



LISBON  
SCHOOL OF  
ECONOMICS &  
MANAGEMENT

UNIVERSIDADE DE LISBOA

**MESTRADO**  
**GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS**

**TRABALHO FINAL DE MESTRADO**  
**DISSERTAÇÃO**

**A INFLUÊNCIA DAS CARACTERÍSTICAS SOCIODEMOGRÁFICAS, DA  
PERSONALIDADE E DO CAPITAL SOCIAL NO CAPITAL  
PSICOLÓGICO: ANÁLISE EM UMA CORPORAÇÃO DE BOMBEIROS  
VOLUNTÁRIOS**

**PATRÍCIA RAQUEL BARROSO CREADO**

**OUTUBRO - 2015**



LISBON  
SCHOOL OF  
ECONOMICS &  
MANAGEMENT

UNIVERSIDADE DE LISBOA

**MESTRADO**  
**GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS**

**TRABALHO FINAL DE MESTRADO**  
**DISSERTAÇÃO**

**A INFLUÊNCIA DAS CARACTERÍSTICAS SOCIODEMOGRÁFICAS, DA  
PERSONALIDADE E DO CAPITAL SOCIAL NO CAPITAL  
PSICOLÓGICO: ANÁLISE EM UMA CORPORAÇÃO DE BOMBEIROS  
VOLUNTÁRIOS**

PATRÍCIA RAQUEL BARROSO CREADO

**ORIENTAÇÃO:**

PROF. DOUTOR JORGE FILIPE DA SILVA GOMES

PROF. DOUTORA MARTA PEDRO VARANDA

OUTUBRO - 2015

Em memória de Francisco Ramos Barroso

(1928- 2013)

e

Jerónimo Beato Creado

(1934-2008)

*“A derradeira prova de um homem não é tanto a maneira como se comporta em tempos de conforto e conveniência, mas a maneira como ele enfrenta os tempos de maior desafio e controvérsia.”*

*Martin Luther King*

## AGRADECIMENTOS

Embora uma dissertação seja pela sua finalidade académica, um trabalho individual, há contributos de carácter diverso que não podem deixar de ser mencionados, devido ao apoio daqueles que me acompanharam ao longo de todo o processo e, aos quais quero agradecer por tudo.

Começo por agradecer ao Comandante Mário Louro e ao Segundo Comandante Luís Costa da Corporação de Bombeiros Voluntários de Montelavar por terem autorizado a realização desta investigação, no seu local de trabalho, possibilitando a comunicação com todo o pessoal constituinte do quadro ativo da corporação.

Quero agradecer aos orientadores Jorge Gomes e Marta Varanda, que quando solicitava ajuda e sugestões, tiveram sempre o cuidado de compreender as minhas dúvidas e opiniões. Interessados em auxiliar, mantiveram sempre uma comunicação frequente e, incentivaram para que a investigação prosseguisse. O meu muito obrigada pela compreensão e apoio!

Ao meu companheiro Pedro Sousa, que teve um papel muito importante! O meu Grande Obrigada, por me teres aturado e compreendido a minha falta de tempo para sairmos quantas vezes desejavas, por teres dito e reforçado quando mais precisava de ouvir “Tu és uma mulher incrível, tu vais conseguir, como estão a correr as coisas?”, ouvias-me e aconselhavas-me e nunca vou esquecer o reforço positivo “Vá não quero que te atrases, vá adianta as coisas!”.

À minha família toda, mas em especial aos meus pais e irmã que estiveram todos estes anos, nos meus bons e maus momentos, o meu muito obrigada! Porque sem eles, nada disto seria possível. E, espero conseguir retribuir tudo o que fizeram por mim, prometendo estar mais presente para que possamos passar grandes momentos, todos em família.

Aos meus sogros e cunhada que me encorajaram em todas as etapas deste processo. A eles um grande abraço! E ainda, à minha grande amiga Sílvia Gonçalves e aos meus colegas de trabalho da Sociprime, que com a sua boa-disposição me animavam e faziam questão de relembrar que seria capaz de levar a cabo os meus objetivos.

E, por fim, a todos os elementos da Corporação de Bombeiros Voluntários de Montelavar que me receberam muito bem e se mostraram disponíveis para participarem e ajudarem no que pudessem na realização da dissertação, os meus agradecimentos por todo o apoio prestado.

## RESUMO

A presente investigação tem como principal objetivo aumentar o conhecimento da academia relativamente aos fatores que influenciam o capital psicológico dos trabalhadores, funcionando como uma importante ferramenta de ação para as organizações. Embora seja visto como um conceito vago, abstrato e muitas vezes desvalorizado por diversas análises organizacionais, o capital psicológico constitui uma vantagem competitiva importante para as organizações. A identificação das principais dimensões a considerar no modelo de capital psicológico, foram obtidas através da revisão da literatura, com posterior adequação à realidade da organização em que foi aceite a realização do estudo. Esta investigação tem como objetivo central verificar se variáveis como as características sociodemográficas, os traços de personalidade e o capital social podem ser consideradas como fatores que explicam significativamente o tipo de capital psicológico, existente numa organização. Para alcançar este objetivo optou-se por uma metodologia de pesquisa quantitativa e qualitativa. Os instrumentos de recolha de dados utilizados foram um questionário de dados sociodemográficos, a Escala *Big-Five Factor Markers* (IPIP-25), um exemplar de questionário sociométrico para medir o capital social e a Escala *Psychological Capital Questionnaire* (PCQ-24), cuja aplicação incidiu sobre 53 bombeiros. Nesta investigação, verificou-se que as variáveis estado civil, tipo de trabalho prestado, antiguidade, posição hierárquica, tipo de personalidade e o capital social interferem no capital psicológico. Os resultados obtidos e posteriores conclusões implicam que se continue a dar mais atenção aos fatores preditores que podem influenciar o capital psicológico.

**Palavras-chave:** Capital Psicológico, Características Sociodemográficas, Personalidade e Capital Social.

## **ABSTRACT**

This research has as main objective to increase knowledge of the Academy relatively to the factors influencing the psychological capital of workers, working as an important tool of action for organizations. Although it is seen as a vague concept, abstract and often undervalued by several organizational analyses, the psychological capital constitutes an important competitive advantage for organizations. The identification of the main dimensions to be considered in the model of psychological capital, the same were obtained through literature review, with posterior adequacy to the reality of the Organization at which was accepted to conduct the study. This research has as its central objective demonstrate that variables such as the sociodemographic characteristics, the personality traits and social capital can be considered as factors that significantly explains the type of psychological capital, existing in an organization. To successfully achieve this goal we opted for a quantitative and qualitative research methodology. The instruments used in gathering data were a questionnaire about sociodemographic variables, a Scale *Big-Five Factor Markers* (IPIP-25), a sociometric questionnaire exemplary to measure social capital and a Scale *Psychological Capital Questionnaire* (PCQ-24), these instruments were applied to 53 firemen. In this research, it was found that the variables marital status, type of work performed, seniority, hierarchical position, type of personality and social capital interfere in the psychological capital. The results that were obtained and subsequent conclusions imply that it is need to continue to give more attention to the predictive factors that might interfere with the psychological capital.

**Keywords:** Psychological Capital, Sociodemographic Characteristics, Personality and Social Capital.

# ÍNDICE

<b>ÍNDICE DE TABELAS</b>	<b>9</b>
<b>INTRODUÇÃO</b>	<b>10</b>
<b>1. REVISÃO DE LITERATURA</b>	<b>12</b>
<b>1.1. Capital Psicológico</b>	<b>12</b>
1.1.1. Autoconfiança	13
1.1.2. Esperança	13
1.1.3. Otimismo realista	14
1.1.4. Resiliência	14
<b>1.2. Características sociodemográficas como fator explicativo do Capital Psicológico</b>	<b>15</b>
1.2.1. Género	15
1.2.2. Grupos Etários	15
1.2.3. Estado Civil	15
1.2.4. Escolaridade	16
1.2.5. Tipo de trabalho prestado (remunerado ou voluntário)	16
1.2.6. Antiguidade	16
1.2.7. Posição Hierárquica	17
<b>1.3. Personalidade como fator explicativo do Capital Psicológico</b>	<b>17</b>
<b>1.4. Capital Social como fator explicativo do Capital Psicológico</b>	<b>19</b>
<b>2. METODOLOGIA DE INVESTIGAÇÃO</b>	<b>21</b>
<b>2.1. Objetivo e hipóteses de estudo</b>	<b>21</b>
2.1.1. Definição do objetivo de estudo	21
2.1.2. Hipóteses do estudo	21
<b>2.2. Conceptualização do Tipo de Investigação</b>	<b>22</b>
<b>2.3. Procedimentos Metodológicos</b>	<b>23</b>
2.3.1. Variáveis e a sua operacionalização	23
2.3.1.1. Variável Dependente	23

2.3.1.2. Variáveis Independentes	24
2.4. População e Amostra	25
2.5. Instrumento e Procedimentos de recolha de dados	25
2.6. Procedimentos estatísticos	26
3. RESULTADOS	29
3.1. Estudo da relação entre o capital psicológico e as variáveis sociodemográficas	29
3.2. Estudo da relação entre capital psicológico e a personalidade	32
3.3. Estudo entre capital psicológico e o capital social	34
4. DISCUSSÃO DE RESULTADOS	39
5. CONSIDERAÇÕES FINAIS	42
5.1. Contributos da investigação	42
5.2. Limitações e Sugestões para futuras investigações	43
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	45
ANEXOS	50
ANEXO A	50
ANEXO B	51



## ÍNDICE DE TABELAS

<b>Tabela 1</b> – Fidelidade do Capital Psicológico Positivo	27
<b>Tabela 2</b> – Teste de normalidade da distribuição do Capital Psicológico Positivo	27
<b>Tabela 3</b> – Teste à variância de homogeneidade do Capital Psicológico Positivo consoante as diferentes variáveis em análise	28
<b>Tabela 4</b> – Estatística descritiva relativa às dimensões e escala do Capital Psicológico	29
<b>Tabela 5</b> – Teste à medida de associação <i>V de Cramer</i> : Análise de correlação entre o tipo de capital psicológico e as diferentes dimensões da personalidade	32
<b>Tabela 6</b> – Teste à medida de associação <i>V de Cramer</i> : Análise da correlação entre o tipo de capital psicológico e o tipo de personalidade	32
<b>Tabela 7</b> – Tabulação cruzada: Análise estatística entre o tipo de capital psicológico e o tipo de personalidade	33
<b>Tabela 8</b> – Nível de partilha de informação e nível de confiança consoante o Quadro de Ativos da Corporação de Bombeiros de Montelavar	35
<b>Tabela 9</b> – Densidade global na rede consoante o nível da partilha de informação e o nível da confiança	35
<b>Tabela 10</b> – Nível de partilha de informação consoante a posição hierárquica da Corporação dos Bombeiros de Montelavar	36
<b>Tabela 11</b> – Nível de confiança consoante a posição hierárquica da Corporação dos Bombeiros de Montelavar	37

## INTRODUÇÃO

A gestão de recursos humanos e a organização do trabalho, a nível europeu, evoluiu muito a partir do início do século XX, passando a ter uma vertente multidisciplinar, descobrindo espaço para o estudo da psicologia e das relações humanas. O sucesso em meio organizacional é resultado de um bom alinhamento entre a estratégia organizacional e os recursos humanos existentes na organização, daí ser interessante estudar as disposições psicossociais dos trabalhadores nas organizações e as variáveis que os permitem explicar. De entre eles, o que se associa ao desempenho individual e/ou organizacional desperta especial atenção, o diagnóstico do capital psicológico (Cunha *et al.*, 2012).

O primeiro autor a desenvolver o conceito de comportamento organizacional positivo (COP), foi Luthans (2002a). E só mais tarde, Luthans & Youssef (2004) desenvolveram um único conceito – capital psicológico positivo (*Psycap*) - que tem como finalidade explicar o comportamento humano em meio organizacional, através da análise dos níveis de autoconfiança, esperança, otimismo e resiliência.

A presença de um capital psicológico positivo apresenta-se como um fator desejável, pelas inúmeras vantagens que acarreta para as organizações, principalmente, no que diz respeito, à eficácia organizacional. No entanto, o capital psicológico, ainda é visto como algo vago, como um conceito abstrato, do qual muitas organizações não têm conhecimento ou não se interessam por medir, gerir e desenvolver (Hodges, 2010). Como tal, a comunidade científica tem vindo a investigar quais os antecedentes que explicam a predominância de um capital psicológico positivo ou negativo na organização.

Daí a pertinência deste estudo, em que se procura investigar se de facto o capital psicológico deriva de fatores exclusivamente pessoais como, as características sociodemográficas e os traços de personalidade, ou se é influenciado por fatores mais amplos como o capital social, procurando responder à seguinte questão: **“Será que fatores como as características sociodemográficas, a personalidade do indivíduo e o capital social influenciam significativamente o capital psicológico?”**

Dada a incerteza que ainda reside na comunidade científica, em poder afirmar que tipo de fatores explicam maiores ou menores níveis de capital psicológico, esta investigação deve ser vista como um estudo empírico, cujo objetivo e contributo consiste em trazer novas informações para a discussão teórica, desta área de conhecimento.

Como fonte de recolha de informação optou-se por realizar a investigação em uma Corporação de Bombeiros Voluntários, por se tratar de uma organização em que os indivíduos estão sujeitos, muitas vezes a elevados níveis de *stress* emocional.

Os serviços nacionais de prestação de cuidados, em particular, as Corporações de Bombeiros são organizações bastante peculiares, com sistemas técnicos organizacionais muito próprios que em grande parte dos casos, proporcionam aos seus trabalhadores, condições de trabalho que exigem demasiados esforços. Estes profissionais e/ou voluntários, enquanto pessoal prestador de ajuda, pela natureza das suas funções estão muitas vezes sujeitos a situações de *stress* e fadiga física e mental. De destacar, as longas horas de trabalho seguidas, a falta de pessoal suficiente nas equipas, a falta de reconhecimento profissional, a alta exposição a diversos perigos e o permanente contato com o sofrimento e a morte, obrigando estes profissionais a desenvolver uma forte capacidade de controlo das suas emoções (Guerra, 2012). Perante esta realidade presente neste sector de atividade, torna-se interessante perceber o que move estes indivíduos a arriscarem as suas vidas.

O presente trabalho está estruturado em cinco partes, associando-se a cada uma delas uma fase específica do estudo. A primeira parte referente ao enquadramento teórico do tema, em que se encontra presente uma revisão da literatura, na qual se explora as variáveis de estudo, de forma a definir os conceitos e, as principais teorias que têm vindo a ser desenvolvidas ao longo do tempo. Na segunda parte, apresenta-se a metodologia de investigação adotada, referindo quais os objetivos e hipóteses de estudo a serem analisados. E, ainda, uma descrição da conceptualização do tipo de investigação, dos procedimentos metodológicos, da população e amostra, do instrumento e procedimentos utilizados para a recolha de dados e, dos procedimentos estatísticos. Seguidamente, na terceira parte são apresentados, os resultados obtidos através de tratamento estatístico com recurso ao *SPSS* e ao *UCINET*. Na quarta parte, apresenta-se a discussão dos resultados, tendo como propósito compreender a informação adquirida e enquadrando-a de acordo com a literatura exposta. Por último, na quinta parte são apresentadas as principais conclusões do estudo. E, ainda, são identificadas possíveis limitações do estudo, enumerando algumas sugestões de melhoria para aperfeiçoamento de investigações futuras.

