

2025

**SANDRA LUÍSA
CABRAL CARREIRA**

**SAI CARO A QUEM?
O LADO OCULTO DO PRESENTISMO.**

**O PAPEL MEDIADOR DO CAPITAL PSICOLÓGICO
ENTRE PERCEÇÃO DO SUPORTE ORGANIZACIONAL
– SATISFAÇÃO DO TRABALHO E PRESENTISMO**

2025

**SANDRA LUÍSA
CABRAL CARREIRA**

**SAI CARO A QUEM?
O LADO OCULTO DO PRESENTISMO.**

**O PAPEL MEDIADOR DO CAPITAL PSICOLÓGICO
ENTRE PERCEÇÃO DO SUPORTE ORGANIZACIONAL
– SATISFAÇÃO DO TRABALHO E PRESENTISMO**

Dissertação redigida em português (PT), ao abrigo do antigo acordo ortográfico e inglês (GB), apresentado à Faculdade de Ciências Sociais e Tecnologia da Universidade Europeia, para cumprimento dos requisitos necessários à obtenção do grau de Mestre em Psicologia Social e das Organizações, realizado sob a orientação científica do Doutor Luís José Nunes Andrade, Professor Auxiliar da Universidade Europeia.

“Everything should be made as simple as possible, but not simpler.”

Albert Einstein

Para o Alexandre, Ricardo e Joana,
nunca desistam... *If you can dream it, you can do it!*

Walt Disney

Agradecimentos

Aos meus Professores(as) que ao longo deste percurso académico de cinco anos fizeram a diferença – na Licenciatura: Prof.^a Ana Martins, Prof.^a Andreia Conceição. Prof.^a Brigitte Henriques, Prof.^a Carla Tomás, Prof. Mostafa Zekri e Prof. Pedro Gonçalves; no Mestrado:

Prof.^a Armanda Antunes, Prof. Luís Andrade e Prof. Paulo Ferreira,

“If I have seen further it is by standing on the shoulders of Giants.”

Isaac Newton

A todos os que me apoiaram na recolha de dados, em especial: Alexandre Castaldo, Andreia Fernandes, Carla Martins, Cristina Teixeira, Eric Castaldo, Fátima Guedes, Joana Castaldo, Jorge Carreira, Patrícia Rocha, Paulo Carreira, Ricardo Castaldo, Rita Afonso, Sérgio Silva, Sónia Oliveira, Stephanie Castaldo e Valter Amores, bem como aos Directores das empresas e a todos os Participantes para que esta investigação fosse possível,

“Unir-se é um bom começo, manter a união é um progresso, e trabalhar em conjunto é a vitória.”

Henry Ford

Alexandre, Ricardo e Joana

“Just don't give up trying to do what you really want to do. Where there is love and inspiration, I don't think you can go wrong.”

Ella Fitzgerald

Eric,

“Anything is possible when you have the right people there to support you.”

Misty Copeland

Ao meu pai e à minha mãe em espírito,

“Quando as raízes são profundas não há razão para temer o vento.”

Provérbio Chinês

Miguel,

“There is no surer foundation for a beautiful friendship than a mutual taste in literature.”

P.G. Wodehouse

Fernando,

“If you have good friends, no matter how much life is sucking, they can make you laugh.”

Kristin Cast

Brigitte aka Volcan Woman,

“Some people want it to happen, some wish it would happen, others make it happen.”

Michael Jordan

Bem-hajam!

Palavras-Chave

Capital Psicológico, Percepção do Suporte Organizacional, Satisfação do Trabalho e Presentismo.

Resumo

O presente estudo teve como objectivo investigar o papel mediador do Capital Psicológico (PsyCap) na relação entre a Percepção do Suporte Organizacional (PSO) e dois resultados distintos: Satisfação do Trabalho (ST) e Presentismo. O presentismo, entendido como a presença no local de trabalho apesar de condições que justificariam a ausência, foi analisado nas suas dimensões de Trabalho Completado e Distracção Evitada. A investigação foi fundamentalmente ancorada na Teoria Job Demands-Resources (JD-R) e na Psicologia Positiva, partindo do pressuposto de que os recursos organizacionais, ao serem percebidos como suporte, potenciam recursos pessoais dos colaboradores, os quais, por sua vez, influenciam atitudes e comportamentos no contexto laboral. A amostra foi constituída por 305 trabalhadores em actividade, que responderam a um questionário online. Para a análise, recorreu-se ao PROCESS macro, utilizando modelos de mediação simples (Hayes, 2022). Foram formuladas três hipóteses de investigação: a Hipótese 1 predizia que a PSO estaria positivamente associada ao PsyCap, tendo esta hipótese sido confirmada, com a PSO a demonstrar impacto significativo sobre o PsyCap. A Hipótese 2 propunha que o PsyCap se associaria positivamente à ST, tendo a mesma sido corroborada, evidenciando que o PsyCap exerceu um efeito significativo sobre a ST, revelando um processo de mediação parcial. A Hipótese 3, hipótese major nesta investigação, propunha que o PsyCap mediará a relação entre a PSO e o Presentismo. Os resultados suportaram parcialmente esta hipótese. Verificou-se que o PsyCap actua como mediador sobretudo na dimensão Distracção Evitada do Presentismo, com destaque para o Optimismo associado à dimensão Afectiva da PSO, que revelou uma mediação total. Contudo, relativamente à dimensão Trabalho Completado do Presentismo, alguns efeitos de mediação foram infirmados, sugerindo que nem todas as componentes do PsyCap, se traduzem directamente em maior produtividade em condições de presentismo. Estes resultados contribuem para o aprofundamento do conhecimento sobre os mecanismos subjacentes à influência do suporte organizacional nos resultados individuais, realçando o papel central do PsyCap. Para além disso, reiteram pistas práticas relevantes para as organizações, nomeadamente ao evidenciar a importância de investir em políticas e práticas que promovam recursos psicológicos positivos nos colaboradores. Importa ainda salientar que este estudo não apenas confirma resultados prévios, como também acrescenta evidência empírica em contexto nacional, respondendo ao apelo da literatura para a realização de mais investigações que testem estes modelos em diferentes culturas e sectores. São discutidas ainda limitações do estudo, bem como sugestões para investigações futuras, incluindo a exploração de modelos mais complexos que considerem a interacção de variáveis sociodemográficas.

Keywords

Psychological Capital, Perception of Organisational Support, Job Satisfaction and Presenteeism.

Abstract

The present study aimed to investigate the mediating role of Psychological Capital (PsyCap) in the relationship between Perceived Organisational Support (POS) and two distinct outcomes: Job Satisfaction (JS) and Presenteeism (the act of attending work despite health issues or reduced capacity to perform effectively).. The research was grounded in the Job Demands-Resources (JD-R) Theory and in Positive Psychology, based on the assumption that organisational resources, when perceived as support, enhance employees' personal resources, which in turn influence attitudes and behaviours in the workplace. The sample comprised 305 active employees who completed an online questionnaire consisting of 52 items. Data were analysed using Hayes's PROCESS macro (2022), applying simple mediation models.

