happiness*. Chicago: Aldine Publishing Company.
- Bradburn, N. M., (1969). *The structure of psychological well-being*. Chicago: Aldine Publishing Company.
- Brewer, M. B. (1979). In-group bias in the minimal intergroup situation: A cognitive-motivational analysis. *Psychological Bulletin*, 86(2), 307- 324.
- Brewer, M. B. (2003). *Intergroup relations* (2nd ed.). Philadelphia: Open University Press.
- Brown, M.E. (1969). Identification and some conditions of organizational involvement. *Administrative Science Quarterly*, 14, 346-355.
- Brummett, B.H., Boyle, S.H., Kuhn, C.M., Siegler, I.C., & Williams, R.B. (2009). Positive affect is associated with cardiovascular reactivity, norepinephrine level, and morning rise in salivary cortisol. *Psychophysiology*, 46(4), 862–869.
- Buck, L. G. M. B., Lum, K.J., Sundaram, R., Chen, Z., Kim, S., Lynch, C.D., Schisterman, E.F., & Pyper, C. (2010). Stress reduces conception probabilities across the fertile window: Evidence in support of relaxation. *Fertility and Sterility*, 9(7), 2184–2189.
- Caetano, A., & Silva, S. A. (2010). Bem-estar e saúde no trabalho. In M. P. Lopes, R. B. Ribeiro, P. J. Palma & M. P. Cunha (Eds.), *Psicologia aplicada* (pp.337-362). Lisboa: Recursos Humanos Editora.
- Cardoso, M., & Araújo, A. (2000). *Stress na profissão docente: Prevalência e fatores de risco*. Comunicação apresentada no 3º Congresso Nacional de Saúde Ocupacional, Póvoa de Varzim.
- Cavanaugh, M.A., Boswell, W., Roehling, M.V., & Boudreau, J. W. (2000). An empirical examination of self-reported stress among U.S. managers. *Journal of Applied Psychology*, 85(1), 65-74.

- Chida, Y., & Steptoe, A. (2008). Positive psychological well-being and mortality: A quantitative review of prospective observational studies. *Psychosomatic Medicine*, 70(7), 741–756.
- Chong, D., & Druckman, J. N. (2007). “Framing theory”. *The Annual Review of Political Science* 10 (1), 103-126.
- Conley, D. T. (2010). *College and career ready: helping all students succeed beyond high school* (eds.). San Francisco: Jossey-Bass.
- Conselho Nacional de Educação (2011). *O estado da educação 2011: A qualificação dos portugueses*. Portugal: Editorial do Ministério da Educação e Ciência.
- Correia, T., Gomes, A. R., & Moreira, S. (2010). Stresse ocupacional em professores do ensino básico: Um estudo sobre as diferenças pessoais e profissionais. In C. Nogueira, I. Silva, L. Lima, A. T. Almeida, R. Cabecinhas, R. Gomes, C. Machado, A. Maia, A. Sampaio & M. C. Taveira (Eds.), *VII simpósio nacional de investigação em psicologia* (pp. 1477-1493). Lisboa: Associação Portuguesa de Psicologia.
- Cruwys, T., Haslam, S. A., Dingle, G. A., Haslam, C., & Jetten, J. (2013). Depression and social identity: An integrative review. *Personality and Social Psychology Review*, 1-24.
- Cruwys, T., South, E. I., Greenaway, K. H., & Haslam, S.A. (2014). Social identity reduces depression by fostering positive attributions. *Social Psychological and Personality Science*, 1-10.
- David, I. C., & Quintão, S. (2012). Burnout em professores: A sua relação com a personalidade, estratégias de coping e satisfação com a vida. *Acta Médica Portuguesa* (3): 145-155.
- De Neve, J.-E., Diener, E., Tay, L., & Xuereb, C. (2013). The objective benefits of subjective well-being. In J. Helliwell, R. Layard & J. Sachs (Eds.), *World happiness report* (pp.54-79). New York: UN Sustainable Development Solutions Network.
- Diacon, S., & Hasseldine, J. (2007). Framing effects and risk perception: The effect of prior performance presentation format on investment fund choice. *Journal of Economic Psychology*, 28(1), 31-52.