## 1. REVISÃO DE LITERATURA

Na revisão de literatura, não foi procurado fazer uma leitura exaustiva, mas sim uma compreensão das diversas variáveis, tentando sobretudo analisar as conceptualizações existentes e, em particular, o seu possível relacionamento com o tema em estudo.

### 1.1. Capital Psicológico

Investigações recentes (Avey *et al.*, 2011; Youssef & Luthans, 2012), sugerem que o capital psicológico positivo dos colaboradores gera atitudes e emoções também elas mais positivas, como a satisfação, empenhamento, felicidade, o que por sua vez, conduz a melhores níveis de desempenho (próprio do papel e extra-papel), promovendo uma baixa taxa de absentismo e de *turnover*, dificultando a emergência de comportamentos negativos como o desejo de abandono da organização, entre outras ações desviantes que originam sentimentos de desmotivação.

A psicologia tem sido cada vez mais utilizada pelas organizações, na expectativa de ajudar a compreender o comportamento humano. O primeiro autor a criar um conceito teórico – comportamento organizacional positivo – para o estudo desta área de conhecimento foi Luthans (2002a), o mesmo propunha o estudo das capacidades psicológicas que têm influência no desempenho organizacional. Mais tarde, Luthans & Youssef (2004), reformularam o conceito – capital psicológico positivo (*Psychap*) – reforçando que a mobilização do capital psicológico positivo se trata de um aspeto vantajoso, visto que torna os locais de trabalho mais produtivos, sobretudo, em organizações sem fins lucrativos, pois possibilita trabalhar com a motivação intrínseca.

Segundo Luthans *et al.* (2007b: 3), o conceito de capital psicológico é definido como “*um estado psicológico positivo de desenvolvimento que é caracterizado por: (1) ter confiança (autoconfiança) para assumir e colocar o esforço necessário para ter sucesso em tarefas desafiadoras, (2) perseverante perante as metas e, quando necessário, redirecionar os caminhos (esperança) para alcançar o sucesso, (3) fazer uma atribuição positiva (otimismo) sobre ter sucesso agora e no futuro e (4) quando abalado por problemas com adversidades, sustentar e recuperar e ir mais além (resiliência) e alcançar o sucesso*”.

Importa, ainda alertar que o capital psicológico positivo pode ser explicado através da existência de uma gestão e liderança autêntica (Avolio & Mhatre, 2012). Quanto maior for a capacidade de comunicação e de relacionamento transparente com os subordinados, mais positivo será o capital psicológico presente na maioria dos membros que constituem a organização. Em termos gerais, as relações sociais baseadas em contextos laborais com uma

forte partilha de informação e confiança despertam sentimentos que levam à adoção de comportamentos cooperativos, facilitadoras no processo de criação de grupos informais que potenciam o capital psicológico, facilitando conseqüentemente todas as atividades de coordenação de tarefas em equipas (Peterson *et al.*, 2012; Walumbwa *et al.*, 2011; Youssef & Luthans, 2012).

Os quatro estados anteriormente identificados são tratados por diversos investigadores (Masten, 2001 *in* Hodges, 2010; Mollick, 2012; Sousa, 2014), como indicadores de um “estado motivacional positivo” baseado num sentimento de esperança, que varia consoante o contexto e condições em que o individuo se encontra inserido. Como tal é fundamental analisar as dimensões que constituem o capital psicológico positivo.

### **1.1.1. Autoconfiança**

A definição de autoconfiança remete para a “*convicção individual (ou confiança) sobre as suas habilidades para mobilizar a motivação, recursos cognitivos, e cursos de ação necessários para executar com êxito uma tarefa específica em determinado contexto*” (Stajkovic & Luthans, 1998 cit. *in* Luthans, 2002b: 699), ou seja, a autoconfiança é expressa através da capacidade de autoavaliação que cada indivíduo faz, consoante a forma como percebe e acredita que pode fazer uso das suas capacidades e recursos para executar uma determinada tarefa, em circunstâncias adversas e inesperadas (Luthans & Avolio, 2003). O sujeito experimenta um sentimento de autodeterminação, sentindo que detém as capacidades necessárias para executar determinada tarefa. A avaliação/perceção positiva feita antes de se realizar uma determinada ação, conduz a sentimentos de perseverança. Esta crença da eficácia pessoal constitui a chave para o sucesso (Maddux, 2005).

### **1.1.2. Esperança**

De acordo com Snyder *et al.* (2005), a esperança além de representar a determinação individual de que os objetivos serão alcançados, reúne também a convicção pessoal de que os planos traçados inicialmente, caso surja alguma contratempo, podem ser reformulados, para que se consiga atingir as metas propostas. Como tal, indivíduos com níveis de esperança mais elevados tendem a sentirem-se mais desafiados e autovalorizam-se pelos progressos que vão conseguindo alcançar. Afiguram-se, também, como indivíduos que sabem gerir níveis de ansiedade principalmente em situações stressantes, assumindo ter uma boa capacidade de adaptação (Luthans, 2002a; Snyder *et al.*, 2005; Lopes & Cunha, 2007).

### **1.1.3. Otimismo realista**

O otimismo realista é o equivalente, a fazer uma atribuição positiva sobre ter sucesso no momento presente e no futuro (Scheier & Carver, 1985 cit. *in* Lopes & Cunha, 2007). Segundo Luthans (2002a), o otimismo quando realista tem um impacto positivo na saúde física e mental, pois demonstra que o indivíduo apesar das condições adversas que possa encontrar ao longo do seu percurso, tem a capacidade de adotar uma atitude perseverante, que por sua vez, irá conduzir ao sucesso nas atividades realizadas. E mesmo que por alguma razão, o sujeito não tenha conseguido concretizar determinado objetivo, este consegue encarar situações de insucesso como passíveis de serem resolvidas, através da aprendizagem e do desenvolvimento pessoal (Luthans, 2002b).

Como tal, indivíduos que registam elevados níveis de otimismo são por oposição aos pessimistas, pessoas com maior capacidade de lidar e ultrapassar situações de elevado *stress* emocional, visto acreditarem ser possível obter sempre resultados positivos graças ao esforço e atitude positiva, reunindo as suas estratégias pessoais para a resolução de obstáculos (Luthans & Youssef, 2004).

### **1.1.4. Resiliência**

Por fim, indivíduos resilientes têm a capacidade de reagir bem perante contrariedades e pressões, sendo capazes de enfrentar e recuperar com êxito de momentos difíceis e negativos, encarando as adversidades como desafios benéficos para o desenvolvimento pessoal e profissional (Lopes & Cunha, 2007). Têm confiança nas suas competências e prosseguem sozinhos, se for necessário, em tarefas que já desempenharam anteriormente, apenas porque as defrontaram sem medos ou pelo prazer do desafio (Yunes & Szymanski, 2001).

Igualmente importante é fazer a distinção entre resiliência e autoconfiança, alertando para o facto de que a resiliência por oposição à autoconfiança, é reativa e não proactiva. A resiliência está associada a competências de resolução de problemas e a ganho de autonomia (Masten, 2001; Sutcliffe & Vogus, 2003). O ultrapassar de adversidades e contrariedades traz inúmeros benefícios, como o ganho de experiência em identificar e reduzir fatores de *stress* que poderiam interferir no sucesso das ações, o ganho de sentimentos positivos que permitam acionar de imediato recursos capazes de ajudar a resolver situações de risco e, ainda, o ganho de improvisação perante situações inesperadas ou vivenciadas em momentos anteriores (Masten, 2001; Sutcliffe & Vogus, 2003).

## **1.2. Características sociodemográficas como fator explicativo do Capital Psicológico**

Na maioria dos estudos, a população de interesse é descrita segundo as suas características sociodemográficas e, posteriormente os dados são apresentados por grupos com características que os distinguem uns dos outros, através do género, grupos etários, entre outras variáveis que sejam pertinentes para análise. Uma investigação que não tenha em consideração este tipo de variáveis pode levar a conclusões errôneas, pois as variáveis sociodemográficas poderão influenciar de forma distinta um mesmo fator (Giddens, 2009).

### **1.2.1. Género**

Por género entendem-se as diferenças culturais, sociais e psicológicas entre indivíduos de sexos opostos. Esta variável está associada a noções socialmente construídas de masculinidade e feminilidade. Por exemplo, a nível cultural e social, as mulheres ainda continuam a ter mais responsabilidades delegadas para si, como as tarefas domésticas e o cuidar dos filhos. As exigências para com as mulheres são tantas que podem conduzir a elevadas tensões emocionais, registando níveis de capital psicológico inferiores aos homens (Elshtain, 1987; Lorber, 1994; Bourdieu, 1990 cit. *in* Giddens, 2009).

### **1.2.2. Grupos Etários**

Sutherland e Cooper (2000) consideram os grupos etários como um fator importante que interfere nos níveis de *stress*, que por sua vez, condicionam negativamente o capital psicológico. Segundo os mesmos autores, tal pode ser explicado através de duas vias. Por um lado, indivíduos de grupos etários mais baixos, não têm a mesma experiência que indivíduos de grupos etários mais elevados. E, por outro lado, indivíduos com mais idade, por oposição aos mais jovens, assumem ter mais queixas em relação ao esforço físico e mental exigido no trabalho.

No entanto, Sutherland e Cooper (2000), citam Mcgranth (1974), acabando por admitir que o controlo de *stress* e o bem-estar psicológico estão intimamente relacionados com o avançar da idade.

### **1.2.3. Estado Civil**

Relativamente, ao estado civil, esta variável sociodemográfica, em muitos casos, quando analisada, explica que pessoas casadas ou em união de facto têm um apoio de suporte psicológico mais forte do que as solteiras, divorciadas ou viúvas. Estes últimos indivíduos, por oposição aos casados, em grande parte dos casos, experimentam sentimentos de incerteza, solidão e tristeza o que influencia negativamente a sua prestação no trabalho (Beck & Beck-Gernsheim, 1995).

#### **1.2.4. Escolaridade**

De acordo com Arvey *et al.* (1991), as habilitações literárias condicionam moderadamente o capital psicológico, pois as expectativas de indivíduos com poucos ou nenhuns estudos são totalmente divergentes das expectativas de indivíduos que apostaram mais na sua formação académica.

#### **1.2.5. Tipo de trabalho prestado (remunerado ou voluntário)**

No caso dos profissionalizados, as recompensas financeiras são essenciais para que executem as suas tarefas, visto ser a única fonte de rendimentos que possuem (Cnaan & Cascio, 1998). Porém, para Daft (2014), as remunerações não constituem um fator que gere satisfação, funcionando antes como um fator de insatisfação, caso não seja entendido como adequado ao desempenho prestado.

Por contraposição, indivíduos que apenas prestam serviço de voluntariado, a motivação não deriva de recompensas monetárias, mas sim de recompensas simbólicas, através do desejo de satisfação pessoal, com objetivo apenas de ajudar o próximo (Shin & Kleiner, 2003; Cavalier, 2006 cit. *in* Ferreira, 2008) e de cumprir o sentido de missão (Vitner, Shalom & Yodfat, 2005 cit. *in* Ferreira, 2008). Logo, será de esperar que este grupo de indivíduos estabeleça uma maior relação psicológica com a organização, face aos assalariados que têm uma frequência muito regular na organização e acabam por encarar a sua atividade laboral como algo rotineiro, para o qual não têm que canalizar tantos esforços e energias (Pintos, 2003).

É importante referir que apesar das motivações dos voluntários terem um carácter simbólico, estes indivíduos podem ser movidos, meramente, por interesses artificiais, em busca de reconhecimento social e mérito. E caso, não sejam reconhecidos como pensam merecer, podem registar níveis de capital psicológico baixos (Wilson, 2000; Pintos, 2003; Meier & Stutzer, 2006).

#### **1.2.6. Antiguidade**

De acordo com Ronen (1978 cit. *in* Romão, 2011), a relação entre a antiguidade no posto de trabalho e o bem estar profissional/capital psicológico é descrita graficamente em forma de U, o que significa, que o capital psicológico é mais elevado no primeiro ano de trabalho, mantendo-se constante por vários anos, até que volta a aumentar quando o sujeito, acumula novas responsabilidades e ascende na hierarquia. Contudo, caso as expectativas do indivíduo não prossigam no sentido do que teria idealizado, os níveis de capital psicológico voltam imediatamente a decrescer, voltando a conduzir a um estado de não satisfação. A evidenciá-lo encontra-se o estudo de Zhou e George (2001 cit. *in* Cunha *et al.*, 2007a), em que



indivíduos com mais antiguidade na organização, que idealmente deveriam apresentar maiores níveis de capital psicológico, registam níveis moderadamente positivos ou negativos de capital psicológico, desencadeando um efeito de contágio, em indivíduos com menos antiguidade, o que prejudica de forma generalizada o clima organizacional.

### **1.2.7. Posição Hierárquica**

Dependendo do nível hierárquico que cada indivíduo possui, os níveis de capital psicológico vão divergir, no sentido de que sujeitos que pertencem ao quadro de efetivos com maior estatuto e responsabilidade encontram-se mais satisfeitos. Esta afirmação explica-se pelo facto de indivíduos com menos estatuto, experienciarem um sentimento de insegurança e instabilidade na manutenção do seu lugar ocupado na organização, podendo serem promovidos para um nível superior para o qual não estão preparados, ou, ainda, devido a uma não promoção injusta, entre outros fatores que põem estes atores em desvantagem perante os atores situados no topo da hierarquia.

Estes últimos atores, pertencentes a hierarquias superiores têm poder e capacidade de tomar de decisões, gerir e liderar uma equipa, o que se mostra como muito gratificante e positivo para o registo de fortes níveis de capital psicológico, em grupos de *status* superior (Ferreira, 2001).

### **1.3. Personalidade como fator explicativo do Capital Psicológico**

Segundo Serra (1999), o bem-estar geral do indivíduo deriva de vários fatores, sobretudo, da personalidade, que determina como o sujeito reage e compreende os diferentes acontecimentos e vivências quotidianas.

O conceito de personalidade remete para um conjunto de diferentes traços – características duráveis e específicas – que constituem o carácter geral de um indivíduo (Nicholson, 2000 cit. in Cunha *et al.*, 2007a), através das quais o estado psicológico e emocional é fortemente influenciado (Carver & Scheier, 2000 cit. in Hansenne, 2003). De acordo com Funder (2001 in Cunha *et al.*, 2007a), os traços da personalidade são uma organização combinada de características cognitivas, afetivas e físicas responsáveis pela consistência comportamental e psicológica dos indivíduos. Neste sentido, os traços de personalidade associados a cada sujeito, devem ser entendidos como importantes ferramentas, que permitem analisar a perceção e avaliação que cada indivíduo tem acerca de determinados factos, sem recorrer à interação entre o indivíduo e o meio social (Cloninger *et al.*, 1993 cit. in Hansenne, 2003).