Three research hypotheses were formulated. Hypothesis 1 predicted that POS would be positively associated with PsyCap. This hypothesis was confirmed, with POS showing a significant effect on PsyCap. Hypothesis 2 proposed that PsyCap would be positively related to JS. This was supported, as PsyCap had a significant effect on JS, revealing a partial mediation process. Hypothesis 3, the major hypothesis of this study, predicted that PsyCap would mediate the relationship between POS and Presenteeism. This hypothesis was partially supported. PsyCap was found to mediate particularly in the "Avoided Distraction" dimension of Presenteeism, with Optimism associated with Affective POS showing full mediation. However, regarding the "Completed Work" dimension, some mediation effects were not confirmed, suggesting that not all PsyCap components directly translate into higher productivity under presenteeism conditions. These findings contribute to advancing the understanding of the mechanisms underlying the influence of organisational support on individual outcomes, highlighting the central role of PsyCap. Furthermore, they provide relevant practical insights for organisations by emphasising the importance of investing in policies and practices that foster employees' positive psychological resources. Importantly, this study not only confirms previous findings but also adds empirical evidence in a national context, thereby responding to calls in the literature for broader cross-cultural and sectoral validation of these models. Limitations are discussed, and future studies are encouraged to test more complex models incorporating sociodemographic interactions.

Índice

Índice de Figuras.....	vii
Índice de Tabelas	viii
Lista de Abreviaturas	xiii
Introdução	14
Parte I: Revisão de Literatura Enquadramento Teórico	16
1.1 Capital Psicológico	16
1.1.1 Auto-eficácia.....	17
1.1.2 Esperança	20
1.1.3 Resiliência	25
1.1.4 Optimismo	28
1.2. Percepção do Suporte Organizacional.....	33
1.3. Satisfação do Trabalho.....	42
1.4. Presentismo.....	49
1.5. Relação entre as variáveis em estudo	64
1.6. Teorias e Modelos	65
Parte II: Modelo de Investigação Hipóteses	68
Parte III: Método	72
3.1 Delineamento.....	72
3.2 Instrumentos.....	72
3.2.1 Capital Psicológico.....	73
3.2.2 Percepção do Suporte Organizacional.....	74
3.2.3 Satisfação do Trabalho.....	75
3.2.4 Presentismo.....	76
3.3 Variáveis Sociodemográficas	77
3.4 Procedimento.....	77

Parte IV: Resultados	79
4.1 Análise Descritiva da Amostra	79
4.2 Análise das Qualidades Métricas das Escalas	82
4.2.1 Análise Factorial Confirmatória	82
4.2.2 Fiabilidade	87
4.2.3 Sensibilidade	96
4.3 Análise Descritiva das Variáveis em Estudo	101
4.4 Impacto das Variáveis Sociodemográficas	103
4.5 Teste de Hipóteses	115
Parte V: Discussão	150
Parte VI: Conclusão	154
6.1 Síntese dos principais resultados	154
6.2 Integração Teórica	155
6.3 Implicações Práticas	156
6.4 Limitações	159
6.5 Investigação Futura	161
Referências	163
Anexos	203
Anexo A – Instrumento de pesquisa	203
Anexo B – Modelo de pedido de divulgação a organizações	211
Anexo C – Modelo de envio do questionário a colaboradores	212
Anexo D – Modelo de pedido de autorização de utilização das escalas	213
Anexo E – Matriz de Correlações Entre as Variáveis	214
Anexo F – Correlações de Pearson Entre as Dimensões das Variáveis em Estudo e as Variáveis Sociodemográficas	215

Índice de Figuras

Figura 1 Modelo 1 de Investigação Simplificada

Figura 2 Modelo 2 de Investigação Simplificada

Índice de Tabelas

Tabela 1 Dados Sociodemográficos

Tabela 2 Valores de Referência dos Índices de Ajustamento

Tabela 3 Teste ao Ajustamento do Modelo Exacto da Escala da Percepção do Suporte Organizacional

Tabela 4 Medidas de Ajustamento da Escala da Percepção do Suporte Organizacional

Tabela 5 Teste ao Ajustamento do Modelo Exacto da Escala da Satisfação do Trabalho

Tabela 6 Medidas de Ajustamento da Escala da Satisfação do Trabalho

Tabela 7 Teste ao Ajustamento do Modelo Exacto da Escala do Presentismo

Tabela 8 – Medidas de Ajustamento da Escala do Presentismo

Tabela 9 Teste ao Ajustamento do Modelo Exacto da Escala do Capital Psicológico

Tabela 10 Medidas de Ajustamento da Escala do Capital Psicológico

Tabela 11 Critérios Recomendados Para a Fiabilidade Estimada Pelo Alpha de Cronbach (α)

Tabela 12 Análise do Impacto da Eliminação de Cada Item (1, 4, 6 e 8) na Dimensão Afectiva da Escala da Percepção do Suporte Organizacional (PSO)

Tabela 13 Análise do Impacto da Eliminação de Cada Item (2, 3, 5 e 7) na Dimensão Cognitiva da Escala da Percepção do Suporte Organizacional (PSO)

Tabela 14 Análise do Impacto da Eliminação de Cada Item (1, 7, 13 e 15) na Dimensão Satisfação Extrínseca da Escala Satisfação do Trabalho (ST)

Tabela 15 Análise do Impacto da Eliminação de Cada Item (2, 6, 8, 10 e 14) na Dimensão Satisfação Intrínseca da Escala Satisfação do Trabalho

Tabela 16 Análise do Impacto da Eliminação de Cada Item (3, 4, 5, 9, 11 e 12) na Dimensão Satisfação nas Relações Profissionais da Escala Satisfação do Trabalho

Tabela 17 Análise do Impacto da Eliminação de Cada Item (1, 3 e 4) na Dimensão Distracção Evitada da Escala do Presentismo (SPS)

Tabela 18 Análise do Impacto da Eliminação de Cada Item (2, 5 e 6) na Dimensão Trabalho Completado da Escala do Presentismo (SPS)

Tabela 19 Análise do Impacto da Eliminação de Cada Item (1, 2, 3, 4, 5 e 6) na Dimensão da Auto-eficácia na Escala do Capital Psicológico (PsyCap)

Tabela 20 Análise do Impacto da Eliminação de Cada Item (7, 8, 9, 10, 11 e 12) na Dimensão da Esperança da Escala do Capital Psicológico (PsyCap)

Tabela 21 Análise do Impacto da Eliminação de Cada Item (13, 14, 15, 16 e 17) na Dimensão da Resiliência da Escala do Capital Psicológico (PsyCap)

Tabela 22 Análise do Impacto da Eliminação de Cada Item (18, 19, 20, 21 e 22) na Dimensão do Optimismo da Escala do Capital Psicológico (PsyCap)

Tabela 23 Estatísticas de Sensibilidade das Variáveis Psicométricas

Tabela 24 Estatísticas Descritivas das Subescalas em Estudo

Tabela 25 Diferenças nas Variáveis em Estudo em Função do Sexo

Tabela 26 Médias, Desvios-Padrão e Intervalos de Confiança (95%) da Dimensão Afectiva da Percepção do Suporte Organizacional em Função da Faixa Etária (Idade)