- Diener, E. (1984). Subjective well-being. *Psychological Bulletin*, 95(3), 542-575.
- Diener, E., & Emmons, R.A. (1985). The independence of positive and negative affect. *Journal of Personality and Social Psychology*, 47(5), 1105–1117.

- Diener, E., Suh, E. (1997). Measuring quality of life: Economic, social and subjective indicators. *Social Indicators Research*, 40, 189–216.
- Diener, E., Suh, E. M., Lucas, R.E., & Smith, H. (1999). Subjective well-being: Three decades of progress. *Psychological Bulletin*, 125 (2), 276-302.
- Diener, E., Scollon, C.N., & Lucas, R. E. (2003). The evolving concept of subjective well-being: The multifaceted nature of happiness. *Advances in Cell Aging and Gerontology*, 15, 187 - 219.
- Diener, E., & Ryan, K. (2009). Subjective well-being: A general overview. *South African Journal of Psychology*, 39(4), 391-406.
- Diener, E., Chan, M. Y. (2011). Happy people live longer: subjective well-being contributes to health and longevity. *Applied Psychology: Health and Well-Being*, 3(1), 1–43.
- Dietz-Uhler, B., & Murrell, A. (1998). Effects of social identity and threat on self-esteem and group attributions. *Group Dynamics: Theory, Research, and Practice*, 2(1), 24-35.
- Ditto, P. H., & Lopez, D. F. (1992). Motivated skepticism: Use of differential decision criteria for preferred and non preferred conclusions. *Journal of Personality and Social Psychology*, 63(4), 568-584.
- Dutton, J. E., & Jackson, S. B. (1987). Categorizing strategic issues: Links to organizational action. *Academy of Management Review*, 12, 76-90.
- Dutton, J. E., Dukerich, J. M., & Harquail, C. V. (1994). Organizational images and member identification. *Administrative Science Quarterly*, 39(2), 239–263.
- Edwards, M. R. (2005). Organizational identification: A conceptual and operational review. *International Journal of Management Reviews*, 7(4), 207-230.
- Elsbach, K. D. (1999). An expanded model of organizational identification. *Research in Organizational Behavior*, 21, 163–200.
- Feist, G.J., Bodner, T.E., Jacobs, J.E, Miles, M., & Tan, V. (1995). Integrating top-down and bottom-up structural models of subjective well-being: A longitudinal investigation. *Journal of Personality and Social Psychology*, 68(1), 138-150.
- Ferraro, K. F., & Kelley-Moore, J. A. (2001). Self-rated health and mortality among black and white adults: Examining the dynamic evaluation thesis. *Journal of Gerontology: Social Sciences*, 56(4), 195–205.
- Ferris, P. A., Sinclair, C., & Kline, T. J. (2005). It takes two to tango: Personal and organizational resilience as predictors of strain and cardiovascular disease risk in a work sample. *Journal of Occupational Health Psychology*, 10(3), 225–238.

- Folkman, S. (1984). Personal control and stress and coping processes: A theoretical analysis. *Journal of Personality and Social Psychology*, 46(4), 839-852.
- Folkman, S., & Moskowitz, J. T. (2000). Positive affect and the other side of coping. *American Psychologist*, 55(6), 647-654.
- Frijda, N.H. (1999). Emotions and hedonic experience. In: D. Kahneman, E. Diener & N. Schwarz (Eds.), *Well-being: The foundations of hedonic psychology* (pp.169-189). New York: Russell Sage Foundation.
- Galinha, I. C. (2008). *Bem-estar subjectivo: factores cognitivos, afectivos e contextuais* (1ªed.) Coimbra: Quarteto.
- Gold, C. H., Malmberg, B., McClearn, G. E., Pedersen, N. L., & Berg, S. (2002). Gender and health: A study of older unlike-sex twins. *Journal of Gerontology: Social Sciences*, 57(3), 169–176.
- Gomes, A.R., Montenegro, N., Peixoto, A.M.B.C., & Peixoto, A.R.B.C. (2010). Stress ocupacional no ensino: Um estudo com Professores dos 3ºciclo e ensino secundário. *Psicologia & Sociedade*, 22 (3), 587-597.