O estudo científico da personalidade remete para a investigação sistemática de diferentes traços individuais. A personalidade é composta por várias dimensões. Das várias classificações da personalidade existe uma que é a mais conhecida, o modelo *Five Factor* (Mount & Barrick, 1998), cujo conceito é apresentado por autores como Luthans *et al.* (2007b), que procuram explicar através deste modelo teórico, atitudes e comportamentos relevantes no contexto organizacional.

Este modelo, mais conhecido como modelo das *Big Five* (Mount & Barrick, 1998) tem sido o mais aceite entre a comunidade científica, visto ter uma grande aplicabilidade prática. Este modelo sustenta a existência de cinco dimensões da personalidade: extroversão; neuroticismo; amabilidade; conscienciosidade; e, abertura à experiência. Autores, como Luthans *et al.* (2007a) consideram que os indivíduos estão por força dos seus traços de personalidade, predispostos para nutrir determinados sentimentos em relação ao seu trabalho.

Por exemplo, a extroversão, traduz a capacidade de exprimir estados emocionais positivos. Os indivíduos extrovertidos tendem a ser afetuosos, amistosos, assertivos e otimistas. Trata-se, portanto, de um traço de personalidade que predispõe os sujeitos a experimentarem sentimentos, atitudes e comportamentos mais positivos (Cunha *et al.*, 2012).

O neuroticismo, designado também como afetividade negativa, está associado a uma forte instabilidade emocional. Níveis elevados de neuroticismo são encontrados em indivíduos que vivenciam, sobretudo, sentimentos de insegurança e de elevado *stress*, como consequência tratam-se de pessoas que registam maiores níveis de mal-estar psicológico (Costa & Widiger, 1993).

A amabilidade, apresenta-se como um traço de personalidade que permite identificar indivíduos altruístas, amáveis, benevolentes, prestáveis e simpáticos, geralmente, associado a indivíduos com um nível de capital psicológico positivo. Em contraponto, valores baixos nesta dimensão ilustram indivíduos pouco cooperativos, competitivos, desconfiados e hostis (Cunha *et al.*, 2012).

A conscienciosidade permite aferir o grau de responsabilidade e de perseverança na busca de resultados positivos no desempenho profissional, estando este tipo de traço de personalidade associado a indivíduos que possuem uma forte orientação para a concretização de objetivos. Por oposição, registando valores inferiores encontram-se pessoas mais despreocupadas e com reduzida força de vontade (Cunha *et al.*, 2012).

Por fim, a abertura à experiência traduz a criatividade de ideias e a capacidade de redefinir planos de ação, remetendo para indivíduos que vivenciam experiências mais gratificantes e enriquecedoras, visto que se trata de uma característica que privilegia

ambientes laborais mais flexíveis, sem tarefas rotineiras pré-definidas. Por exemplo, ambientes de incerteza são vistos, por indivíduos inovadores, como algo desafiante e positivo, visto que podem contribuir com novas ideias e procedimentos, possibilitando redefinirem novos planos de ação. Por oposição, valores mais baixos do nível de abertura à experiência, correspondem a pessoas conservadoras que revelam estar mais confortáveis com situações familiares/rotineiras, optando evitar correr riscos, visto não lidarem bem com a incerteza (Cunha *et al.*, 2012).

A autoavaliação que cada sujeito faz acerca de si próprio, deriva de *standards* internos, experiências pessoais e comparações sociais (Rubin & Hewstone, 1998). Estudos já realizados dão conta de que indivíduos que se autoavaliam como mais extrovertidos, mais estáveis emocionalmente, mais amáveis, com maior conscienciosidade e com maior abertura à experiência tendem a registar maiores níveis de desempenho. Para além disso, também, registam menores índices de comportamentos disfuncionais. Tais considerações acerca dos traços de personalidade poderão ajudar a explicar significativamente determinado nível de capital psicológico dominante na organização (Cunha *et al.*, 2007a).

#### **1.4. Capital Social como fator explicativo do Capital Psicológico**

Os autores Sainsaulieu e Pettigrew foram dos primeiros, a explorar os efeitos do trabalho sobre os comportamentos relacionais, e vice-versa. De acordo com estes autores, a análise feita somente ao nível individual era insuficiente para dar conta do capital psicológico dos trabalhadores, daí a necessidade de se recorrer a uma análise mais abrangente que permita apreender os comportamentos de grupo, através dos diferentes contextos de trabalho (Pimentel *et al.*, 2009). Como resultado tem havido um crescimento exponencial no recurso à análise de redes sociais – relações interpessoais do indivíduo – para ajudar a analisar empiricamente o capital social (Borgatti *et al.*, 2013).

Coleman (1990: 304) enuncia, o capital social como sendo “*o conjunto das relações sociais em que um indivíduo se encontra inserido e que o ajudam a atingir objetivos que, sem tais relações, seriam inalcançáveis ou somente alcançáveis a um custo mais elevado*”. Segundo este autor, o capital social é fulcral para ajudar a compreender como se dão as relações de aconselhamento e confiança, favoráveis à ação coletiva organizada, estabelecida entre elementos de um determinado grupo. É através da manutenção de relações interpessoais que se pode “sentir” numa organização, o tipo de capital social existente (Coleman, 1990; Cunha *et al.*, 2007b).

De forma geral, o conceito de capital social remete para as hipóteses de acesso aos recursos que o indivíduo pode ir buscar à sua rede social, visto que, apenas consegue satisfazer os seus interesses agindo conjuntamente. Entenda-se que o conceito “rede social” quando aplicado na análise do comportamento organizacional refere-se a relações interpessoais que o indivíduo estabelece na organização. E, de facto, o trabalho nas organizações tem cada vez mais uma natureza relacional, interdependente e colaborativa, o que obriga a compreender as relações interpessoais que ocorrem numa organização, analisando os fatores – aconselhamento/partilha de informação e relações de amizade/confiança – que constituem importantes propulsores para um capital psicológico positivo (Hanneman, 2005; Mizruchi, 2006; Pimentel *et al.*, 2009).

O objetivo da análise do capital social é caracterizar e avaliar as relações que são estabelecidas entre os diferentes atores, permitindo explorar as relações de poder que ocorrem no interior da organização, examinando o tipo de dinâmica de partilha de informação e de amizade/confiança, ou seja, se existe apenas uma ligação de colegas de trabalho, ou se corresponde a uma ligação mais forte, na base da amizade (Adler & Kwon, 2002; Kozlowski & Bell, 2003; Portes, 2000).

Daí a importância de analisar as redes sociais (relações interpessoais), pois “*quanto maior é o volume de trocas de informação mais se está próximo dos outros e mais os juízos individuais se moderam e tendem para o compromisso*” (Pimentel *et al.*, 2009: 18). Assim sendo, caso se confirmem elevados níveis de partilha de informação e confiança no interior da organização, será possível encontrar um forte sentimento de pertença dos diferentes indivíduos ao grupo profissional do qual fazem parte, acabando por gerar nos colaboradores, a ideia de que são reconhecidos pelo seu valor humano, fomentando assim a produtividade organizacional, e conseqüentemente, tornando possível o fortalecimento do capital psicológico (Borgatti *et al.*, 2013; Goleman *et al.*, 2007; Kozlowski & Bell, 2003).

Autores como Ebers e Grandori (1999), afirmam que o constructo de capital social não é considerado como algo estável e determinista, pelo contrário é visto como algo dinâmico, uma vez que, “*as redes são tanto processo como são estrutura, sendo continuamente modeladas e remodeladas pelas acções dos actores*” (Varanda, 2000: 93).

Por último, referir que a análise de redes sociais, fornece *insights* importantes aos gestores de recursos humanos, que lhes permitem recolher informações que facilitam e melhoram as práticas laborais, ajudando a potenciar o capital social e, conseqüentemente o capital psicológico (Borgatti & Foster, 2003; Mizruchi, 2006).

## 2. METODOLOGIA DE INVESTIGAÇÃO

Neste capítulo é apresentada a metodologia, cuja finalidade consiste em descrever e explicar o tipo de investigação adotada, explicitando as suas vantagens e desvantagens. Neste ponto, é ainda apresentado o objetivo e as hipóteses de investigação, a operacionalização das variáveis em estudo, definição da população/amostra, os instrumentos de recolha de dados e o tratamento estatístico dos resultados. Assegurando a fiabilidade, qualidade, integridade e interpretação dos resultados de investigação (Lakatos & Marconi, 1999).

### 2.1. Objetivo e hipóteses de estudo

#### 2.1.1. Definição do objetivo de estudo

Na dissertação, a atenção será dirigida para a relação do capital psicológico positivo com as três variáveis independentes, as características sociodemográficas, a personalidade e o capital social. Permitindo verificar se são as características individuais que influenciam fortemente o capital psicológico, ou se por outro lado o capital psicológico é alterado e influenciado ao longo da vida do indivíduo consoante o tipo de relações que vai estabelecendo com os outros.

Como tal o objetivo de estudo apresenta-se o seguinte:

- Avaliar o capital psicológico dos participantes, segundo a análise das variáveis sociodemográficas, dos traços de personalidade e, ainda, dos níveis de partilha de informação e de confiança que vigoram na rede social.

#### 2.1.2. Hipóteses do estudo

Na formulação das hipóteses de estudo, procurou-se combinar a sua enunciação com a problemática e com os objetivos, numa predição antecipada e clara dos resultados esperados da presente investigação (Fortin, 2001). Todas as hipóteses formuladas relacionam a variável dependente – capital psicológico – com as variáveis independentes – características sociodemográficas, personalidade e capital social.

As hipóteses são as seguintes:

**Hipótese 1.1:** O nível capital psicológico difere em função do género, registando níveis superiores em indivíduos do género masculino;

**Hipótese 1.2:** O nível de capital psicológico difere em função da idade, registando níveis superiores em indivíduos de escalões etários mais elevados;

**Hipótese 1.3:** O nível de capital psicológico difere em função do estado civil, registando níveis superiores em indivíduos casados ou em união de facto;

**Hipótese 1.4:** O nível de capital psicológico difere em função das habilitações literárias, registando níveis superiores em indivíduos com mais escolaridade;

**Hipótese 1.5:** O nível de capital psicológico difere em função do tipo de trabalho prestado, registando níveis superiores em indivíduos que prestam apenas um trabalho voluntário;

**Hipótese 1.6:** O nível de capital psicológico difere em função da antiguidade, registando níveis superiores em indivíduos com mais antiguidade na organização;

**Hipótese 1.7:** O nível de capital psicológico difere em função da posição hierárquica, registando níveis superiores em indivíduos com posições hierárquicas elevadas;

**Hipótese 2:** O nível de capital psicológico varia em função do nível de personalidade, registando níveis superiores em indivíduos com uma personalidade mais forte;

**Hipótese 3:** O nível de capital psicológico varia em função do capital social, registando níveis superiores em indivíduos com uma maior centralidade na rede social associada a elementos que ocupam posições hierárquicas superiores.

## **2.2. Conceptualização do Tipo de Investigação**

Para conseguir obter respostas às hipóteses anteriormente formuladas é fundamental determinar os métodos apropriados a utilizar (Fortin, 2001). Assim sendo, os diferentes objetivos de investigação exigem igualmente diferentes abordagens metodológicas – quantitativa e qualitativa.

A abordagem quantitativa foi utilizada, visto que se trata de um processo sistemático e objetivista de recolha de dados quantificáveis e, cujas relações são determinadas pela aplicação de testes estatísticos específicos (Fortin, 2001). Todavia, esta abordagem tem associada a si tanto vantagens, como desvantagens. É vantajosa por fornecer um conhecimento estruturado, validade interna e generalização. E como principais limitações destaca-se pela ausência de contacto entre entrevistador e entrevistado e, ainda, pela impossibilidade de explorar contradições patentes nas respostas (Giddens, 2009).

De acordo com a pesquisa bibliográfica efetuada, em particular, associada à influência do capital social no capital psicológico dos profissionais e/ou voluntários é, ainda, um fenómeno pouco estudado, provavelmente pela dificuldade e complexidade em avaliar as relações interpessoais. Desta forma, também se orientou esta investigação para uma abordagem qualitativa, tendo sido suportada por um tratamento estatístico sociométrico, através do *software UCINET*. De referir que as entrevistas não foram gravadas pois não houve autorização, porém, foi permitido à investigadora retirar anotações no decorrer das entrevistas.

Este tipo de investigação, surge na tentativa de alargar o conhecimento, tentando colmatar as desvantagens da abordagem quantitativa, especialmente, dada a natureza relativamente superficial das respostas dadas aos inquéritos, pois os participantes podem não transpor para papel, realmente o que sentem ou pensam sobre determinado assunto (Giddens, 2009).

## **2.3. Procedimentos Metodológicos**

### **2.3.1. Variáveis e a sua operacionalização**

No contexto de um estudo científico, os conceitos passam a ser tratados como variáveis. As variáveis devem ser definidas com clareza, precisão e de forma operacional, para que possam ser mensuráveis possibilitando a sua análise empírica (Fortin, 2001).

#### **2.3.1.1. Variável Dependente**

A variável dependente – neste caso, o **capital psicológico** – é aquela que o investigador tem interesse em compreender, explicar ou prever através do estudo das variáveis independentes (Fortin, 2001).

O capital psicológico foi medido através da aplicação do instrumento *Psychological Capital Questionnaire-24* (PCQ-24) (Luthans *et al.*, 2007b) no *website* Mind Garden ([www.mindgarden.com](http://www.mindgarden.com)). A versão original do PCQ-24 está na língua inglesa, como tal, foi feita uma tradução para português, tendo a escala sofrido ligeiras adaptações.

A escala é constituída por quatro dimensões, sendo que cada dimensão é medida por seis itens. Trata-se de uma escala multifatorial, que analisa aspetos como a autoconfiança, esperança, otimismo realista e a resiliência. As respostas foram dadas numa escala de seis pontos, tipo *Likert* (1=discordo totalmente a 6=concordo totalmente). A agregação dos diferentes itens (Anexo B – Capital Psicológico), permite identificar o seguinte:

- Grau de autoconfiança (1- Extremamente inseguro a 6- Extremamente confiante), medido com base na agregação das primeiras seis afirmações;
- Grau de esperança (1- Extremamente desesperançado a 6- Extremamente esperançoso), medido com base na agregação da sétima à décima segunda afirmação;
- Grau de otimismo (1- Extremamente pessimista a 6- Extremamente otimista), medido com base na agregação da décima terceira à décima oitava afirmação; e,
- Grau de resiliência (1- Extremamente vulnerável a 6- Extremamente resiliente), medido com base na agregação da décima nona à vigésima quarta afirmação.

Por fim, a agregação estatística dos quatro graus anteriormente referidos permitiu criar um indicador de análise do nível de capital psicológico (1- Capital psicológico extremamente negativo a 6- Capital psicológico extremamente positivo).

### 2.3.1.2. Variáveis Independentes

As variáveis independentes – neste caso, as características sociodemográficas, a personalidade e o capital social – são aquelas que o investigador manipula, com o objetivo de observar o seu efeito sobre a variável dependente (Fortin, 2001).