Tabela 27 Médias, Desvios-Padrão e Intervalos de Confiança (95%) da Dimensão Auto-eficácia do Capital Psicológico em Função das Habilitações Literárias

Tabela 28 Resultados da ANOVA Estatisticamente Significativos e Comparações Post Hoc Entre os Grupos de Antiguidade em Dimensões da Percepção do Suporte Organizacional, Presentismo e Capital Psicológico

Tabela 29 Resultados da ANOVA Estatisticamente Significativos e Comparações Post Hoc Entre Grupos de Tempo de Experiência Profissional Total em Dimensões do Capital Psicológico

Tabela 30 Resultados da ANOVA Estatisticamente Significativos e Comparações Post Hoc Entre Grupos de Tempo no Cargo/Função Actual na Dimensão Resiliência do Capital Psicológico

Tabela 31 Resultados da ANOVA Estatisticamente Significativos e Comparações Post Hoc Entre Níveis Hierárquicos nas Dimensões da Percepção do Suporte Organizacional, Satisfação do Trabalho e Capital Psicológico

Tabela 32 Valores de Referência Para a Interpretação do Coeficiente de Determinação (R^2)

Tabela 33 Mediação da Auto-eficácia do Capital Psicológico na Relação Entre as Dimensões Afectiva da Percepção do Suporte Organizacional e Extrínseca da Satisfação do Trabalho

Tabela 34 Mediação da Esperança do Capital Psicológico na Relação Entre as Dimensões Afectiva da Percepção do Suporte Organizacional e Extrínseca da Satisfação do Trabalho

Tabela 35 Mediação da Resiliência do Capital Psicológico na Relação Entre as Dimensões Afectiva da Percepção do Suporte Organizacional e Extrínseca da Satisfação do Trabalho

Tabela 36 Mediação do Optimismo do Capital Psicológico na Relação Entre as Dimensões Afectiva da Percepção do Suporte Organizacional e Extrínseca da Satisfação do Trabalho

Tabela 37 Mediação da Auto-eficácia do Capital Psicológico na Relação Entre as Dimensões Cognitiva da Percepção do Suporte Organizacional e Extrínseca da Satisfação do Trabalho

Tabela 38 Mediação da Esperança do Capital Psicológico na Relação entre as Dimensões Cognitiva da Percepção do Suporte Organizacional e Extrínseca da Satisfação do Trabalho

Tabela 39 Mediação da Resiliência do Capital Psicológico na Relação Entre as Dimensões Cognitiva da Percepção do Suporte Organizacional e Extrínseca da Satisfação do Trabalho

Tabela 40 Mediação do Optimismo do Capital Psicológico na Relação Entre as Dimensões Cognitiva da Percepção do Suporte Organizacional e Extrínseca da Satisfação do Trabalho

Tabela 41 Mediação da Auto-eficácia do Capital Psicológico na Relação Entre as Dimensões Afectiva da Percepção do Suporte Organizacional e Intrínseca da Satisfação do Trabalho

Tabela 42 Mediação da Esperança do Capital Psicológico na Relação Entre as Dimensões Afectiva da Percepção do Suporte Organizacional e Intrínseca da Satisfação do Trabalho

Tabela 43 Mediação da Resiliência do Capital Psicológico na Relação Entre as Dimensões Afectiva da Percepção do Suporte Organizacional e Intrínseca da Satisfação do Trabalho

Tabela 44 Mediação do Optimismo do Capital Psicológico na Relação Entre as Dimensões Afectiva da Percepção do Suporte Organizacional e Intrínseca da Satisfação do Trabalho

Tabela 45 Mediação da Auto-eficácia do Capital Psicológico na Relação Entre as Dimensões Cognitiva da Percepção do Suporte Organizacional e Intrínseca da Satisfação do Trabalho

Tabela 46 Mediação da dimensão da Esperança do Capital Psicológico na Relação Entre as Dimensões Cognitiva da Percepção do Suporte Organizacional e Intrínseca da Satisfação do Trabalho

Tabela 47 Mediação da Dimensão da Resiliência do Capital Psicológico na Relação Entre as Dimensões Cognitiva da Percepção do Suporte Organizacional e Intrínseca da Satisfação do Trabalho

Tabela 48 Mediação da Dimensão do Optimismo do Capital Psicológico na Relação Entre as Dimensões Cognitiva da Percepção do Suporte Organizacional e Intrínseca da Satisfação do Trabalho

Tabela 49 Mediação da Dimensão da Auto-eficácia do Capital Psicológico na Relação Entre as Dimensões Afectiva da Percepção do Suporte Organizacional e Relações Profissionais da Satisfação do Trabalho

Tabela 50 Mediação da Dimensão da Esperança do Capital Psicológico na Relação Entre as Dimensões Afectiva da Percepção do Suporte Organizacional e Relações Profissionais da Satisfação do Trabalho

Tabela 51 Mediação da Dimensão da Resiliência do Capital Psicológico na Relação Entre as Dimensões Afectiva da Percepção do Suporte Organizacional e Relações Profissionais da Satisfação do Trabalho

Tabela 52 Mediação da Dimensão do Optimismo do Capital Psicológico na Relação Entre as Dimensões Afectiva da Percepção do Suporte Organizacional e Relações Profissionais da Satisfação do Trabalho

Tabela 53 Mediação da Dimensão da Auto-eficácia do Capital Psicológico na Relação Entre as Dimensões Cognitiva da Percepção do Suporte Organizacional e Relações Profissionais da Satisfação do Trabalho

Tabela 54 Mediação da Dimensão da Esperança do Capital Psicológico na Relação Entre as Dimensões Cognitiva da Percepção do Suporte Organizacional e Relações Profissionais da Satisfação do Trabalho

Tabela 55 Mediação da Dimensão da Resiliência do Capital Psicológico na Relação Entre as Dimensões Cognitiva da Percepção do Suporte Organizacional e Relações Profissionais da Satisfação do Trabalho

Tabela 56 Mediação da Dimensão do Optimismo do Capital Psicológico na Relação Entre as Dimensões Cognitiva da Percepção do Suporte Organizacional e Relações Profissionais da Satisfação do Trabalho

Tabela 57 Mediação da Dimensão da Auto-eficácia do Capital Psicológico na Relação Entre as Dimensões Afectiva da Percepção do Suporte Organizacional e Distracção Evitada do Presentismo

Tabela 58 Mediação da Dimensão da Esperança do Capital Psicológico na Relação Entre as Dimensões Afectiva da Percepção do Suporte Organizacional e Distracção Evitada do Presentismo

Tabela 59 Mediação da Dimensão da Resiliência do Capital Psicológico na Relação Entre as Dimensões Afectiva da Percepção do Suporte Organizacional e Distracção Evitada do Presentismo

Tabela 60 Mediação da Dimensão do Optimismo do Capital Psicológico na Relação Entre as Dimensões Afectiva da Percepção do Suporte Organizacional e Distracção Evitada do Presentismo