- Guyton, E. M., & Dangel, J. R. (2004). *Research Linking Teacher Preparation and Student Performance* (eds.). United States of America: Kendall/ Hunt Publishing Company.
- Hall, D.T., Schneider, B., & Nygren, H.T. (1970). Personal factors in organizational identification. *Administrative Science Quarterly*, 15, 176-190.
- Haslam, S. A., O'Brien, A., Jetten, J., Vormedal, K., & Penna, S. (2005). Taking the strain: Social identity identity, social support, and the experience of stress. *British Journal of Social Psychology*, 44, 355–370.
- Haslam, C., Holme, A., Haslam, S. A., Iyer, A., Jetten, J., & Williams, W. H. (2008). Maintaining group memberships: Social identity predicts well-being after stroke. *Neuropsychological Rehabilitation*, 18, 671–691.
- Haslam, S.A., Jetten, J., & Waghorn, C. (2009a). Social identification, stress, and citizenship in teams: A five-phase longitudinal study. *Stress and Health*, 25, 21-30.
- Haslam, S. A., Jetten, J., Postmes, T., & Haslam, C. (2009b). Social identity, health and well-being: An emerging agenda for applied psychology. *Applied Psychology: An International Review*, 58(1), 1-23.
- Haslam, S.A., & van Dick, R. (2011). A Social identity approach to workplace stress. In D. De Cremer, R. van Dick & K. Murnghan (Eds.), *Social psychology and organizations* (pp.325-352). New York: Taylor & Francis.

- Häusser, J. A., Kattenstroth M., van Dick, R., & Mojzisch A. (2012). “We” are not stressed: Social identity in groups buffers neuroendocrine stress reactions. *Journal of Experimental Social Psychology*, 48 (4), 973-977.
- Ifcher, J., & Zarghamee, H. (2011). Happiness and time preference the effect of positive affect in a random-assignment experiment. *American Economic Review*, 101 (7), 3109-3129.
- Jesus, S. N. (2006). Psicologia da saúde e bem-estar. *Advances in Health Psychology*, 14 (2), 126-135.
- Jetten, J., Haslam, C., Haslam, S. A., & Branscombe, N. (2009). The social cure: How and why groups make us healthier. *Scientific American Mind*, 20(5), 26–33.
- Jetten, J., Haslam, C., & Haslam, S. A. (2011). *The social cure: Identity, health and well-being*. New York: Psychology Press.
- Jetten, J., Haslam, C., Haslam, S. A., Dingle G., & Jones J. (2014). How Groups affect our health and well-being: The path from theory to policy. *Social Issues and Policy*, 8(1), 103-130.
- Judge, T. A., & Watanabe, S. (1993). Another look at the job satisfaction-life satisfaction relationship. *Journal of Applied Psychology*, 78(1), 939-948.
- Kahneman, D., & Tversky, A. (1979). Prospect Theory: An analysis of decision under risk. *Econometrica*, 47(2), 263-291.
- Kahneman D., & Frederick S. (2007). Frames and brains: Elicitation and control of response tendencies. *Trends in Cognitive Sciences*, 11(2), 45-46.
- Kartal, A., & Inci, F. H. (2011). A cross-sectional survey of self-perceived health status and metabolic control values in patients with type 2 diabetes. *International Journal of Nursing Studies*, 48, 227-234.
- Kiecolt-Glaser, J.K., McGuire, L., Robles, T.F., & Glaser, R. (2002). Emotions, morbidity, and mortality: New perspectives from psychoneuroimmunology. *Annual Review of Psychology*, 53, 83–107.
- Krueger, R.F., Hicks, B.M., & McGue, M. (2001). Altruism and antisocial behavior: Independent tendencies, unique personality correlates, distinct etiologies. *Psychological Science*, 12, 397-402.
- Lee, S.M. (1971). An empirical analysis of organizational identification. *Academy of Management Journal*, 14, 213-226.

- Mael, F., & Ashforth, B. E. (1992). Alumni and their alma mater: A partial test of the reformulated model of organizational identification. *Journal of Organizational Behavior, 13*, 103–123.
- Mael, F. A., & Tetrick, L. E. (1992). Identifying organizational identification. *Educational and Psychological Measurement, 52*, 813-824.