Na investigação foram consideradas, como variáveis independentes:

- **Características sociodemográficas**, tendo em conta os seguintes fatores (Anexo B – Dados Pessoais): género, idade, estado civil, habilitações literárias, tipo de trabalho prestado, antiguidade na organização e posição hierárquica.

- **Personalidade**, foi medida através da aplicação do instrumento *Big-Five Factor Markers* (IPIP-50) (Goldber, 1992) no *website* [http://ipip.ori.org/New\\_IPIP-50-item-scale.htm](http://ipip.ori.org/New_IPIP-50-item-scale.htm). A versão original do IPIP-50 está na língua inglesa, como tal, foi feita uma tradução para português, tendo a escala sofrido alterações, reduzindo de 50 itens para 25 itens (IPIP-25).

A escala é composta por cinco dimensões, ou seja, cinco atributos que avaliam a personalidade. E cada dimensão é medida por cinco itens. Trata-se de uma escala multifatorial (Anexo B – Personalidade), que analisa aspetos como: o nível de extroversão (1- Extremamente introvertido a 6- Extremamente extrovertido); nível de neuroticismo (1- Extremamente neuroticista a 6- Extremamente confiante); nível de amabilidade (1- Extremamente rude a 6- Extremamente amável); nível de conscienciosidade (1- Extremamente despreocupado a 6- Extremamente responsável); e, o nível de abertura à experiência (1- Extremamente conservador a 6- Extremamente inovador). As respostas foram dadas numa escala de seis pontos, tipo *Likert* (1= discordo totalmente a 6= concordo totalmente).

Por fim, a agregação estatística das cinco níveis anteriormente referidos permitiu criar um indicador de análise do tipo personalidade (1- Personalidade extremamente fraca a 6- Personalidade extremamente forte).

- **Capital Social** – Recorreu-se a um exemplar de questionário sociométrico (Cross & Parker, 2004), onde se pede aos entrevistados para nomearem, no máximo, dez colegas de trabalho com quem estabelecem comunicação, sendo que tiveram que responder a questões (Anexo B – Capital Social) como: (1) frequência com partilha informação com as pessoas nomeadas por si, sobre assuntos relacionados com o trabalho, ajudando no seu desenvolvimento profissional; e, (2) frequência com que recorre às pessoas nomeadas por si, avaliando o tipo de relação estabelecida com esse colega, se é meramente um colega de trabalho ou se para além de colega também pertence à sua rede de amigos ou familiares. De referir que a força da



relação estabelecida, foi medida numa escala de cinco pontos, tipo *Likert* (1- Muito fraca a 6- Muito forte).

As redes sociais serão analisadas consoante a posição hierárquica. Tal análise servirá para avaliar as relações que os diferentes elementos estabelecem entre si, colegas de equipa e chefias, o que ajudará a perceber que tipo de recursos podem obter dela, ao nível da amizade e/ou a nível profissional, ajudando assim a perceber o tipo de influência que tais interações desempenham ao nível do capital psicológico (Varanda, 2000).

E, por último os participantes foram inquiridos sobre a perceção que têm da sua posição na rede social, ao nível da partilha de informação e ao nível da confiança. As respostas foram dadas numa escala de cinco pontos, tipo *Likert* (1= Nada central a 5= Extremamente central).

#### **2.4. População e Amostra**

Este estudo contou com a participação, de praticamente, todos os elementos do quadro ativo da Corporação de Bombeiros Voluntários de Montelavar. Da totalidade dos 53 bombeiros pertencentes à população-alvo, apenas o Comandante não participou na investigação.

A amostra é composta por 34 indivíduos do sexo masculino (65,4%) e 18 do sexo feminino (34,6%), com uma média de idades de 32 anos, tendo o elemento mais novo, 14 anos e, o mais velho, 57 anos. O escalão etário que mais predomina encontra-se entre a faixa dos 19 a 30 anos (40,4%). Relativamente ao estado civil, mais de metade é casado ou vive em união de facto (57,7%). No que se refere às habilitações literárias, a maior parte dos inquiridos revela ter apenas o Ensino Básico (53,8%) ou o Ensino Secundário (44,2%).

No que diz respeito ao tipo de trabalho prestado, a maioria é bombeiro voluntário (61,5%). Quanto ao tempo de trabalho e/ou voluntariado como bombeiro, maioria revela ter mais de 10 anos de experiência (36,5%), havendo registo de pouco elementos recentes que trabalhem à menos de 1 ano (13,5%). Por fim, o quadro operacional surge como o mais representado (73,2%), por oposição aos restantes quadros de ativos – quadro de comando (1,9%), quadro de chefia (11,5%) e quadro de apoio logístico (13,5%).

#### **2.5. Instrumento e Procedimentos de recolha de dados**

A escolha do instrumento de recolha de dados foi tomada, tendo em consideração os objetivos de estudo. Como tal, optou-se por recolher os dados através de um inquérito por questionário (Anexo B). Os questionários para a recolha de dados foram distribuídos entre 1 a 15 de Junho de 2015, num local e em horários previamente agendados.

Mas, primeiro foi feito um pedido de autorização (Anexo A), enviado à Direção de Comando da Corporação de Bombeiros. Depois de se ter obtido a respetiva autorização para a recolha de dados foi informado a todos os membros da Corporação, em *briefing*, pela investigadora, o objetivo da investigação e, foi também comunicado que a participação na pesquisa não acarretaria nenhum custo, penalização ou benefício para os participantes envolvidos.

O questionário (Anexo B) foi distribuído através de formato em papel, por todos os participantes, visto que não existia uma familiarização com o preenchimento de questionários em plataformas *on-line*. Para além disso, este formato apesar de ser mais moroso na inserção das respostas na base de dados, possibilitou uma análise mais cuidada, visto que, após o preenchimento do inquérito numa das salas do quartel de bombeiros, foram feitas entrevistas pela investigadora, individualmente, aos elementos da corporação.

O questionário está dividido em quatro partes. A primeira parte do questionário está relacionada com a caracterização pessoal dos inquiridos. A segunda parte do questionário foi destinada para avaliar a personalidade. A única parte do questionário que não foi preenchida manualmente pelos inquiridos foi a terceira parte, que mede o “Capital Social” dos diferentes participantes, visto tratar-se de um tipo de informação mais sensível, cujo objetivo é perceber como cada indivíduo se percebe ao nível da sua centralidade na rede social consoante a relação de aconselhamento/partilha de informação e de amizade/confiança e, ainda, tem como objetivo captar como são estabelecidas as relações entre diferentes elementos da equipa. E, por fim, a quarta parte do questionário pretende avaliar o capital psicológico.

## **2.6.Procedimentos estatísticos**

Como suporte informático, os dados recolhidos através do questionário foram analisados com recurso ao *software SPSS* (versão 22) e ao *UCINET*. Através do *SPSS* foi efetuada uma análise de variância a um fator (*ANOVA one-way*), uma vez que, permite comparar a variância de médias dentro dos grupos com a variância entre grupos de um modo mais sofisticado, útil para ver qual ou quais dos pares de médias são significativamente diferentes. Normalmente, “*a ANOVA é utilizada em condições experimentais que envolvem a comparação de grupos diferentes de indivíduos (design entre-sujeitos)*” (Martinez & Ferreira, 2007: 111).

Existem vários testes *post-hoc* de comparações de médias, mas o teste de *Scheffé* tem sido o mais utilizado, principalmente, quando se compara um número reduzido de grupos, o que neste caso permite fazer uma avaliação do capital psicológico através da análise das variáveis sociodemográficas e do capital social (Maroco, 2010).

Para a apresentação adequada dos resultados obtidos, a ANOVA exige responder a alguns requisitos, tais como: fidelidade das variáveis; normalidade da distribuição; e, variâncias homogêneas (Martinez & Ferreira, 2007).

Para análise da fidelidade das variáveis recorreu-se à determinação do coeficiente de *alpha de cronbach* – medida da fidelidade interna da escala que permite perceber o quanto um conjunto de variáveis está a medir um determinado constructo (Gliem & Gliem, 2003). Não havendo regras absolutas, alguns autores (George & Mallery, 2003 cit. in Gliem & Gliem, 2003) apontam os seguintes valores como referência: < 0,5 – Inaceitável; 0,5 a 0,6 – Pobre; 0,6 a 0,7 – Questionável; 0,7 a 0,8 – Aceitável; 0,8 a 0,9 – Bom; > 0,9 – Excelente. Os resultados (Tabela 1) mostraram que a consistência interna das variáveis em estudo é boa (>0,8), o que admite avançar com a interpretação dos resultados alcançados (Maroco & Marques, 2006).

**Tabela 1 – Fidelidade do Capital Psicológico Positivo**

<i>Alpha de cronbach</i>	Nº de itens
0,889	24

**Fonte:** Dados de Pesquisa – SPSS

Para além desta exigência estatística, a normalidade da distribuição é um requisito essencial para que possa ser aplicado um procedimento estatístico mais potente, portanto, foi verificado o ajustamento à normalidade, através da determinação do teste de *Kolmogorov-Sminorv*. Em que se utilizaram os seguintes níveis de significância, neste teste e ao longo de outros testes estatísticos efetuados na ANOVA:  $p \geq 0,05$  – Não significativo;  $p < 0,05$  – Significativo;  $p < 0,01$  – Bastante significativo;  $p < 0,001$  – Altamente significativo (Martinez & Ferreira, 2007). E, os valores (Tabela 2) confirmaram que de facto estamos perante uma distribuição de resultados que obedece à normalidade ( $p\text{-value} = 0,001$ ).

**Tabela 2 – Teste Normalidade da distribuição do Capital Psicológico Positivo**

	<i>Teste Kolmogorov-Smirnov</i>		
	Estatística	Df	Sig.
<b>Capital Psicológico Positivo</b>	14,923	2	0,001

**Fonte:** Dados de pesquisa – SPSS

Relativamente, à variância de homogeneidade é mais uma condição que é necessária ser averiguada, através do teste de *Levene*. Este teste revela que as variâncias entre os grupos podem ser consideradas homogêneas, caso o nível de significância seja superior a 0,5 (Maroco, 2010). E, mais uma vez é possível afirmar que está reunido um dos requisitos para

efetuar a análise de variância, dado os níveis de significância serem superiores a 0,5 (Tabela 3).

**Tabela 3 – Teste à Variância de Homogeneidade do Capital Psicológico Positivo consoante as diferentes variáveis em análise**

	<b>Estatística de Levene</b>	<b>df1</b>	<b>df2</b>	<b>Sig.</b>
<b>Género</b>	0,227	1	50	0,632
<b>Escalão etário</b>	0,690	3	48	0,562
<b>Estado civil</b>	0,752	2	49	0,500
<b>Habilitações</b>	0,229	1	49	0,634
<b>Tipo de trabalho</b>	0,067	1	50	0,796
<b>Antiguidade</b>	0,691	4	47	0,562
<b>Posição Hierárquica</b>	0,199	2	48	0,820
<b>Nível de Partilha de Informação</b>	0,783	4	47	0,542
<b>Nível de Confiança</b>	0,783	4	47	0,542

**Fonte:** Dados de pesquisa – SPSS

Como complemento da influencia que o capital social desempenha no capital psicológico, recorreu-se ainda ao estudo das medidas da ARS (*average degree* – valor médio do grau de centralidade da rede social e *degree (old) symmetric* – contabilização do nº de ligações diretas/nomeações feitas por outros atores, que um determinado ator possui), dado permitirem quantificar e qualificar as relações ao nível do aconselhamento/partilha de informação e da amizade/confiança, o que ajudará a perceber a dinâmica de comunicação e a capacidade de interação entre todos os elementos da equipa. Através de matrizes/representações matemáticas das redes sociais, é possível avaliar a capacidade de interação entre colegas, relações com a chefia, capacidade de liderança, níveis de interajuda que interferem no bem-estar e satisfação laboral, ou seja, no capital psicológico (Borgatti *et al.*, 2013; Hanneman, 2005; Hatala, 2006; Varanda, 2000).

E, ainda, a análise da medida de associação *V de Cramer* que foi tratado nesta investigação como procedimento estatístico com o intuito de avaliar a magnitude/força e a direção da associação ou correlação existente entre duas variáveis tratadas como qualitativas nominais (Laureano, 2011), nomeadamente para examinar a relação que é estabelecida quando se associa a personalidade ao capital psicológico. O coeficiente de contingência *V de Cramer*, toma valores entre 0 e 1. O valor 0 equivale à ausência de associação entre as variáveis, valores aproximados de zero correspondem a uma fraca associação e valores mais próximos de 1 correspondem a uma associação mais forte (Laureano, 2011).

### 3. RESULTADOS

Para estudar as hipóteses anteriormente formuladas, procedeu-se à análise de variâncias (*ANOVA*) e a análise de correlações. Previamente à aplicação desta técnica, verificaram-se os pressupostos da sua aplicação (Maroco, 2010). Os resultados indicaram a não violação de nenhum dos requisitos dos modelos, confirmando-se que os mesmos podem ser aplicados. Após testar, analisar e validar os pressupostos dos modelos, prosseguiu-se com a realização da *ANOVA* e da análise de correlações.

Da análise descritiva realizada às diferentes dimensões do capital psicológico constatou-se que os participantes revelam ter um capital psicológico moderadamente positivo ( $\chi = 4,12$ ). A análise à Tabela 4 permitiu constatar que os colaboradores tenderam a perceber de modo semelhante as dimensões do capital psicológico, registando as médias níveis moderados.

**Tabela 4 – Estatística descritiva relativa às dimensões e escala do Capital Psicológico**

	Média	Desvio Padrão	Mínimo	Máximo
<b>Grau de Autoconfiança</b>	4,10	0,721	3	5
<b>Grau de Esperança</b>	3,69	0,701	2	5
<b>Grau de Otimismo</b>	4,23	0,645	3	5
<b>Grau de Resiliência</b>	4,27	0,630	3	5
<b>Grau de Capital Psicológico</b>	4,12	0,646	3	5

**Fonte:** Dados de Pesquisa – *SPSS*

Ao longo da apresentação dos resultados foi avaliada a influência de variáveis de carácter individual – características sociodemográficas e personalidade – e, ainda, de variáveis de carácter social – capital social (relações estabelecidas entre colegas, ao nível da partilha de informação e ao nível de confiança/amizade) – no capital psicológico dos participantes em estudo.

#### **3.1. Estudo da relação entre o capital psicológico e as variáveis sociodemográficas**

##### **H1.1 - O nível de capital psicológico difere em função do género, registando níveis superiores em indivíduos do género masculino:**

Para estudar a hipótese, procedeu-se à estimação do modelo *ANOVA* – variável independente (VI): género, subdividida em dois grupos, homens ( $n = 34$ ) e mulheres ( $n = 18$ ); e, variável dependente (VD): nível de capital psicológico. Sendo que, não foram detetadas evidências estatísticas para se afirmar que o nível de capital psicológico ( $F_{(1,50)} = 3,549$ ;  $p = 0,065$ ) seja significativamente diferente entre homens e mulheres, querendo isto significar que o género não influencia o nível de capital psicológico.