Tabela 61 Mediação da Dimensão da Auto-eficácia do Capital Psicológico na Relação Entre as Dimensões Cognitiva da Percepção do Suporte Organizacional e Distracção Evitada do Presentismo

Tabela 62 Mediação da Dimensão da Esperança do Capital Psicológico na Relação Entre as Dimensões Cognitiva da Percepção do Suporte Organizacional e Distracção Evitada do Presentismo

Tabela 63 Mediação da Dimensão da Resiliência do Capital Psicológico na Relação Entre as Dimensões Cognitiva da Percepção do Suporte Organizacional e Distracção Evitada do Presentismo

Tabela 64 Mediação da Dimensão do Optimismo do Capital Psicológico na Relação Entre as Dimensões Cognitiva da Percepção do Suporte Organizacional e Distracção Evitada do Presentismo

Tabela 65 Mediação da Dimensão da Auto-eficácia do Capital Psicológico na Relação Entre as Dimensões Afectiva da Percepção do Suporte Organizacional e Trabalho Completado do Presentismo

Tabela 66 Mediação da Dimensão da Esperança do Capital Psicológico na Relação Entre as Dimensões Afectiva da Percepção do Suporte Organizacional e Trabalho Completado do Presentismo

Tabela 67 Mediação da dimensão da Resiliência do Capital Psicológico na Relação Entre as Dimensões Afectiva da Percepção do Suporte Organizacional e Trabalho Completado do Presentismo

Tabela 68 Mediação da Dimensão do Optimismo do Capital Psicológico na Relação Entre as Dimensões Afectiva da Percepção do Suporte Organizacional e Trabalho Completado do Presentismo

Tabela 69 Mediação da Dimensão da Auto-eficácia do Capital Psicológico na Relação Entre as Dimensões Cognitiva da Percepção do Suporte Organizacional e Trabalho Completado do Presentismo

Tabela 70 Mediação da Dimensão da Esperança do Capital Psicológico na Relação Entre as Dimensões Cognitiva da Percepção do Suporte Organizacional e Trabalho Completado do Presentismo

Tabela 71 Mediação da Dimensão da Resiliência do Capital Psicológico na Relação Entre as Dimensões Cognitiva da Percepção do Suporte Organizacional e Trabalho Completado do Presentismo

Tabela 72 Mediação da Dimensão do Optimismo do Capital Psicológico na Relação Entre as Dimensões Cognitiva da Percepção do Suporte Organizacional e Trabalho Completado do Presentismo

Tabela 73 Resultados das Sub-hipóteses de Mediação do Capital Psicológico na Relação Entre a Percepção do Suporte Organizacional e a Satisfação do Trabalho

Tabela 74 Resultados das Sub-hipóteses de Mediação do Capital Psicológico na Relação Entre a Percepção do Suporte Organizacional e o Presentismo

Lista de Abreviaturas

- AFC – Análise Factorial Confirmatória
- CFI – Comparative Fit Index (Índice Comparativo de Ajustamento)
- DP – Desvio-Padrão
- EP – Erro-Padrão
- PSO – Percepção do Suporte Organizacional
- PSO_Afect – Percepção do Suporte Organizacional dimensão Afectiva
- PSP_Cog – Percepção do Suporte Organizacional dimensão Cognitiva
- PsyCap – Capital Psicológico
- PsyCap_AutoEf – Capital Psicológico dimensão Auto-eficácia
- PsyCap_Esp – Capital Psicológico dimensão Esperança
- PsyCap_Opt – Capital Psicológico dimensão Optimismo
- PsyCap_Res – Capital Psicológico dimensão Resiliência
- RMSEA – Root-Mean-Square Error of Approximation (Raiz do Erro Quadrático Médio de Aproximação)
- SE – Standard Error (Erro-Padrão – EP)
- SPS – Presentismo (Stanford Presenteeism Scale – SPS-6)
- SPS_DE – Presentismo dimensão Distracção Evitada
- SPS_TC – Presentismo dimensão Trabalho Completado
- SRMR – Standardized Root-Mean-Square Residual (Raiz do Resíduo Quadrático Médio Padronizado)
- ST – Satisfação do Trabalho
- ST_Ext – Satisfação do Trabalho dimensão Extrínseca
- ST_Int – Satisfação do Trabalho dimensão Intrínseca
- ST_RelProf – Satisfação do Trabalho dimensão Relações Profissionais
- TLI – Tucker-Lewis Index (Índice de Tucker-Lewis)

Introdução

O estudo do comportamento humano no contexto organizacional tem-se centrado, nas últimas décadas, em compreender os factores que promovem ou dificultam o bem-estar e o desempenho dos colaboradores. Entre os fenómenos que têm ganho maior relevo encontra-se o presentismo, tradicionalmente definido como a presença física no trabalho apesar de condições de saúde física ou psicológica comprometidas (Aronsson, Gustafsson, & Dallner, 2000; Johns, 2010). A investigação clássica tem abordado o presentismo sobretudo a partir da sua perspectiva negativa, destacando os custos associados em termos de quebra de produtividade, desgaste emocional e impactos para a saúde organizacional (Cooper & Lu, 2016; Ferreira *et al.*, 2019; Hemp, 2004).

Contudo, autores como Gary Johns, têm defendido uma visão mais abrangente e complexa do fenómeno, sugerindo que o presentismo não deve ser interpretado apenas como um comportamento disfuncional, mas antes como uma realidade multifacetada, que pode igualmente gerar resultados neutros ou até positivos, dependendo do contexto em que ocorre. Nesta visão, a presença no trabalho mesmo em condições adversas, pode estar associada a sentimentos de compromisso organizacional, de responsabilidade perante a equipa ou de valorização da tarefa, revelando dinâmicas que ultrapassam a mera lógica de perdas (Johns, 2010; Lohaus & Habermann, 2019; Silva *et al.*, 2022).

Esta mudança de paradigma, aproxima-se das abordagens da Psicologia Positiva (Seligman & Csikszentmihalyi, 2000) e do modelo Job Demands-Resources (JD-R) (Bakker & Demerouti, 2017), os quais sublinham a importância de reconhecer tanto os factores de risco, como os recursos que podem transformar situações exigentes em oportunidades de crescimento. Neste enquadramento, fenómenos como o presentismo devem ser compreendidos não apenas na óptica dos seus custos, mas também enquanto espaço de manifestação de resiliência, esperança e capacidade de ajustamento por parte dos colaboradores. Em Portugal, investigações recentes têm reforçado este enquadramento (e.g., Palma-Moreira, Martins, & Tamires, 2022), destacando a relevância de integrar factores organizacionais e individuais na análise do bem-estar e desempenho.