- Manz, C. C., & Sims, H. P., Jr. (1980). Self-management as a substitute for leadership: A social learning theory perspective. *Academy of Management Review, 5*, 361-367.
- McCullough, M. E., & Laurenceau, J. P. (2004). Gender and the natural history of self-rated health: A 59-year longitudinal study. *Health Psychology, 23*(6), 651–655.
- McDonough, P., & Walters, V. (2001). Gender and health: Reassessing patterns and explanations. *Social Science and Medicine, 52*(4), 547–559.
- Morris, W.N. (1999). The mood system. In: D. Kahneman, E. Diener & N. Schwarz (Eds.), *Well-being: The foundations of hedonic psychology* (pp.169-189). New York: Russell Sage Foundation.
- O'Donnell, M. P. (1986). Definition of health promotion. *American Journal of Health Promotion, 1*, 4-5.
- Organisation Internationale du Travail (1981). *Emploi et conditions de travail des enseignants*. Genève : Bureau International de Travail.
- Padeiro, C.P.S. (2010). *Preditores do bem-estar subjectivo numa amostra da população portuguesa*. Tese de Mestrado. Lisboa: Instituto Universitário de Lisboa (ISCTE-IUL).
- Panayiotis, A., & Kyrickides, L. (2013). A dynamic integrated approach to teacher professional development: Impact and sustainability of the effects on improving teacher behavior and student outcomes. *Teaching and Teacher Education, 29*, 1-12.
- Patrão, I., Pinto, C., & Santos-Rita, J. (2012). Bem-estar e estratégias de gestão das exigências em professores portugueses dos diferentes níveis de ensino. In L. Mata, F. Peixoto, J. Morgado, J. C. Silva & V. Monteiro (Eds.), *Actas do 12.º colóquio internacional de psicologia e educação- educação, aprendizagem e desenvolvimento: olhares contemporâneos através da investigação e da prática* (pp. 575-585). Lisboa: ISPA - Instituto Universitário.
- Pereira, B.S., Lalanda, C.G., Antunes, J.D., Moura, M.C., & Chendo, M.I. (2008). Depressão em professores. *Saúde Menta, 10* (4), 10-17.

- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., & Podsakoff, N. P. (2012). Sources of method bias in social science research and recommendations on how to control it. *Annual Review of Psychology*, 63, 539-569.
- Postmes, T., Haslam, S. A., & Jans, L. (2013). A single-item measure of social identification: reliability, validity, and utility. *British Journal of Social Psychology*, 52(4), 597-617.
- Preacher, K. J., & Hayes, A. F. (2008). Asymptotic and resampling strategies for assessing and comparing indirect effects in multiple mediator models. *Behavior Research Methods*, 40(3), 879-891.
- Raikkonen, K., Matthews, K.A., Flory, J.D., Owens, J.F., & Gump, B.B. (1999). Effects of optimism, pessimism, and trait anxiety on ambulatory blood pressure and mood during everyday life. *Journal of Personality and Social Psychology*, 76(1), 104–113.
- Rasmussen, H. N., Scheier, M. F., & Greenhouse, J. B. (2009). Optimism and physical health: A review. *Annals of Behavioral Medicine*, 37, 239-256.
- Riketta, M., van Dick, R., & Rousseau, D. M. (2006). Employee attachment in the short and long run: Antecedents and consequences of situated and deep-structure identification. *Zeitschrift für Personalpsychologie*, 5(3), 85-93.
- Rodell, J. B., & Judge, T. A. (2009). Can "good" stressors spark "bad" behaviors? The mediating role of emotions in links of challenge and hindrance stressors with citizenship and counterproductive behaviors. *Journal of Applied Psychology*, 94(6), 1438-1451.
- Rousseau, D. M. (1998). Why workers still identify with organizations. *Journal of Organizational Behavior*, 19(3), 217-233.
- Saks, A. M., & Ashforth, B. E. (1995). *Socialization tactics and newcomer information acquisition. International Journal of Selection and Assessment*, 5(1), 48-61.
- Schneider, B., Hall, D. T., & Nygren, H. T. (1971). Self-image and job characteristics as correlations of changing organizational identification. *Human Relations*, 24, 397-416.