### **H1.2- O nível de capital psicológico difere em função da idade, registrando níveis superiores em indivíduos de escalões etários mais elevados:**

Para estudar a hipótese, procedeu-se à estimação do modelo *ANOVA* – variável independente (VI): escalão etário, subdividida em quatro grupos, sujeitos entre os 14 e 18 anos (n= 6), entre os 19 e 30 anos (n= 21), entre os 31 e os 45 anos (n= 15) e indivíduos com mais de 46 anos (n= 10); e, variável dependente (VD): nível de capital psicológico. Não se registando evidências estatísticas para se afirmar que o nível de capital psicológico ( $F_{(3,48)}= 2,586$ ;  $p= 0,064$ ) difere significativamente consoante os grupos etários.

### **H1.3 - O nível de capital psicológico difere em função do estado civil, registrando níveis superiores em indivíduos casados ou em união de facto:**

Para estudar a hipótese, procedeu-se à estimação do modelo *ANOVA* – variável independente (VI): estado civil, subdividida em três grupos, indivíduos solteiros (n=19), casados/união de facto (n=30) e divorciados (n=3); e, variável dependente (VD): nível de capital psicológico. Existindo evidências estatísticas para se afirmar que o nível de capital psicológico ( $F_{(2,49)}= 6,852$ ;  $p= 0,002$ ) difere significativamente consoante civil. Sendo que, o nível de capital psicológico difere significativamente, apenas, entre os casados/união de facto ( $\chi= 4,37$ ) e os solteiros ( $\chi= 3,74$ ), ou seja, verifica-se a hipótese colocada.

### **H1.4- O nível de capital psicológico difere em função das habilitações literárias, registrando níveis superiores em indivíduos com mais escolaridade:**

Para estudar a hipótese, procedeu-se à estimação do modelo *ANOVA* – variável independente (VI): habilitações literárias, subdividida em três grupos, sujeitos com o ensino básico (n= 28), com o ensino secundário (n= 23) e com o ensino superior (n= 1); e, variável dependente (VD): nível de capital psicológico. Não se registando evidências estatísticas para se afirmar que o nível de capital psicológico ( $F_{(2,49)}= 1,624$ ;  $p= 0,207$ ) seja significativamente diferente entre indivíduos com habilitações literárias distintas.

### **H1.5 - O nível de capital psicológico difere em função do tipo de trabalho prestado, registrando níveis superiores em indivíduos que apenas prestam um trabalho voluntário:**

Para estudar a hipótese, procedeu-se à estimação do modelo *ANOVA* – variável independente (VI): tipo de trabalho prestado, subdividida em dois grupos, apenas bombeiros voluntários (n=32) e, bombeiros assalariados e em simultâneo voluntários (n= 20); e, variável dependente (VD): nível de capital psicológico. Tendo sido detetadas evidências estatísticas para se afirmar que o nível de capital psicológico ( $F_{(1,50)}= 4,583$ ;  $p= 0,037$ ) difere significativamente consoante o tipo de trabalho.

Neste caso em concreto, como há menos de três grupos para comparar estatisticamente, não foram executados os testes *post-hoc* para avaliação do nível de capital psicológico. No entanto, é possível fazer uma avaliação do nível de capital psicológico entre os dois grupos de sujeitos anteriormente mencionados, através da análise descritiva, tendo sido diagnosticado que são os bombeiros que cumprem serviço assalariado e em simultâneo voluntariado, aqueles que registam maiores níveis de capital psicológico positivo ( $\chi= 4,35$ ), por oposição aos que apenas cumprem serviço de voluntariado ( $\chi= 3,97$ ). Este resultados dão conta de diferenças significativas, mas ao contrário do que se havia formulado na hipótese, verificou-se que são os bombeiros assalariados o grupo que apresenta ter um capital psicológico mais forte, por oposição aos bombeiros voluntários.

#### **H1.6 - O nível de capital psicológico difere em função da antiguidade, registando níveis superiores em indivíduos com mais antiguidade na organização:**

Para estudar a hipótese, procedeu-se à estimação do modelo *ANOVA* – variável independente (VI): antiguidade na organização, subdividida em cinco grupos, sujeitos com menos de 1 ano de antiguidade ( $n= 7$ ), com 1 a 3 anos de antiguidade ( $n= 6$ ), com 3 a 5 anos de antiguidade ( $n= 9$ ), com 5 a 10 anos de antiguidade ( $n= 11$ ) e indivíduos com mais de 10 anos de antiguidade ( $n= 19$ ); e, variável dependente (VD): nível de capital psicológico.

Os resultados revelam existir evidências estatísticas para se afirmar que o nível de capital psicológico ( $F_{(4,47)}= 6,763$ ;  $p= 0,000$ ), difere significativamente consoante a antiguidade na organização. E de facto existem diferenças significativas, verificou-se que o nível de capital psicológico difere significativamente, quando comparados indivíduos com menos de 1 ano de antiguidade ( $\chi= 3,29$ ) a indivíduos com 5 a 10 anos de antiguidade ( $\chi= 4,18$ ) e, ainda, a indivíduos com mais de 10 anos de antiguidade ( $\chi= 4,47$ ). Em suma, os resultados confirmam a hipótese.

#### **H1.7 - O nível de capital psicológico difere em função da posição hierárquica, registando níveis superiores em indivíduos com posições hierárquicas elevadas:**

Para estudar a hipótese, procedeu-se à estimação do modelo *ANOVA* – variável independente (VI): posição hierárquica, subdividida em quatro grupos, indivíduos pertencentes ao quadro de comando ( $n= 1$ ), ao quadro de chefia ( $n= 7$ ), ao quadro operacional ( $n= 37$ ) e, indivíduos pertencentes ao quadro de apoio logístico ( $n= 7$ ); e, variável dependente (VD): nível de capital psicológico. E, conforme os resultados obtidos, é possível afirmar que existem evidências estatísticas para se afirmar que o nível de capital psicológico ( $F_{(3-48)}= 5,642$ ;  $p= 0,002$ ), difere significativamente consoante a posição hierárquica.

Não é possível afirmar que existem diferenças estatísticas entre grupos, pois os testes *post-hoc* não foram executados para as variáveis dependentes em análise, porque no grupo do quadro de comando existe menos de dois casos. No entanto, é possível avançar com uma análise descritiva para apurar os resultados, para este caso em concreto. E de facto através da análise descritiva, verificou-se que o nível de capital psicológico difere entre grupos, confirmando a hipótese formulada, visto que, os indivíduos pertencentes ao quadro de comando ( $\chi= 5,00$ ) e ao quadro de chefia ( $\chi= 4,57$ ) registam valores superiores, por oposição, a indivíduos que pertencem ao quadro operacional ( $\chi= 4,14$ ) e ao quadro de apoio logístico ( $\chi= 3,43$ ).

### **3.2. Estudo da relação entre capital psicológico e a personalidade**

**H2 - O nível de capital psicológico varia em função do nível de personalidade, registando níveis superiores em indivíduos com uma personalidade mais forte:**

Para o tratamento da hipótese foi utilizado o estudo do coeficiente de correlação *V de Cramer*.

**Tabela 5 – Teste à medida de associação *V de Cramer*: Análise da correlação entre o Tipo de Capital Psicológico e as diferentes dimensões da personalidade**

Variáveis	Tipo de Capital Psicológico
Grau de Autoconfiança	<i>V de Cramer</i> = 0,713 <i>p-value</i> = 0,000
Grau de Esperança	<i>V de Cramer</i> = 0,541 <i>p-value</i> = 0,000
Grau de Otimismo	<i>V de Cramer</i> = 0,551 <i>p-value</i> = 0,000
Grau de Resiliência	<i>V de Cramer</i> = 0,683 <i>p-value</i> = 0,000

**Fonte:** Dados de Pesquisa – SPSS

De acordo, com as correlações obtidas entre as variáveis tipo de capital psicológico e os diferentes traços de personalidade, estas são todas altamente significativas ( $p= 0,000$ ) e variam entre um nível moderado a forte (*V's de Cramer* entre 0,551 e 0,713) (Tabela 5).

**Tabela 6 – Teste à medida de associação *V de Cramer*: Análise da correlação entre o Tipo de Capital Psicológico e o Tipo de Personalidade**

Variáveis	Tipo de Capital Psicológico
Tipo de Personalidade	<i>V de Cramer</i> = 0,522 <i>p-value</i> = 0,000

**Fonte:** Dados de Pesquisa – SPSS



A partir dos resultados da Tabela 6 conclui-se haver correlação entre o tipo de personalidade e o tipo de capital psicológico, sendo esta considerada como moderada ( $V de Cramer = 0,522$ ) e altamente significativa com  $p = 0,000$ .

**Tabela 7 – Tabulação cruzada: Análise estatística entre o Tipo de Capital Psicológico e o Tipo de Personalidade**

			Tipo de Personalidade			Total
			Personalidade moderadamente fraca	Personalidade moderadamente forte	Personalidade forte	
Tipo de Capital Psicológico	Capital Psicológico moderadamente fraco	Contagem	1	6	1	8
		% em Tipo de Capital Psicológico	12,5%	75,0%	12,5%	100,0%
		% em Tipo de Personalidade	100,0%	19,4%	5,0%	15,4%
		% do Total	1,9%	11,5%	1,9%	15,4%
	Capital Psicológico moderadamente forte	Contagem	0	22	8	30
		% em Tipo de Capital Psicológico	0,0%	73,3%	26,7%	100,0%
		% em Tipo de Personalidade	0,0%	71,0%	40,0%	57,7%
		% do Total	0,0%	42,3%	15,4%	57,7%
	Capital Psicológico forte	Contagem	0	3	11	14
% em Tipo de Capital Psicológico		0,0%	21,4%	78,6%	100,0%	
% em Tipo de Personalidade		0,0%	9,7%	55,0%	26,9%	
	% do Total	0,0%	5,8%	21,2%	26,9%	
Total	Contagem	1	31	20	52	
	% em Tipo de Capital Psicológico	1,9%	59,6%	38,5%	100,0%	
	% em Tipo de Personalidade	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	
	% do Total	1,9%	59,6%	38,5%	100,0%	

**Fonte:** Dados de Pesquisa – SPSS

Mediante a observação da tabulação cruzada entre o tipo de capital psicológico e o tipo de personalidade (Tabela 7), verifica-se que os participantes que assumem ter uma personalidade forte (38,5% do total) têm por conseguinte um capital psicológico forte, na sua esmagadora maioria (21,2% do total). Enquanto os participantes que assumem possuir uma personalidade moderadamente forte (59,6% do total) registam um capital psicológico moderadamente forte (42,3% do total). E, os participantes que assumem ter uma personalidade moderadamente fraca (1,9% do total) possuem um capital psicológico moderadamente fraco (1,9% do total). Tais resultados reforçam a hipótese formulada, visto que são registados níveis de capital psicológico superiores em indivíduos com uma personalidade forte e moderadamente forte quando comparados a indivíduos que revelam ter uma personalidade moderadamente fraca.

### **3.3. Estudo entre capital psicológico e o capital social**

**H3- O nível de capital psicológico varia em função do capital social, registrando níveis superiores em indivíduos com uma maior centralidade associada a elementos que ocupam posições hierárquicas superiores:**

Para estudar a hipótese, procedeu-se à estimação do modelo *ANOVA* – variáveis independentes (VI): nível de partilha de informação e nível de confiança, subdivididas em cinco grupos, indivíduos nada centrais na partilha de informação e na confiança (n= 7), pouco centrais na partilha de informação e na confiança (n= 15), moderadamente centrais na partilha de informação e na confiança (n= 14), centrais na partilha de informação e na confiança (n= 8) e indivíduos extremamente centrais na partilha de informação e na confiança (n= 8); e, variável dependente (VD): nível de capital psicológico.

Os resultados revelam existir evidências estatísticas para se afirmar que o nível de capital psicológico ( $F_{(4,47)} = 6,064$ ;  $p = 0,001$ ), difere significativamente consoante o nível de partilha de informação e o nível de confiança. Foram encontradas diferenças significativas entre os inquiridos que se assumem como extremamente centrais ( $\chi = 4,63$ ), centrais ( $\chi = 4,38$ ) e moderadamente centrais ( $\chi = 4,29$ ) na partilha de informação e na confiança, por comparação a inquiridos que se assumem como pouco centrais ( $\chi = 3,87$ ) e nada centrais ( $\chi = 3,43$ ) na partilha de informação e na confiança.

Os elementos pertencentes ao quadro de comando (100%) consideram ser centrais na rede social (Tabela 8). E, os elementos pertencentes ao quadro de chefia, na sua maioria (86%), consideram ser extremamente centrais (Tabela 8). No entanto, quando é confrontada esta informação resultante da autoavaliação com a informação recolhida através das entrevistas feitas aos participantes acerca do que estes consideram que seja o nível de centralidade dos seus colegas e superiores (heteroavaliação), verifica-se discrepâncias que devem ser interpretadas com uma maior profundidade de análise.

Conforme os resultados da Tabela 8, é possível identificar um desfasamento do tipo de centralidade que o indivíduo considera ocupar na rede social (autoavaliação), perante o tipo de centralidade que esse mesmo indivíduo ou grupo hierárquico revela ter consoante a perceção dos outros elementos (heteroavaliação). Se não forem analisados os resultados alcançados através das entrevistas, a ideia com que se fica é de que a relação que os superiores hierárquicos estabelecem com os restantes elementos, dá conta de que estes assumem ter um papel preponderante no fortalecimento de um forte capital psicológico positivo, na organização, e, ainda, de que são o grupo de indivíduos que registam maiores níveis de capital psicológico.

O que não corresponde à percepção que os restantes elementos da organização têm acerca do nível de centralidade dos seus superiores, pois 100% do quadro de comando e 43% do quadro de chefia são vistos como pouco centrais ao nível da partilha de informação e ao nível da confiança que mantêm na rede social. Relativamente, à centralidade na rede do quadro operacional e do quadro de apoio logístico não foram registadas divergências nos resultados da autoavaliação e da heteroavaliação.

**Tabela 8 – Nível de Partilha de Informação e Nível de Confiança consoante o Quadro de Ativos da Corporação de Bombeiros de Montelavar**

	Centralidade na rede social ao Nível de Partilha de Informação e Nível de Confiança	
	Autoavaliação	Heteroavaliação
<b>Quadro de Comando</b>	100% (1 elemento) Centrais	100% (2 elementos) Pouco Centrais
<b>Quadro de Chefia</b>	86% (6 elementos) Extremamente Centrais 14% (1 elemento) Moderadamente Central	57% (4 elementos) Extremamente Centrais 43% (3 elementos) Pouco Centrais
<b>Quadro Operacional</b>	21% (7 elementos) Extremamente Centrais 33% (13 elementos) Moderadamente Centrais 46% (18 elementos) Pouco a Nada Centrais	33% (15 elementos) Central a Extremamente Centrais 27% (10 elementos) Moderadamente Centrais 40% (13 elementos) Pouco a Nada Centrais
<b>Quadro de Apoio Logístico</b>	14% (1 elemento) Extremamente Central 86% (5 elementos) Pouco ou Nada Centrais	14% (1 elemento) Extremamente Central 86% (5 elementos) Pouco ou Nada Centrais

**Fonte:** Dados de pesquisa – *SPSS* e *UCINET*

Para uma análise mais detalhada da influência que o capital social desempenha no nível de autoconfiança e no nível de resiliência, procedeu-se à análise de redes sociais. Ao contrário do que se constatou nos questionários, durante as entrevistas foi identificado por vários participantes que a partilha de informação e a confiança apresenta constrangimentos, devido à estrutura hierárquica que caracteriza a organização.