É neste cenário que se enquadra a presente investigação, centrada na análise integrada de quatro variáveis fundamentais: Percepção do Suporte Organizacional (PSO), Capital Psicológico (PsyCap), Satisfação do Trabalho (ST) e Presentismo. A Percepção do Suporte Organizacional refere-se à medida em que os colaboradores percebem que a sua organização valoriza o seu contributo e se preocupa com o seu bem-estar (Eisenberger,

Huntington, Hutchison, & Sowa, 1986), sendo um dos factores mais consistentes na literatura para explicar atitudes e comportamentos organizacionais positivos (Palma-Moreira, Martins, & Tamires, 2022; Rhoades & Eisenberger, 2002). O Capital Psicológico (PsyCap) conceptualizado por Luthans, Avolio, Avey e Norman (2007), representa um conjunto de recursos psicológicos, especificamente, Auto-eficácia, Esperança, Resiliência e Optimismo, que se têm revelado determinantes para o desempenho, bem-estar e adaptação dos colaboradores (Luthans, Avolio, Avey, & Norman, 2007; Vollmann, Renner, & Weber, 2007; Youssef & Luthans, 2007). Já a Satisfação do Trabalho, constitui um indicador central da qualidade da experiência laboral, reflectindo a avaliação global que os indivíduos fazem da sua actividade profissional (Locke, 1969; Spector, 2022). Em Portugal tem sido amplamente estudada como mediadora entre factores organizacionais e comportamentos de trabalho (e.g., Salvador, Palma-Moreira, & Pitacho, 2022).

A pertinência de estudar estas variáveis de forma articulada, advém do facto de a Percepção do Suporte Organizacional funcionar como um meio das empresas potenciarem recursos individuais como o Capital Psicológico, os quais, por sua vez, influenciam desfechos críticos como a Satisfação do Trabalho e o Presentismo. Deste modo, compreender como estes elementos se interligam, permitirá avançar não apenas no plano teórico, mas também no plano prático, reiterando junto das organizações, pistas sobre como promover colaboradores mais satisfeitos, resilientes e produtivos (Luthans, Avolio, Avey, & Norman, 2007; Rhoades & Eisenberger, 2002).

Assim, o objectivo principal deste estudo, consiste em analisar de que forma a Percepção do Suporte Organizacional se relaciona com a Satisfação do Trabalho e com o Presentismo, considerando o papel mediador do Capital Psicológico. Pretende-se, deste modo, contribuir para uma compreensão mais ampla e integradora do Presentismo, explorando-o na sua vertente potencialmente positiva, e realçando o papel dos recursos psicológicos e organizacionais na promoção do bem-estar e da produtividade laboral.

Parte I: Revisão de Literatura | Enquadramento Teórico

1.1 Capital Psicológico

Na viragem para o século XXI, alguns psicólogos renomados, fizeram um balanço das suas conquistas com o modelo da doença durante mais de 50 anos, no período pós-Segunda Guerra Mundial. Apesar das conquistas definitivas na procura de tratamentos eficazes para as doenças mentais e comportamentos disfuncionais, a psicologia como um todo, dedicou relativamente pouca atenção aos indivíduos psicologicamente saudáveis em termos de crescimento, desenvolvimento, auto-realização e bem-estar (Luthans, Youssef-Morgan, & Avolio, 2015).

O apelo foi feito por Seligman entre outros como, Mike Csikszentmihalyi e Ed Diener, para redireccionar a investigação psicológica para as duas missões esquecidas da psicologia: ajudar as pessoas psicologicamente saudáveis a tornarem-se mais felizes e produtivas, e a realizarem o seu potencial humano. Esta procura por um maior equilíbrio, resultou não só num aumento do interesse pelo valor da positividade, mas também na construção de teorias e na investigação empírica, resultando no que hoje conhecemos como Psicologia Positiva (Luthans *et al.*, 2015).

É importante notar que, o Capital Psicológico (PsyCap) advém de um outro constructo: o Comportamento Organizacional Positivo (Positive Organisational Behaviour – POB). Utilizando o movimento da Psicologia Positiva como base e ponto de partida, Luthans (2002) definiu especificamente o Comportamento Organizacional Positivo como o “estudo e a aplicação dos pontos fortes e das capacidades psicológicas dos recursos humanos com orientação positiva, que podem ser medidos, desenvolvidos e geridos de forma eficaz para a melhoria do desempenho no ambiente de trabalho” (Luthans, 2002a, p. 59).

Este constructo central agora reconhecido do Capital Psicológico, ou simplesmente PsyCap, baseia-se na Psicologia Positiva em geral e no Comportamento Organizacional Positivo (POB) em particular. Os recursos psicológicos positivos de primeira ordem que compõem o PsyCap incluem a Esperança, a Eficácia, a Resiliência e o Optimismo, e cumprem os critérios de inclusão: estão baseados na teoria e na investigação, são positivos, validamente mensuráveis, semelhantes a um estado, e impactam atitudes, comportamentos, desempenho e bem-estar (Luthans & Youssef-Morgan, 2017).

Luthans, Youssef-Morgan, & Avolio, (2015) definem o Capital Psicológico (PsyCap) do seguinte modo:

Estado psicológico positivo de desenvolvimento de um indivíduo que se caracteriza por
(1) ter confiança (eficácia) para assumir e fazer o esforço necessário para ter sucesso

em tarefas desafiantes; (2) fazer uma atribuição positiva (optimismo) sobre ter sucesso agora e no futuro; (3) perseverar em direcção aos objectivos e, quando necessário, redireccionar os caminhos para os objectivos (esperança) para ter sucesso; e (4) quando rodeado de problemas e adversidades, sustentar e recuperar e até mesmo ir mais além (resiliência) para alcançar o sucesso. (p. 2)

Alguns investigadores conceptualizaram estes recursos psicológicos positivos como existindo num *continuum*, que varia de "semelhante a um estado" a "semelhante a um traço" (Luthans, Youssef, & Avolio, 2007; Avolio & Luthans, 2006; Luthans & Avolio, 2003). Enquanto os constructos baseados em traços, como a inteligência, são considerados estáveis e muito difíceis de alterar, os constructos baseados em estados, como a confiança, são mais maleáveis e podem ser desenvolvidos (Seligman, Steen, Park & Peterson, 2005; Judge, Van Vianen & De Pater, 2004; Judge & Bono, 2001).

Considerando estudos empíricos que demonstraram que estes recursos psicológicos positivos podem ser desenvolvidos de forma autêntica com intervenções de formação focadas, inúmeros investigadores concluíram que o constructo psicológico positivo central geral é "semelhante a um estado", isto é, capaz de mudar e aberto ao desenvolvimento (Carver & Scheier, 2003; Luthans, Avey, Avolio, Norman & Combs, 2006; Masten & Reed, 2002).

O Capital Psicológico (PsyCap) pode ser visto como “quem és” e “aquilo em que te podes tornar em termos de desenvolvimento positivo” (Avolio & Luthans, 2006), sendo diferenciado do capital humano (“o que sabes”), do capital social (“quem conheces”) e do capital financeiro (“o que tens”) (Luthans, Luthans, & Luthans, 2004).

De acordo com Bandura (2001, 2008), somos tanto produtos (ou seja, 50% do ponto de regulação e 10% das circunstâncias) como produtores (ou seja, 40% da contribuição intencional) da nossa positividade. É esta parcela intencional e como um agente da positividade do indivíduo, que ajuda a explicar a natureza desenvolvimentista e mutável do PsyCap.