- Selim, S. (2008). Life satisfaction and happiness in turkey. *Social Indicators Research*, 88, 531-562.
- Sousa, D. C. E (2013). *Engagement no trabalho e desempenho extrapapel: O papel da customização do trabalho*. Tese de Mestrado em Psicologia Social e das Organizações. Lisboa: Instituto Universitário de Lisboa (ISCTE-IUL).

- Steger, M.F., Dik, B. D., & Duffy, R. D. (2012). Measuring meaningful work: The work and meaning inventory (wami). *Journal of Career Assessment, 00(0)*, 1-16.
- Stephoe, A., Wardle, J., & Marmot, M. (2005). Positive affect and health-related neuroendocrine, cardiovascular, and inflammatory processes. *Proceedings of The National Academy of Sciences of the United States of America, 102(8)*, 6508–6512.
- Strauss, K., Griffin, M. A., & Parker, S. K. (2012). Future work selves: How salient hoped-for identities motivate proactive career behaviors. *Journal of Applied Psychology, 97(3)*, 580-598.
- Tajfel, H. (1978). Social categorization, social identity and social comparison. In H. Tajfel (Eds.), *Differentiation between social groups: Studies in the social psychology of intergroup relations* (pp. 61-76). London: Academic Press.
- Tajfel, H., & Turner, J. C. (1979). An integrative theory of intergroup conflict. In W. G. Austin & S. Worchel (Eds.), *The social psychology of intergroup relations* (pp. 33–47). Monterey: Brooks/Cole.
- Tangari, A. H., & Smith, R. J. (2012). How the Temporal Framing of Energy Savings Influences Consumer Product Evaluations and Choice. *Psychology & Marketing, 29(4)*, 198–208.
- Tavares, S., Caetano, A., & Silva, S. (2007). “Não há bela sem senão”. A identificação organizacional, os comportamentos de dedicação ao trabalho e o conflito trabalho-família. *Revista Psicologia, 21*,133-149.
- Tavares, S. M. O. M (2009). *O fenómeno da identificação organizacional: Contributos para a sua explicação*. Tese de Doutoramento em Psicologia Social e Organizacional. Lisboa: Instituto Universitário de Lisboa (ISCTE-IUL).
- Tavares, S. M. O. M (working paper). Voice initiatives and employee’s health – The mediating role of affect at work.
- Taylor, S. E. (1983). Adjustment to threatening events: A theory of cognitive adaptation. *American Psychologist, 38(11)*, 116-1173.
- Taylor, S. E., & Brown, J. D. (1988). Illusion and well-being: A social psychological perspective on mental health. *Psychological Bulletin, 103(2)*, 193-210.
- Thoits, P.A., & Hewitt, L.N. (2001). Volunteer work and well-being. *Journal of Health and Social Behavior, 42(2)*, 115-131.
- Tversky, A., & Kahneman, D. (1981). The framing of decisions and the psychology of choice. *Science, 211(4481)*, 453–458.

- van Dick, R., & Wagner, U. (2002). Social identification among school teachers: Dimensions, foci, and correlates. *European Journal of Work and Organizational Psychology, 11*(2), 129-149.
- van Dick, R., & Haslam, S.A. (2012). Stress and well-being in the workplace: Support for key propositions from the social identity approach. In J. Jetten, C. Haslam & S.A. Haslam (Eds.), *The social cure: Identity, health, and well-being* (pp. 175-194). London and New York: Psychology Press.
- Volmer, J. (2012). Catching leaders' mood: Contagion effects in teams. *Administrative Sciences, 2*, 203-220.
- Ware, J. E., Kosinski, M., & Keller, S. D. (1994). *SF-36 physical and mental health summary scales: A Users' Manual*. Boston: The Health Institute.
- Watten, R. G., Vassend, D., Myhrer, T., & Syversen, J. L. (1997). Personality factors and somatic symptoms. *European Journal of Personality, 11*(1), 57-68.
- Wegge, J., van Dick, R., Fisher, G. K., Wecking, C., & Moltzen, K. (2006). Work motivation, organizational identification, and well-being in call centre work. *Work & Stress, 20*(1), 60-83.