Analisando o aconselhamento/partilha de informação e a amizade/confiança. A leitura das medidas de ARS, ancorada na apreciação estatística, culmina numa rede de baixa densidade (Tabela 9).

**Tabela 9 – Densidade global na rede consoante o nível da partilha de informação e o nível da confiança**

Variáveis	Densidade
<b>Nível de Partilha de Informação</b>	0,083
<b>Nível de Confiança</b>	0,076

**Fonte:** Dados de Pesquisa – *SPSS*

O cálculo destas variáveis, partilha de informação e confiança, no *UCINET*, apresenta respetivamente, uma densidade média da rede de 8,3% e de 7,6%. Quer isto dizer que, num quadro de 100% de relações possíveis (rede total), apenas se verificam a nível formal 8,3% de conexões e, a nível informal 7,6% de conexões entre os elementos da Corporação. Por conseguinte, numa possibilidade máxima de 53 interações na rede (53x52), apenas 8 fluxos de relacionamentos formais e 7 fluxos de relacionamentos informais entre os atores são bidirecionais.

Mas para compreendermos melhor como a comunicação é estabelecida entre membros de diferentes posições hierárquicas, a Tabela 10 e a Tabela 11 ilustram o quanto solicitados/centrais são os participantes pelos seus colegas e superiores na rede social, ao nível da partilha de informação (*Mean Freeman's Degree Centrality Measures Symmetric*= 8; *Mean Share*= 0,019) e ao nível da confiança (*Mean Freeman's Degree Centrality Measures Symmetric*= 7; *Mean Share*= 0,019):

**Tabela 10 – Nível de partilha de informação consoante a posição hierárquica da Corporação dos Bombeiros de Montelavar**

	Nível de Partilha de Informação	
	Nº de elementos que estabelecem relação	Mean share (0,019)
<b>1 Bombeiro do Quadro Operacional</b> (3% do Quadro Operacional e 2% do total de ativos)	29	0,068
<b>3 Bombeiros do Quadro de Chefia</b> (43% do Quadro de Chefia e 5% do total de ativos); <b>11 Bombeiros do Quadro Operacional</b> (30% do Quadro Operacional e 20% do total de ativos); <b>1 Bombeiros do Quadro de Apoio Logístico</b> (14% do Quadro de Apoio Logístico e 2% do total de ativos)	9 a 20	0,021 a 0,047
<b>1 Bombeiro do Quadro de Comando</b> (50% do Quadro de Comando e 2% do total de ativos); <b>2 Bombeiros do Quadro Operacional</b> (5% do Quadro Operacional e 4% do total de ativos); <b>1 Bombeiro do Quadro de Apoio Logístico</b> (14% do Quadro de Apoio Logístico e 2% do total de ativos)	8	0,019
<b>1 Bombeiro do Quadro de Comando</b> (50% do Quadro de Comando e 2% do total de ativos); <b>4 Bombeiros do Quadro de Chefia</b> (57% do Quadro de Chefia e 8% do total de ativos); <b>19 Bombeiros do Quadro Operacional</b> (51% do Quadro Operacional e 35% do total de ativos); <b>4 Bombeiros do Quadro de Apoio Logístico</b> (58% do Quadro de Apoio Logístico e 8% do total de ativos)	4 a 7	0,009 a 0,017
<b>4 Bombeiros do Quadro Operacional</b> (11% do Quadro Operacional e 8% do total de ativos); <b>1 Bombeiro do Quadro de Apoio Logístico</b> (14% do Quadro de Apoio Logístico e 2% do total de ativos)	1 a 2	0,002 a 0,005

Fonte: Dados de Pesquisa – *UCINET*

**Tabela 11 – Nível de confiança consoante a posição hierárquica da Corporação dos Bombeiros de Montelavar**

	Nível de Confiança	
	Nº de elementos que estabelecem relação	Mean share (0,019)
<b>1 Bombeiro do Quadro Operacional</b> (3% do Quadro Operacional e 2% do total de ativos)	28	0,076
<b>3 Bombeiros do Quadro de Chefia</b> (43% do Quadro de Chefia e 5% do total de ativos); <b>15 Bombeiros do Quadro Operacional</b> (40% do Quadro Operacional e 29% do total de ativos); <b>1 Bombeiro do Quadro de Apoio Logístico</b> (14% do Quadro Operacional e 2% do total de ativos)	8 a 16	0,022 a 0,043
<b>3 Bombeiros do Quadro Operacional</b> (8% do Quadro Operacional e 5% do total de ativos); <b>1 Bombeiro Quadro de Apoio Logístico</b> (14% do Quadro de Apoio Logístico e 2% do total de ativos)	7	0,019
<b>1 Bombeiro do Quadro de Comando</b> (50% do Quadro de Comando e 2% do total de ativos); <b>3 Bombeiros do Quadro de Chefia</b> (43% do Quadro de Chefia e 5% do total de ativos); <b>13 Bombeiros do Quadro Operacional</b> (35% do Quadro Operacional e 26% do total de ativos); <b>2 Bombeiros do Quadro de Apoio Logístico</b> (28% do Quadro de Apoio Logístico e 4% do total de ativos)	3 a 6	0,008 a 0,016
<b>1 Bombeiro do Quadro de Comando</b> (50% do Quadro de Comando e 2% do total de ativos); <b>1 Bombeiro do Quadro de Chefia</b> (14% do Quadro de Chefia e 2% do total de ativos); <b>5 Bombeiros do Quadro Operacional</b> (14% do Quadro Operacional e 9% do total de ativos); <b>3 Bombeiros do Quadro de Apoio Logístico</b> (42% do Quadro de Apoio Logístico e 5% do total de ativos)	1 a 2	0,003 a 0,005

**Fonte:** Dados de Pesquisa – UCINET

As colunas “Nº de elementos que estabelecem relação” (grau) - indicam o número de relacionamentos que os atores possuem na rede, ou seja, ilustra a confiança que os seus colegas depositam em si, para questões profissionais e pessoais.

Analisando a informação da Tabela 10 e da Tabela 11, consoante as diferentes posições hierárquicas, é possível afirmar que a esmagadora maioria dos elementos pertencentes ao quadro de apoio logístico (72% e 70%, respetivamente) regista níveis de partilha de informação e níveis de confiança baixos (*Mean share* < 0,019). Relativamente, aos membros do quadro operacional, verifica-se que metade dos elementos (46% e 51%, respetivamente) regista níveis de partilha de informação e níveis de confiança elevados (*Mean share* ≥ 0,019) e a outra metade (54% e 49%, respetivamente) regista níveis de partilha de informação e níveis de confiança baixos (*Mean share* < 0,019).

Por último, avaliando o capital social consoante os superiores hierárquicos, verifica-se que a maioria dos membros do quadro de chefia (57% e 57%, respetivamente) e os dois elementos que constituem o quadro de comando (100% e 100%, respetivamente) registam níveis de partilha de informação e níveis de confiança baixos (*Mean share* < 0,019). Tais resultados confirmam os relatos que haviam sido feitos pela grande maioria dos participantes, de posições hierárquicas inferiores.

O registo de baixas frequências de interação e o forte distanciamento por parte das chefias, prejudica o capital psicológico de todos os elementos da Corporação, pois não facilitam a existência de relacionamentos sólidos de confiança entre membros com os quais era suposto estabelecer uma maior rede de comunicações e, em quem pudessem confiar e desabafar as suas preocupações e problemas, mesmo que seja apenas referente à esfera profissional. É importante realçar que o facto de os dois elementos do quadro de comando terem sido mencionados como elementos distantes dos restantes membros da equipa, significa que estão à margem de conversas formais e de relações amistosas e informais que poderiam reforçar o bem-estar e satisfação laboral, o que afeta fortemente e de forma negativa a função de dirigir e apoiar.

O que conseqüentemente leva a que grande maioria dos inquiridos, não tenha poder de controlar conversas e relações formais e informais de transmissão de informações que fluem na rede. Essencialmente, devido à moderada frequência de interação estabelecida entre alguns membros do quadro operacional, grupo com que grande parte da Corporação tem mais confiança para pedir informações/aconselhamento e para estabelecerem relações de amizade.

Em suma, da análise *per si* e da confrontação dos resultados alcançados através da autoavaliação e da heteroavaliação do nível de centralidade ocupado na rede social, é possível concluir que o capital psicológico varia em função do capital social, registando níveis superiores de capital psicológico em indivíduos que se autoavaliam como extremamente centrais ou centrais na partilha de informação e na confiança, e, no entanto, são percecionados pelos outros como pouco ou nada centrais. Assim sendo, registam-se maiores sentimentos de autoconfiança, esperança, otimismo e resiliência em grupos hierárquicos superiores, do que em grupos que ocupam posições hierárquicas inferiores, visto serem os próprios atores a não autovalorizarem as suas capacidades e competências, o que enfraquece o seu nível de capital psicológico. Também a relação estabelecida entre grupos de posições hierárquicas superiores e grupos de posições hierárquicas inferiores não favorece o quadro operacional e o quadro de apoio logístico a registarem níveis de capital psicológico elevados, pois muitas vezes experimentam sentimentos de insegurança, desesperança, pessimismo e de vulnerabilidade.

#### 4. DISCUSSÃO DE RESULTADOS

Neste capítulo, os resultados serão discutidos e interpretados, tendo como suporte as concepções teóricas e os objetivos subjacentes à investigação, de modo a contribuir para o enriquecimento da análise dos fatores explicativos do capital psicológico.

Debatendo sobre os principais fatores que influenciam as diferentes dimensões do capital psicológico, é possível afirmar que o nível de capital psicológico aumenta à medida que o trabalhador adquire experiência, responsabilidade e segurança na sua atividade laboral, razão pela qual atores sem cargos de maior responsabilidade e inexperientes, expressam um nível de capital psicológico reduzido quando comparado a elementos pertencentes ao topo da hierarquia (Ferreira, 2001). Elementos que pertençam ao quadro de comando e de chefia, encontram nos seus recursos, uma forma de conseguir superar e ultrapassar situações de maior *stress* emocional, pois as suas capacidades de atuação, delegação de tarefas e de resolução de problemas estão mais desenvolvidas, quando comparados com os restantes indivíduos (Beck & Beck-Gernsheim, 1995; Ronen, 1978 cit. in Romão, 2011; Ferreira, 2001; Yunes & Szymanski, 2001).

No que diz respeito à influencia da antiguidade, constatou-se que são os mais experientes por oposição aos novatos que acreditam e têm esperança que algumas situações mais complicadas possam ter um desfecho positivo, uma vez que, têm a capacidade de se adaptarem a novos contextos. Tal se explica, através do seu conhecimento teórico estar mais alicerçado a experiências anteriormente vivenciadas, no terreno em que ocorre todo o tipo de situações de emergência. Assim sendo, os indivíduos com mais antiguidade são quem tem a capacidade de facilmente antever um futuro positivo, dado já terem anteriormente passado por momentos complicados e terem sido capazes de superar essas fases menos positivas. O que lhes permite levar alguns acontecimentos mais stressantes com maior relatividade, capacidade de adaptação, capacidade decisória e, ainda, com maior capacidade de redefinir outros planos de ação (Ronen, 1978 cit. in Romão, 2011; Ferreira, 2001; Luthans, 2002b). É possível explicar esta diferença significativa, também, com base na segurança, relativa ao vínculo laboral, o que dá maior estabilidade e permite aos colaboradores terem níveis de capital psicológico superiores a indivíduos de hierarquias inferiores (Mcgranth, 1974 cit. in Sutherland & Cooper, 2000).

No que se refere à influencia do estado civil, é possível afirmar que tal como a base bibliográfica sustenta, os sujeitos casados ou que vivem em união de facto são os que registam níveis mais elevados de capital psicológico positivo, quando comparados a solteiros. Uma vez que, os indivíduos casados beneficiam de apoio de suporte psicológico dos seus

companheiros, podendo desabafar, relaxar dos problemas de trabalho, ajudando a fomentar um sentimento de esperança, que conseqüentemente, ajuda em fases menos positivas a encontrar forças para não desistirem dos seus objetivos (Beck & Beck-Gernsheim, 1995).

Procurou-se também saber a influência da personalidade no nível do capital psicológico, tendo sido apurado que indivíduos que se afirmavam como sendo sujeitos com uma personalidade forte, tratam-se daqueles que são os mais autoconfiantes, esperançosos, otimistas e resilientes. O que significa que são os indivíduos com forte orientação para sentimentos mais positivos, que registam também um nível de capital psicológico mais positivo, autoavaliando-se como bons profissionais (Cunha *et al.*, 2007a), como indivíduos persistentes mesmo quando se deparam com situações adversas e como responsáveis para prestarem o seu contributo na esperança de implementarem novas melhorias (Luthans, 2002a; Snyder *et al.*, 2005), como indivíduos sociáveis, confiantes, perseverantes e propensos a novas experiências (Luthans & Youssef, 2004; Luthans *et al.*, 2007a; Luthans *et al.*, 2007b) e, autoavaliando-se como pessoas mentalmente fortes, com capacidades para superarem contrariedades, sentindo-se orgulhosos com o trabalho que desempenham (Masten, 2001; Stuecliff & Vogus, 2003; Lopes & Cunha, 2007).

Como último aspeto a debater, também é importante perceber a influencia das relações de trabalho, ao nível da partilha de informação e da confiança, no nível de capital psicológico. Pois, de acordo revisão de literatura, o suporte de apoio por parte de colegas e chefia, reforça o bom desempenho do indivíduo, ajudando na concretização de objetivos, e quando bem implementado, desencadeia níveis positivos de capital psicológico. Como tal, procurou-se aferir se as variáveis nível de partilha de informação e nível de confiança interferem no nível de capital psicológico, de onde se salienta que os inquiridos extremamente centrais na partilha de informação e na confiança, são considerados como os indivíduos que mais se sentem autoconfiantes, esperançosos, otimistas e resilientes em relação à sua prestação para executar determinadas tarefas, em circunstâncias adversas/inesperadas. Por oposição, a inquiridos pouco centrais e nada centrais na partilha de informação e na confiança, visto, serem os próprios atores a não autovalorizarem as suas capacidades e competências, o que enfraquece o seu nível de capital psicológico.

De acordo, com os resultados, o capital social/apoio social percebido influencia significativamente o capital psicológico de forma negativa, pois verificou-se, de forma geral, que existe pouca troca de informação e poucas relações de confiança, entre colegas. Os indivíduos que trocam alguma informação e estabelecem relações de confiança, pertencem ao quadro operacional, talvez devido a serem os primeiros a terem que dar resposta em situações



de emergência, e tal crie a necessidade de haver uma maior partilha de experiências e outro tipo de informações úteis para o desenvolvimento da atividade laboral.

De acordo, com Cunha *et al.* (2007a), a chefia deve dar o exemplo perante os seus subordinados, para que estes hajam de igual forma, fomentando comportamentos de interajuda, aumentando, conseqüentemente o capital psicológico.