Luthans, Norman, Avolio e Avey (2008) propõe claramente, que o PsyCap pode ajudar a fornecer e a contribuir para a procura de uma nova perspectiva e abordagem à gestão, visando a vantagem competitiva no panorama que actualmente se vive, sem fronteiras e de fácil acesso.

1.1.1 Auto-eficácia

Uma das melhores formas de compreender claramente como a auto-eficácia é definida e medida é distingui-la de conceitos relacionados: (a) A auto-eficácia não é uma competência percebida; é o que o indivíduo acredita que pode fazer com as suas capacidades sob

determinadas condições. Não se refere a crenças sobre a sua capacidade de realizar actos motores específicos e triviais, mas sim, às suas crenças sobre a sua capacidade de coordenar e orquestrar competências e capacidades, em situações desafiantes e em mudança; (b) As crenças de auto-eficácia não são simplesmente previsões sobre o comportamento. A auto-eficácia refere-se não ao que o indivíduo acredita que vai fazer mas, ao que acredita que pode fazer; (c) As crenças da auto-eficácia não são atribuições causais. As atribuições causais são explicações para os acontecimentos, incluindo o próprio comportamento do indivíduo e as suas consequências. As crenças de auto-eficácia são as crenças sobre o que o indivíduo é capaz de fazer (Maddux & Kleiman, 2021); (d) As crenças de auto-eficácia não são intenções do indivíduo se comportar ou de atingir um objectivo específico. Uma intenção é aquilo que o indivíduo diz que provavelmente fará, e a investigação mostra que as intenções são influenciadas por diversos factores, incluindo, entre outros, as crenças de auto-eficácia (Maddux, 1995); (e) Auto-eficácia não é auto-estima. A auto-estima é o que o indivíduo acredita sobre si e, como se sente em relação ao que acredita sobre si. As crenças de eficácia num determinado domínio, contribuirão para a sua auto-estima, apenas na proporção directa da importância que atribui a esse domínio; (f) A auto-eficácia não é um motivo, impulso ou necessidade de controlo. O indivíduo pode ter uma forte necessidade de controlo num domínio específico e ainda assim, manter crenças fracas sobre a sua eficácia nesse domínio (Maddux & Kleiman, 2021); (g) As crenças de auto-eficácia não são expectativas de resultados (Bandura, 1997) ou expectativas de comportamento-resultado (Maddux, 1995). Uma expectativa de comportamento-resultado, é a crença do indivíduo de que um comportamento específico pode levar a um resultado específico numa situação específica. Uma crença de auto-eficácia é a crença de que se pode realizar o comportamento ou comportamentos que produzem o resultado (Maddux & Kleiman, 2021); (h) A auto-eficácia não é um traço de personalidade. É um conjunto de crenças sobre a capacidade do indivíduo coordenar competências e capacidades para atingir objectivos desejados, em domínios e circunstâncias específicas. As medidas de auto-eficácia "geral" foram desenvolvidas (Chen, Gully & Eden, 2001; Sherer *et al.*, 1982) e são frequentemente utilizadas em investigação, mas não têm sido tão úteis como as medidas de auto-eficácia mais específicas para prever o que as pessoas farão em circunstâncias mais específicas (Bandura, 1997; Maddux, 1995). Posto isto, a auto-eficácia “está relacionada com a avaliação da capacidade de executar as acções necessárias para lidar com situações futuras” (Bandura, 1982, p. 122).

Subjacente à capacidade das pessoas de se envolverem em diversas actividades está a sua motivação, que se baseia frequentemente nas suas crenças e percepções da probabilidade

de sucesso nos seus empreendimentos (Luthans *et al.*, 2015). Bandura (1997, 2001), referiu a probabilidade de as pessoas, enquanto "agentes", estimarem que podem assumir uma tarefa específica, como uma estimativa da sua eficácia. Por exemplo, Luthans e seus colaboradores (2015) exemplificam que a partir da observação de líderes, se pode verificar se aqueles são capazes de inspirar os outros a trabalhar ou, de os fazer pensar sobre os problemas e as questões de novas formas e perspectivas. O nível de probabilidade com que os líderes conseguem fazer exactamente isso, reflecte o seu nível de eficácia (Luthans, Youssef-Morgan, & Avolio, 2015).

Embora comumente conceptualizada como aplicável a um conjunto de tarefas num contexto específico, há um reconhecimento crescente de que os indivíduos também podem ter um nível generalizado de eficácia num domínio comum de desafios, tarefas e contextos, como o encontrado no ambiente de trabalho (Parker, 1998). Bandura (2012), considera a eficácia neste sentido mais amplo, isto é, ao nível do domínio, revelando-se como uma abordagem mais realista para medir, conceptualizar e mesmo desenvolver a auto-eficácia, sendo igualmente mais eficiente para materializar todos os seus potenciais benefícios.

Como já mencionado anteriormente, de acordo com Bandura (1997, 2008), somos tanto produtos (i.e. 50% do ponto de regulação e 10% das circunstâncias) como produtores (i.e. 40% da contribuição intencional) da nossa positividade. É esta parcela intencional e agêntica (capacidade de agir de forma independente e propositada) da positividade de alguém que ajuda a explicar a natureza desenvolvimentista e mutável do Capital Psicológico (Luthans, Youssef-Morgan, & Avolio, 2015).

As pessoas auto-eficazes distinguem-se por cinco características importantes: (1) estabelecem metas elevadas para si próprias e auto seleccionam-se para tarefas difíceis; (2) aceitam e prosperam em desafios; (3) são muito auto-motivadas; (4) investem o esforço necessário para atingir os seus objectivos; e (5) quando confrontadas com obstáculos, perseveram. Estas cinco características apetrecham os indivíduos de elevada eficácia com a capacidade de se desenvolverem de forma independente e de terem um desempenho eficaz, mesmo com pouca contribuição externa durante longos períodos de tempo. As pessoas com elevada eficácia no Capital Psicológico (PsyCap), não esperam que sejam estabelecidas metas desafiantes para elas, o que é muitas vezes chamado de "redução de discrepâncias" (Luthans, Youssef-Morgan, & Avolio, 2015). Pelo contrário, criam as suas próprias discrepâncias, desafiando-se continuamente com metas cada vez mais elevadas, procurando e optando voluntariamente por tarefas difíceis. As dúvidas, o cepticismo, o feedback negativo, as críticas sociais, os obstáculos e contratempos, e até mesmo os repetidos fracassos, que podem ser

devastadores para as pessoas com baixa eficácia, têm um impacto mais reduzido nos indivíduos com grandes níveis de eficácia (Bandura & Locke, 2003).

Em particular Bandura (1997), entre outros autores, demonstraram que a eficácia pode ser desenvolvida através de oportunidades de experiência de mestria/sucesso, aprendizagem/modelação vicária, persuasão social e feedback positivo, para além da excitação (*arousal*) e bem-estar psicológico e fisiológico (Bandura, 1997, 2000; Luthans & Youssef, 2004; Maddux & Kleiman 2021; Stajkovic & Luthans, 1998).