Ainda, segundo Cunha *et al.* (2007a), em cenários de grandes níveis de *stress* emocional e, por vezes, de desgaste físico, as conversas fora do âmbito estritamente laboral também são importantes, funcionando como distractivos, as conversas entre colegas de trabalho sob forma mais informal, sobre acontecimentos da vida não profissional, aprofundam as relações interpessoais e fomentam o interesse recíproco no âmbito extraprofissional. Tal ação deveria ser tida em conta pela chefia, mostrando interesse em escutar e comunicar, de forma ativa, com os restantes elementos da corporação, pois para além da função técnica, a chefia deve também ter a responsabilidade de acompanhar e apoiar os membros da organização, para que sejam evitados episódios de esgotamento físico e psicológico (Cunha *et al.*, 2007b).

Todavia, de acordo com alguns relatos recolhidos durante o estudo, esta atitude não é levada a cabo pela chefia, visto que, indivíduos pertencentes ao quadro de comando e de chefia, são referenciados pelos restantes membros, como elementos distantes da equipa. E, como os padrões comunicacionais entre membros da equipa e chefia estão enfraquecidos, elementos do quadro operacional e do quadro de apoio logístico sentem-se desvalorizados, o que explica a existência de um capital psicológico moderadamente positivo, de forma generalizada, na organização (Cunha *et al.*, 2007b).

Respeitante à influencia do tipo de trabalho prestado, ao contrário do que se havia formulado na hipótese, verificou-se que são os bombeiros assalariados, o grupo que apresenta ter um capital psicológico mais forte por oposição aos bombeiros voluntários. Tal é possível explicar através da falta de reconhecimento que os bombeiros voluntários sentem por parte da chefia, acabando por se sentirem desmotivados (Wilson, 2000; Pintos, 2003; Meier & Stutzer, 2006).

Em suma, fazendo uma breve reflexão dos resultados obtidos, através do estudo das relações de partilha de informação e de confiança, foi possível detetar a dinâmica social presente na rede, o que ajudou a compreender o estado psicológico dos participantes. E, de acordo com os resultados da análise descritiva, esta análise do capital psicológico trouxe um maior entendimento, dando uma visão mais próxima do que sucede no quotidiano laboral que faz com que o capital psicológico seja moderadamente positivo.

## 5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Nesta investigação foi realizada uma análise quantitativa, que permitiu através do preenchimento do inquérito por questionário analisar diversos aspetos. E, também, uma análise qualitativa que possibilitou através das narrativas orais escutar os desabafos dos bombeiros relativamente ao trabalho em equipa, compreender como se ajudam mutuamente ao nível da partilha de informação e da amizade, para superarem psicologicamente o *stress* e desgaste emocional associado às exigências e rotinas a que o serviço laboral/voluntário exige.

Face aos resultados obtidos confirma-se a existência de uma relação entre o capital psicológico e as restantes variáveis analisadas. O capital psicológico é influenciado por características sociodemográficas e traços de personalidade, assim como decorre de contextos sociais ao qual o indivíduo pertence e desenvolve as suas práticas profissionais.

Os resultados revelaram um capital psicológico moderadamente positivo. Contudo, se não for delineado futuramente um plano para melhorar uma das variáveis explicativas, nomeadamente, o capital social, nas suas dimensões – partilha de informação e confiança – o capital psicológico dos participantes poderá vir a registar níveis negativos.

Comprovou-se, portanto, que o indivíduo deve ser compreendido enquanto totalidade, visto que para um maior entendimento do capital psicológico, é necessário conhecer o sujeito nas suas características pessoais e, perceber, também as suas relações ao nível da partilha de informação e da confiança dentro do ambiente de trabalho.

### 5.1. Contributos da investigação

O estudo contribui para o campo de investigação do comportamento organizacional, ao apresentar fatores que explicam significativamente a existência de um determinado nível de capital psicológico. Tal contribuição pode também ser explicada pela aparente falha na revisão teórica da literatura nacional, devido à escassez de investigações que analisem possíveis fatores explicativos do capital psicológico, seja como conceito geral ou nas suas dimensões isoladas.

Para além do contributo teórico, o presente estudo, também tem a oferecer melhorias a nível prático. Os resultados obtidos podem revelar-se úteis para delineamento de estratégias de envolvimento e maior integração de todos os membros, identificando pontos fortes e fracos que podem ser desenvolvidos, auxiliando na construção de um sistema de avaliação de desempenho alicerçado a um sistema de incentivos e recompensas. Tais ações poderão ajudar a elevar os níveis de capital psicológico.

Dos resultados obtidos e da sua explicação poderiam resultar mais algumas sugestões de melhorias a nível prático. Por exemplo, para elementos que registam um baixo grau de centralidade na rede social, o Quadro de Comando poderia reajustar as equipas de trabalho, tentando identificar as características dos diferentes membros, a fim de agrupá-los com outros elementos com quem facilmente estabeleceriam relações positivas, para que o problema da partilha de informação e da confiança pudesse ser resolvido, possibilitando níveis de maior desempenho, relacionamento e bem-estar social. Mas antes de mobilizar essa ação, os elementos do Quadro de Comando, teriam de adotar outra postura e implementar medidas para que todos os elementos se sentissem dispostos a aceitar mudanças, assim como a participar e a envolverem-se no processo de tomada de decisão, partilha de informação e na criação de um melhor espírito de equipa.

## **5.2. Limitações e Sugestões para futuras investigações**

Importa referenciar algumas limitações que foram identificadas neste estudo, que devem ser consideradas nas interpretações dos resultados. Uma das principais limitações deste estudo, diz respeito ao facto de haver poucas investigações teóricas, na literatura nacional, que investigassem a relação entre as variáveis analisadas – características sociodemográficas, personalidade e capital social – e, o capital psicológico. Esta limitação convém clarificar que influencia a qualidade das propriedades psicométricas das medidas proporcionadas pelos instrumentos utilizados. Daí, ser sugerido que em futuras investigações sejam feitas leituras mais profundas, o que possibilitará a reformulação de alguns indicadores usados na construção do inquérito.

Outra limitação, prende-se com o facto de não se ter realizado uma investigação de longa duração, isto é, avaliar o capital psicológico em épocas diferentes, comparando momentos mais calmos, na altura do Inverno, com momentos em que existem muitos serviços para realizar, normalmente, em alturas de Verão. Tal, permitiria estudar novamente as relações aqui apresentadas, acompanhando a evolução dos níveis de capital psicológico dos participantes, consoante a carga de trabalho. A eventual confirmação destes resultados conferiria à análise, uma maior consistência.

Existe presumivelmente um vasto terreno a ser explorado sobre esta temática, como tal, em futuras investigações traria valor acrescentado analisar novas variáveis que possam se mostrar explicativas das dimensões do capital psicológico. Por exemplo, introduzir a cultura organizacional, o impacto da formação e desenvolvimento, a capacidade de liderança, as práticas *family-friendly* instituídas na organização, entre outros aspetos. Tais averiguações ajudariam a compreender, qual o papel de fatores organizacionais internos e externos,

permitindo averiguar qual a sua influência no nível de capital psicológico. Outra sugestão passa por identificar variáveis mais específicas do próprio ambiente/clima organizacional, o que tenderá a apresentar resultados mais impactantes do nível de capital psicológico dos trabalhadores.

Seria igualmente interessante analisar o nível de capital psicológico, tendo em consideração as avaliações de desempenho que os superiores dão aos elementos da sua equipa, possibilitando fazer uma comparação dessa informação com os resultados alcançados nas diferentes dimensões do capital psicológico. A análise da influência das ações levadas a cabo pela Direção e pela Presidência seria um fator interessante a ser investigado, poderíamos encontrar informações que enriqueceriam e aprofundariam mais este tema. E, também analisar os resultados consoante as equipas de trabalho formadas, na organização. Nesta investigação, tal não foi possível realizar, pois não existe instituído um instrumento que permita fazer a avaliação de desempenho. Relativamente, à composição das equipas, neste estudo de caso, não se justificou fazer uma análise conforme as diferentes equipas, pois os participantes mudam de equipa com uma frequência de dois em dois meses.

Nesta linha de pensamento, como recomendação para trabalhos futuros, a análise do capital psicológico poderia ter uma abordagem observacional e participante por parte do investigador. Por exemplo, seria interessante criar dinâmicas grupais e outras práticas para conseguir exteriorizar as capacidades psicológicas dos trabalhadores.

Por fim, o aprofundamento deste estudo poderá também passar por confirmar estes resultados junto de outras organizações com o mesmo tipo de profissionais ou com profissionais de outras áreas laborais, para verificar se os resultados obtidos são gerais ou apenas específicos a este grupo.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Adler, P. & Kwon, S. (2002). Social capital: Prospects for a new concept. *Academy of Management Review*, 27 (1), 17-40.
- Arvey, D. *et al.* (1991). Job satisfaction: Disposition and situational influences. In: C. Cooper & I. Robertson (Eds.), *International Review of Industrial and Organizational Psychology*, 6 (1), 359-383. New York: Wiley.
- Avey, J. *et al.* (2011). Meta-analysis of the impact of positive psychological capital on employee attitudes, behaviors, and performance. *Human Resource Development Quarterly*, 22 (2), 127-152.
- Avolio, B. & Mhatre, K. (2011). Advances in theory and research on authentic leadership. In: K. Cameron & G. Spreitzer (Eds.), *The Oxford handbook of positive organizational scholarship*. Oxford: Oxford University Press.
- Beck, U. & Beck-Gernsheim, E. (1995). *The Normal Chaos of Love*. Cambridge: Polity.
- Borgatti, S. *et al.* (2013). *Analyzing Social Networks*. USA: Sage Publications.
- Borgatti, S. *et al.* (2009). Network analysis in the social science. *Science AAAS*, 323 (5916), 892 -895.
- Borgatti, S. & Foster, P. (2003). The network paradigm in organizational research: A review and typology. *Journal of Management*, 29 (6), 991–1013.
- Cnaan, A. & Cascio, T. (1998). Performance and commitment: issues in management of volunteers in human service organizations. *Journal of Social Service Research*, 24 (3/4), 1-37.
- Coleman, J. (1990). *Foundations of social theory*. Harvard: University Press.
- Costa, T. & Widiger, A. (1993). Introduction. In: T. Costa & A. Widiger (Eds.), *Personality disorders and the Five-Factor Model of Personality* (pp.1-10). Washington, DC: American Psychological Association.
- Cross, R. & Parker, A. (2004). *The hidden power of social networks – understanding how work really gets done in organizations* (1ª ed.). Boston, Massachusetts: Harvard Business School Press.
- Cunha, M. *et al.* (2007a). *Manual de Comportamento Organizacional e Gestão*. Lisboa: Editora RH.
- Cunha, M. *et al.*, (2007b). *Organizações positivas*. Lisboa: Dom Quixote.
- Cunha, M. *et al.* (2012). *Manual de Gestão de Pessoas e do Capital Humano*. Lisboa: Edições Sílabo.
- Daft, R. (2014). *Management* (12ª ed.). USA: Cengage Learning.

- Ebers, M., & Grandori, A. (1999). *The formation of inter-organizational networks*. New York: Oxford University Press.
- Ferreira, J. (2001). Abordagem política das organizações. In: Ferreira, J., Neves, J. & Caetano, A. (Eds.), *Manual de Psicossociologia das Organizações*. Lisboa: McGraw-Hill.
- Ferreira, M. et al. (2008). As motivações no trabalho voluntário. *Revista Portuguesa e Brasileira de Gestão*, 7 (3), 43-53.
- Fortin, M. (2001). *O Processo de Investigação: Da concepção à realização* (3ª ed.). Loures: Lusociência.
- Giddens, A. (2009). *Sociologia*. Tradução de A. Figueiredo, A. Baltazar, C. Silva, P. Matos e V. Gil (7ª ed.). Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian.
- Gliem, J., & Gliem, R. (2003). *Calculating, Interpreting, and Reporting Cronbach's Alpha Reliability Coefficient for Likert-Type Scales*. [Em linha]. Disponível em: <http://www.ssnpstudents.com/wp/wp-content/uploads/2015/02/Gliem-Gliem.pdf> [Acesso em: 19/07/2015].
- Goleman, D. et al. (2007). *Os Novos Líderes: A Inteligência Emocional nas Organizações*. Lisboa: Gradiva.
- Guerra, C. (2012). *A Importância da Prevenção dos Riscos Sociais e Profissionais nos Bombeiros Municipais: Um Estudo na Zona de Santarém Ribeirinho* [Dissertação de Mestrado em Política Social]. Lisboa: Universidade Técnica de Lisboa – Instituto Superior de Ciências Sociais e Políticas.
- Hanneman, R. (2005). *Introduction to social network methods* [Em linha]. Disponível em: <http://revista-redes.rediris.es> [Acesso em: 17/07/2015].
- Hansenne, M. (2003). *Psicologia da Personalidade*. Lisboa: Climepsi.
- Hill, M. & Hill, A. (2005). *Investigação por Questionário*, (2ª ed.). Lisboa: Edições Sílabo.
- Hodges, T. (2010). *An Experimental Study of the Impact of Psychological Capital on Performance, Engagement, and the Contagion Effect* [Dissertação de Doutoramento em Psicologia]. Nebraska: College of Business Administration.
- Kozlowski, S. & Bell, B. (2003). Work groups and teams in organizations. In: W. Borman, D. Ilgen, & R. Klimoski (Eds.), *Handbook of psychology: Industrial and organizational psychology*, 12 (1), 333–375. New York: Wiley-Blackwell.
- Lakatos, E. & Marconi, M. (1999). *Metodologia de trabalho científico* (4ª ed.). São Paulo: Atlas.
- Laureano, R. (2011). *Testes de Hipóteses com o SPSS – O meu manual de consulta rápida*. Lisboa: Edições Sílabo, Lda.

- Lopes, M. & Cunha, M. (2007). Strengthening the roots of POB: An introduction to the special issue. *Comportamento Organizacional e Gestão*, 13 (1), 3-6.
- Luthans, F. (2002a). Positive organizational behaviour: Developing and maintaining psychological strengths. *Academy of Management Executive*, 16 (1), 57-72.
- Luthans, F. (2002b). The need and meaning of positive organizational behaviour. *Journal of Organizational Behavior*, 23 (6), 695-706.
- Luthans, F., & Avolio, B. (2003). Authentic Leadership Development. In: K. Cameron, J. Dutton, & R. Quinn (Eds.), *Positive organizational scholarship: Foundations of a new discipline*. San Francisco: Berrett-Koehler.
- Luthans, F. et al. (2008). Experimental Analysis of a Web-Based Training Intervention to Develop Positive Psychological Capital. *Academy of Management Learning & Education*, 7 (2), 209-221.
- Luthans, F. et al. (2007a). Positive psychological capital: Measurement and relationship with performance and satisfaction. *Personnel Psychology*, 60 (1), 541-572.
- Luthans, F. et al. (2007b) *Psychological Capital: Developing the human Competitive Edge*. New York: Oxford University Press.
- Luthans, F. & Youssef, C. (2004). Human, social, and now positive psychological capital management: Investing in people for competitive advantage. *Organizational Dynamics*, 33 (2), 143-160.
- Maddux, J. (2005). Self-efficacy: the power of believing you can. In: Snyder, C. & Lopez, S. (Eds.), *Handbook of Positive Psychology*. Oxford: Oxford University Press.
- Maroco, J. (2010). *Análise estatística com utilização do SPSS (3ª ed.)*. Lisboa: Edições Sílabo.
- Maroco, J., & Marques, T. (2006). Qual a fiabilidade do alfa de Cronbach? Questões antigas e soluções modernas?. *Laboratório de Psicologia*, 4(1), 65-90.
- Martinez, L. & Ferreira, A. (2007). *Análise de dados com SPSS – Primeiros Passos*. Lisboa: Escolar Editora.
- Masten, A. (2001). Ordinary magic: Resilience process in development. *American Psychologist*, 56 (3), 227-239.
- Meier, S. & Stutzer, A. (2006). Is Volunteering Rewarding in Itself? *Economia*, 75 (1), 39-59.
- Mizruchi, M. (2006). Análise de redes sociais: avanços recentes e controvérsias atuais. *Forúm*, 46 (3), 72-86.