Para que o pensamento de auto-eficácia seja activado, Bandura (1977, 1982, 1997) postulou que deve estar envolvido um resultado de suma importância relacionado com um objectivo. Embora tenha sido desenvolvida uma medida de auto-eficácia por traços, segundo Bandura (1977), o pensamento de auto-eficácia deve sempre basear-se em objectivos específicos da situação.

Na teoria de Bandura (1977), é proposto que o indivíduo avalie a sua capacidade para realizar as acções específicas que compõem as expectativas de resultado. Esta expectativa de eficácia, explora a percepção de se a pessoa pode realizar as acções necessárias num contexto situacional específico. Deste modo, os pensamentos de auto-eficácia baseados na situação, são a etapa cognitiva temporalmente final e a mais importante, antes de iniciar a acção específica dirigida a um objectivo.

Conclui-se que, a premissa básica da Teoria da Auto-eficácia é que, “as crenças das pessoas nas suas capacidades de produzir efeitos desejados pelas suas próprias acções” (Bandura, 1997, p. vii) são os determinantes mais importantes dos comportamentos que os indivíduos optam por adoptar, e do quanto perseveram nos seus esforços perante obstáculos e desafios.

1.1.2 Esperança

Partindo do pressuposto de que as acções humanas são orientadas para objectivos, estes, constituem os alvos das sequências de acção mental e fornecem a componente cognitiva que ancora a Teoria da Esperança (Snyder, 1994; Snyder, Ilardi *et al.*, 2000). Os objectivos podem ser de curto ou longo prazo, devendo possuir um valor suficiente para ocupar o pensamento consciente. Do mesmo modo, os objectivos têm de ser alcançáveis, embora contenham algum grau de incerteza (Snyder, Rand, & Sigmon, 2002).

Para atingir os seus objectivos, as pessoas devem considerar-se capazes de gerar vias exequíveis para esses objectivos em concreto, ou seja, este processo que os autores designam

por *pensamento de vias*, significa a percepção das capacidades do indivíduo para gerar vias realizáveis para os objectivos desejados. De igual modo, verificou-se que este pensamento de vias se caracteriza por mensagens internas afirmativas semelhantes à expressão "Vou arranjar forma de o fazer!" (Snyder, LaPointe, Crowson, & Early, 1998).

O pensamento de vias, em qualquer situação, envolve a ideia de conseguir gerar pelo menos uma, e muitas vezes várias vias praticáveis, para um determinado objectivo. A produção de múltiplas vias é importante quando se enfrentam obstáculos e, neste caso, as pessoas com elevados níveis de esperança, percebem que tais rotas alternativas são fáceis de encontrar (Snyder, Rand, & Sigmon, 2002) e, para além disso, revelam-se mais eficazes na produção dessas mesmas vias alternativas (Irving, Snyder, & Crowson, 1998; Snyder, Harris *et al.*, 1991).

A componente motivacional na Teoria da Esperança é a *agência*, isto é, a capacidade percebida de utilizar as próprias vias para alcançar os objectivos desejados. O pensamento agêntico, reflecte os pensamentos auto-referenciais sobre iniciar a trilhar um percurso e continuar a progredir nele (Snyder, Rand, & Sigmon, 2002).

Como já atrás mencionado, Snyder, LaPointe, Crowson e Early (1998), verificaram que as pessoas com níveis elevados de esperança recorrem frequentemente a frases agênticas de diálogo interno como "Eu consigo fazer isto" ou "Nada me vai travar". O pensamento agêntico é importante em toda a cognição orientada para objectivos, mas assume um significado especial quando as pessoas se deparam com impedimentos. Nestes momentos de bloqueio, a agência ajuda o indivíduo a mobilizar a motivação necessária para recorrer à melhor via alternativa (Snyder, 1994).

A esperança é comumente utilizada na linguagem quotidiana, no entanto, como recurso psicológico positivo, existem algumas percepções erradas sobre o que constitui a esperança e quais as características dos indivíduos, equipas, organizações, comunidades e países esperançosos. Muitos confundem esperança com pensamento positivo, uma atitude positiva infundada, uma euforia emocional ou até mesmo uma ilusão (Luthans *et al.*, 2015).

Como tal, é importante salientar que o pensamento esperançoso exige tanto a capacidade percebida de visualizar vias exequíveis, como a energia orientada para os objectivos. Assim, a esperança é definida como “um estado motivacional positivo, baseado num sentido de sucesso derivado de forma interactiva de (1) agência (energia orientada para os objectivos) e (2) vias bem-sucedidas (planeamento para alcançar os objectivos)” (Snyder, Irving, & Anderson, 1991, p. 287). Na progressão do pensamento esperançoso ao longo da sequência de perseguição de objectivos, os autores partem da hipótese de que o pensamento de

vias potencia o pensamento agencial, o qual, por sua vez, gera novo pensamento de vias, e assim sucessivamente. Portanto, de forma geral, os pensamentos de vias e de agência, são simultaneamente interactivos e aditivos ao longo de uma determinada sequência de cognições orientadas para objectivos (Snyder, Harris *et al.*, 1991).

Embora outras abordagens tenham caracterizado a esperança como uma emoção, autores como Snyder, Rand e Sigmon (2002), colocam a ênfase nos processos de pensamento na Teoria da Esperança, postulando que as emoções positivas fluem de percepções da procura de objectivos bem-sucedida. Este sucesso poderá resultar de um contexto onde não existiram impedimentos na direcção do desejado ou, poderá reflectir situações em que problemas ou bloqueios foram superados de forma eficaz. As emoções negativas, por outro lado, são o resultado de prossecução de objectivos mal sucedida. Esta percepção de insucesso, pode decorrer de um pensamento agencial, e/ou de uma trajectória insuficiente, ou mesmo, da incapacidade de ultrapassar uma circunstância frustrante (Snyder *et al.*, 2002). Segundo Luthans e seus colaboradores (2015), quando as pessoas ficam presas a apenas uma via (ou pior ainda, não vislumbram nenhuma), e o seu caminho é bloqueado, não tendo uma alternativa pré-determinada, no extremo, poder-se-ia descrevê-las não só como pessoas frustradas, mas também como estando numa fase inicial daquilo a que Seligman (1972) chamou no modelo da doença de “desamparo aprendido”, isto é, a interferência na resposta adaptativa.

Snyder e seus colaboradores (1996) sugerem que as cognições da busca de objectivos provocam emoções, tendo verificado através de metodologias correlacionais e causais, que as pessoas quando confrontadas com bloqueios inultrapassáveis, experimentam emoções negativas, ao passo que a prossecução bem-sucedida de objectivos, directa ou após a superação de obstáculos, gera emoções positivas.

Estes resultados encontram-se na mesma linha dos obtidos noutros contextos, onde foi verificado que as pessoas que encaram sérias dificuldades na prossecução de objectivos importantes, reportaram diminuição de bem-estar (Diener, 1984; Omodei & Wearing, 1990; Palys & Little, 1983; Ruchman & Wolchik, 1988). Para além disso, o consenso crescente aponta para o facto de ser a percepção de falta de progresso em direcção a objectivos significativos, a causa da redução do bem-estar, e não o inverso (Brunstein, 1993).