- Mollick, E. (2012). People and process, suits and innovators: The role of individuals in firm performance. *Strategic Management Journal*, 33 (9), 1001-1015.
- Mount, M. & Barrick, M. (1998). Five reasons why the “Big Five” article has been frequently cited. *The Big Five Personality Dimensions and Job Performance: A Meta-Analysis*, 51 (4), 849-857.
- Peterson, S. *et al.* (2012). The relationship between authentic leadership and follower job performance: The mediating role of follower positivity in extreme contexts. *The Leadership Quarterly*, 23 (3), 502-516.
- Pimentel, D. *et al.* (2009). *Empresa e Identidades Profissionais: Algumas Narrativas Portuguesas*. Lisboa: Argusnauta.
- Pintos, P. (2003). Voluntariado Social um desafio no mundo contemporâneo. *Sociedade e Trabalho*, 19/20 (1), 121-135.
- Portes, A. (2000). Capital Social: Origens e Aplicações na Sociologia Contemporânea. *Sociologia, Problemas e Práticas*, 33 (1), 133-158.
- Romão, C. (2011). *A satisfação laboral e a percepção da qualidade dos serviços prestados: o estudo de caso de uma autarquia*. Dissertação (Mestrado em Gestão Estratégica de Recursos Humanos) Setúbal: Instituto Politécnico de Setúbal.
- Rosseau, D. (1988). The construction of climate in organizational research. In: C. Cooper, & I. Robertson (Eds.), *International review of industrial and organizational psychology*. New York: Wiley.
- Rubin, M. & Hewstone, M. (1998). Social identity theory’s self-esteem hypothesis: A review and some suggestions for clarification. *Personality and Social Psychology Review*, 2 (1), 40-62.
- Serra, V. (1999). *O stress na vida de todos os dias*. Coimbra: Almedina.
- Shin, S. & Kleiner, H. (2003). How to manage unpaid volunteers in organisations. *Management Research News*, 26 (2/3/4), 63-71.
- Snyder, C. *et al.* (2005). Hope theory: a member of the positive psychology family. In: Snyder, C. & Lopez, S. (Eds.), *Handbook of Positive Psychology*. Oxford: Oxford University Press.
- Sousa, I. (2014). Treinar o Capital Psicológico Positivo: As competências que mobilizam a performance. *Magazine RH*, 1 (94), 66-67.
- Stuecliff, K. & Vogus, T. (2003). Organizing for resilience. In: Cameron, K., Dutton, J., & Quinn, R. (Eds.) *Positive organizational scholarship: Foundations of a new discipline*. San Francisco: Berrett-Koehler.



- Sutherland, J. & Cooper, C. (2000). Sources of work stress. *In: J. Hurrell, L. Murphy, S. Sauter & C. Cooper (Eds.) Occupational stress, issues and developments in research*. New York: Taylor & Francis.
- Varanda, M. (2000). Análise de redes sociais e a sua aplicação ao estudo das organizações: uma introdução. *Organizações e Trabalho*, 1 (23), 87-110.
- Walumbwa, F. *et al.* (2011). Authentically leading groups: The mediating role of collective psychological capital and trust. *Journal of Organizational Behavior*, (1) 32, 4-24.
- Wilson, J. (2000). Volunteering. *Annual Review of Sociology*, 26 (1), 215-240.
- Youssef, C., & Luthans, F (2012). Psychological capital: Meaning, findings and future directions. *In: K. Cameron & G. Spreitzer (Eds.), The Oxford handbook of positive organizational scholarship*. Oxford: Oxford University Press.
- Yunes, M. & Szymanski, H. (2001). Resiliência: noção, conceito, afins e considerações críticas. *In: J. Tavares (Org.). Resiliência e educação* (pp. 13-42). São Paulo: Cortez.

# ANEXOS

## ANEXO A

### Pedido de Autorização de Investigação

Bom dia,

Sou aluna do Mestrado em Gestão de Recursos Humanos, no Instituto Superior de Economia e Gestão (ISEG), e gostava de poder realizar o meu trabalho/tese de Mestrado na Corporação de Bombeiros de Montelavar, dado ter conhecimento de que se trata de uma corporação com muitos serviços, apesar do reduzido número de bombeiros, pelo qual é constituída a Corporação.

Envio este email, pois através de conversas telefónicas estabelecidas com o Segundo Comandante Luís Costa, foi pedido que enviasse para si, Comandante Mário Louro, uma mensagem a esclarecer qual o objetivo/tema da tese de Mestrado e o que irei realizar para recolher informação junto do corpo de bombeiros.

O tema de tese é o seguinte: **A influência das características sociodemográficas, da personalidade e do capital social no Capital Psicológico: Estudo de caso Corporação de Bombeiros Voluntários.**

Escolhi esta organização, pois ainda há poucos estudos realizados sobre este tema em contexto académico, há muitas reportagens televisivas a explicar as dificuldades e as situações de stress com as quais os bombeiros têm diariamente que lidar, no entanto, pouco é debatido em contexto académico. Interessa-me, portanto, analisar as características pessoais e os traços de personalidade que os movem para trabalharem como bombeiros e, ainda, estudar as relações entre colegas de trabalho, verificando assim o seu nível de capital psicológico.

O que me proponho a realizar são questionários, se possível a todos os membros da corporação. E, por fim, serão realizadas entrevistas individuais a todos os elementos da Corporação para que possa ter uma outra perspetiva dos resultados alcançados através dos questionários, tendo a hipótese de criar um espaço mais dinâmico, em que possam ser debatidas várias particularidades relacionadas com o seu dia-a-dia de trabalho.

Como orientadores de tese, conto com a colaboração do Prof. Jorge Gomes e da Prof. Marta Varanda, docentes do ISEG. Os resultados alcançados serão apresentados em contexto académico, na defesa da tese que será feita no ISEG. Para que possamos debater sobre o assunto, poderá contactar-me, ou através do presente email ou para o meu contacto pessoal: 960109737.

Patrícia Barroso Creado

## ANEXO B

### QUESTIONÁRIO

Gostaríamos de o (a) convidar a participar neste projeto de investigação.

O presente questionário insere-se num estudo que está a ser desenvolvido pelo Instituto Superior de Economia e Gestão (ISEG), da Universidade de Lisboa. Os dados recolhidos irão ainda dar suporte à minha tese de mestrado, na área da Gestão de Recursos Humanos.

**Equipa de Investigação:** Estudante Patrícia Creado, Prof. Doutor Jorge Gomes e Prof. Doutora Marta Varanda

O inquérito tem como **objetivo:** Estudar a influência da capacidade positiva do colaborador no desempenho do seu trabalho.

Não existem respostas corretas nem erradas, emita apenas a sua opinião.

O seu nome e o nome dos seus colegas serão pedidos, mas essas informações apenas serão do conhecimento da equipa de investigação, pelo que poderá ficar descansado, pois os resultados dos inquéritos não serão utilizados para outros fins, senão apenas e só para investigação a nível académico.

Terá apenas que disponibilizar entre 20 a 25 minutos do seu tempo, para responder às questões. Leia com atenção e em cada questão preencha de acordo com o que vai sendo solicitado.

Informações adicionais ou questões relacionadas com este estudo poderão ser obtidas junto de Patrícia Creado (**pat.rbco@gmail.com**).

**Muito obrigada pela colaboração!**

## **DADOS PESSOAIS**

1.Nome (primeiro e último):

\_\_\_\_\_

2.Sexo

- Masculino
- Feminino

3.Idade\_\_\_\_\_

4.Estado Civil

- Solteiro
- Casado ou em união de facto
- Divorciado
- Viúvo

5.Habilitações Literárias

- Ensino Básico
- Ensino Secundário
- Ensino Superior
- Outro. Qual? \_\_\_\_\_

6. Qual das seguintes categorias se enquadra melhor no desempenho das suas funções?

- Apenas Bombeiro Voluntário
- Bombeiro Assalariado e Voluntário

7.Há quanto tempo trabalha ou/e faz voluntariado nesta Corporação?

- Menos de 1 ano
- De 1 a 3 anos
- De 3 a 5 anos
- De 5 a 10 anos
- Mais de 10 anos

8.Qual o cargo que ocupa na Corporação?

- Estagiário
- Bombeiro de 3ª
- Bombeiro de 2ª
- Bombeiro de 1ª
- Subchefe
- Chefe
- Segundo Comandante

## I. PERSONALIDADE

As declarações a seguir dizem respeito à sua percepção sobre si mesmo em uma variedade de situações. Exprima a sua concordância com cada uma das afirmações seguintes. Utilize a escala abaixo apresentada, com valores entre 1 “Discordo Totalmente” a 6 “Concordo Totalmente”.

Eu vejo-me como alguém que...	Discordo Totalmente	Discordo	Discordo Parcialmente	Concordo Parcialmente	Concordo	Concordo Totalmente
1. É falador e transmite confiança.	1	2	3	4	5	6
2. Tem interesse em renovar/aprender práticas profissionais.	1	2	3	4	5	6
3. É criativo, vem com novas ideias.	1	2	3	4	5	6
4. Não tem medo de correr riscos, lida bem em vários contextos.	1	2	3	4	5	6
5. É útil e altruísta com os outros.	1	2	3	4	5	6
6. É descontraído, lida bem com o <i>stress</i> .	1	2	3	4	5	6
7. É cheio de energia.	1	2	3	4	5	6
8. Inspira colegas de trabalho a agir em contextos adversos.	1	2	3	4	5	6
9. Em muitas situações sente-se inseguro, instável e tenso.	1	2	3	4	5	6
10. É um trabalhador confiável e eficiente.	1	2	3	4	5	6
11. Grande entusiasta e extremamente ativo.	1	2	3	4	5	6
12. Capaz de dar sugestões para resolver problemas inesperados.	1	2	3	4	5	6
13. Se preocupa em dar o seu melhor em conjunto com a equipa.	1	2	3	4	5	6
14. Tende a ser tranquilo e ponderado na tomada de decisões.	1	2	3	4	5	6
15. Zela pelos seus colegas de equipa.	1	2	3	4	5	6
16. Emocionalmente estável, não fica facilmente perturbado.	1	2	3	4	5	6
17. Sente-se muitas vezes deprimido, vulnerável e preocupado.	1	2	3	4	5	6
18. Pode ser em algumas situações temperamental.	1	2	3	4	5	6
19. Por vezes não lida bem com algumas dificuldades.	1	2	3	4	5	6
20. É atencioso e gentil.	1	2	3	4	5	6
21. Mantém a calma em situações de elevado <i>stress</i> .	1	2	3	4	5	6
22. É extrovertido, sociável.	1	2	3	4	5	6
23. É por vezes rude com os outros.	1	2	3	4	5	6
24. Gosta de cooperar com os outros.	1	2	3	4	5	6
25. É emocionalmente positivo.	1	2	3	4	5	6



### III. CAPITAL PSICOLÓGICO

Exprima a sua concordância com cada uma das afirmações seguintes. Utilize a escala abaixo apresentada, com valores entre 1 “Discordo Totalmente” a 6 “Concordo Totalmente”.

Exprima a sua concordância com cada uma das afirmações seguintes	Discordo Totalmente	Discordo	Discordo Parcialmente	Concordo Parcialmente	Concordo	Concordo Totalmente
1. Quando sou confrontado/a com um problema, tenho capacidade e normalmente consigo encontrar várias soluções.	1	2	3	4	5	6
2. Sou uma pessoa de objetivos, que não desiste enquanto não vir esses objetivos cumpridos.	1	2	3	4	5	6
3. Vejo-me como sendo um muito bom profissional.	1	2	3	4	5	6
4. Acredito que sou capaz de prestar um excelente trabalho.	1	2	3	4	5	6
5. Estou orgulhoso/a com o trabalho que realizo.	1	2	3	4	5	6
6. Não sinto dificuldade em relaxar depois de vivenciar problemas de trabalho e situações adversas em serviços de urgência.	1	2	3	4	5	6
7. Em relação às coisas com as quais me estou a sentir inseguro/a neste momento, consigo antever depressa um futuro fácil.	1	2	3	4	5	6
8. No meu trabalho, sou persistente mesmo quando as coisas não vão bem, porque acredito e tenho esperança que as coisas podem melhorar se houver esforço envolvido.	1	2	3	4	5	6
9. Acredito que seja devidamente recompensado pelos esforços que tenho vindo a fazer.	1	2	3	4	5	6
10. Se algo não correr como pensei inicialmente, não tenho dificuldade em redefinir outro plano de ação.	1	2	3	4	5	6
11. Dou sugestões à chefia sobre, na esperança de melhorar o trabalho na minha secção/equipa.	1	2	3	4	5	6
12. Tenho capacidade de me adaptar a diferentes situações, na esperança de que tudo se resolva pela positiva.	1	2	3	4	5	6
13. Sinto-me otimista quanto ao meu futuro no meu trabalho.	1	2	3	4	5	6
14. Acredito que a Corporação irá continuar a empregar-me por muitos mais anos.	1	2	3	4	5	6
15. Consigo sempre recuperar e superar rapidamente de sustos ou situações menos boas vivenciadas em serviço.	1	2	3	4	5	6
16. Faço mais do que aquilo que me compete fazer.	1	2	3	4	5	6
17. Tenho excelentes capacidades, competências e formação para enfrentar situações adversas.	1	2	3	4	5	6
18. Acredito que podemos dar o nosso melhor, para que mesmo em situações limite as coisas não corram mal.	1	2	3	4	5	6
19. Fico mais forte após ter enfrentado situações adversas.	1	2	3	4	5	6
20. Mesmo que me veja numa situação de perigo iminente e de alto risco, não penso nunca em desistir.	1	2	3	4	5	6
21. Consigo manter a calma quando enfrento dificuldades, pois posso confiar nas minhas capacidades de resolução de problemas.	1	2	3	4	5	6
22. Consigo suportar uma elevada pressão quando me vejo perante situações que exigem correr riscos elevados.	1	2	3	4	5	6
23. Posso superar as épocas difíceis no trabalho porque já passei por dificuldades antes.	1	2	3	4	5	6
24. No meu trabalho sou uma pessoa mentalmente forte.	1	2	3	4	5	6