As vias da esperança incluem não só a identificação de objectivos e sub-objectivos, mas também formas alternativas de os alcançar. Por outras palavras, a esperança constitui a vontade de alcançar o sucesso, bem como a capacidade de identificar, clarificar e perseguir o caminho para o atingir (Snyder, 2000). Especificamente, a força de vontade e a determinação motivam a procura de novos caminhos, enquanto a criatividade, a inovação e a agilidade envolvidas no

desenvolvimento de caminhos, por sua vez, despertam a energia e o sentido de controlo, que, em conjunto, resultam numa espiral ascendente de esperança (Lopez, 2013; Snyder, 2000, 2002). Se uma pessoa tem o potencial de controlar o envolvimento, quando necessário, em caminhos alternativos predeterminados que "podem funcionar", então a esperança é sustentável e poderá mesmo aumentar (Luthans *et al.*, 2015).

É, portanto, importante notar que a Teoria da Esperança envolve um sistema inter-relacionado de pensamento orientado para objectivos, que responde à retroacção em vários momentos da sequência temporal (Snyder *et al.*, 2002).

Embora a investigação sobre a esperança esteja mais intimamente associada à psicologia clínica, a sua relevância para o ambiente de trabalho tem sido claramente argumentada (Luthans, 2002a, 2002b; Luthans & Jensen, 2002; Luthans & Youssef, 2004; Youssef & Luthans, 2006; Luthans & Youssef-Morgan, 2021). Além disso, existem estudos empíricos, como o de Peterson e Luthans (2003), que encontraram uma relação positiva entre o nível de esperança dos líderes organizacionais e a rentabilidade das suas equipas, a satisfação e a retenção dos seus colaboradores. Perante tais evidências, a Teoria da Esperança pode ser aplicada para ajudar a construir ambientes onde as pessoas podem trabalhar em equipa, para atingir objectivos partilhados (Snyder *et al.*, 2002). No entanto, aspectos como a estrutura da organização, em especial quando são excessivamente burocráticos, poderão não possibilitar a iniciativa individual ou o desenvolvimento de vias de esperança. Gestores e colaboradores esperançosos, que possuem a autonomia e os caminhos para os seus trabalhos, têm muito mais para oferecer do que lhes é permitido neste tipo de organizações. Num ambiente de trabalho restritivo e sem apoio, os gestores e colaboradores esperançosos ficam frustrados por terem um nível de energia que não conseguem alocar em direcções positivas. A cultura organizacional torna-se, assim, um factor crítico na facilitação ou no entrave ao desenvolvimento do Capital Psicológico no seu todo (Luthans, Norman, Avolio, & Avey, 2008).

Para além de gestores e líderes esperançosos, é também benéfico e necessário, retractor um panorama das características dos colaboradores esperançosos. Embora a esperança seja um estado maleável e, por isso, variável, os gestores capazes de identificar tendências esperançosas (ou sinais de desesperança) podem estar mais preparados para diagnosticar o estado de esperança entre os seus colaboradores (Luthans *et al.*, 2015).

Colaboradores mais esperançosos tendem a demonstrar maiores níveis de independência no seu pensamento, possuindo igualmente aquilo a que na literatura sobre a personalidade se tem chamado locus de controlo interno (i.e., tendem a fazer atribuições internas, como o seu esforço em interpretar o seu sucesso numa tarefa). Têm igualmente fortes

necessidades de crescimento e realização, sendo intrinsecamente motivados por empregos enriquecedores, como tendo elevados níveis de significância e responsabilidade e que fornecem feedback substancial (Luthans *et al.*, 2015).

Por outro lado, os colaboradores sem esperança podem ser vistos como conformistas às regras organizacionais e com obediência irreflectida perante os seus gestores. No entanto, se estes sintomas forem de baixa autonomia e de percursos limitados ou inexistentes, então, especialmente no ambiente actual que se vive nas organizações, surgem problemas quer para os gestores, quer para as empresas, na medida em que estes colaboradores, muitas vezes desmotivam e passam as suas horas no trabalho a parecer que estão ocupados. Um pior cenário, será o facto de poderem tornar-se activamente desmotivados, e passar o tempo a pensar em caminhos que obstruam o que a gestão e a liderança estão a tentar realizar (Luthans *et al.*, 2015).

Snyder, Rand, King, Feldman e Woodward, em 2002, deixaram uma questão em aberto: saber se a esperança pode ser desadaptativa em determinadas circunstâncias (i.e., falsa esperança). Snyder e colegas apresentaram na altura razões teóricas para duvidar da existência de falsa esperança, tendo então permanecido como uma questão empírica.

Mais tarde, Luthans e seus colaboradores (2015), reportaram que tal como acontece com as outras dimensões do Capital Psicológico, o realismo é necessário para que a esperança seja eficaz, podendo a "falsa esperança" apresentar-se como uma potencial ameaça. Estes autores explicam que organizações ou indivíduos com esperanças irrealistas, podem comprometer a sua energia e recursos com objectivos que estão fora do seu alcance, podendo igualmente cair na armadilha da escalada do compromisso, e continuar a perseguir com entusiasmo objectivos que podem ser desafiantes mas que, já não são estrategicamente significativos ou realisticamente atingíveis (Luthans *et al.*, 2015).

Segundo Rand e Touza (2021) níveis mais elevados de esperança, podem levar a desajustamentos psicológicos nas pessoas que enfrentam a morte, podendo existir outras situações em que ter níveis mais elevados de esperança, poderá levar a piores desfechos. Perante resultados de estudos como este, na sua generalidade, os investigadores reiteram a importância de mais investigação neste âmbito, de forma a desvendar as limitações da esperança na melhoria da condição humana.

Apesar de questões tão delicadas como a que se acabou de apresentar, o contínuo crescimento e expansão da Teoria da Esperança, no âmbito da interacção humana, oferecem uma grande oportunidade para lidar com alguns dos maiores desafios no mundo moderno, pois

embora a Teoria da Esperança seja conceptualizada a nível individual, as implicações sociais são muito grandes (Rand & Touza, 2021).

1.1.3 Resiliência

Tal como a esperança, a palavra resiliência é tão comumente utilizada e, superficialmente, tão semelhante a outras capacidades positivas, que necessita de ser conceptualmente diferenciada. Simplificando, a principal diferença entre auto-eficácia e resiliência, é que a resiliência tende a ter um domínio menor e é reactiva em vez de proactiva (Huey & Weisz, 1997; Hunter & Chandler, 1999). Em relação à esperança, a resiliência é muito semelhante à componente das vias da esperança, mas não inclui a dimensão de agência daquela (Snyder, 2000).

A exemplo de outros conceitos, no que se refere à resiliência, existem de igual forma inúmeras definições, no entanto, uma que reconhece a natureza de estado da resiliência é: "a capacidade dos indivíduos para lidar com sucesso perante mudanças significativas, adversidades ou riscos. Esta capacidade, muda ao longo do tempo e é reforçada por factores de protecção no indivíduo e no meio ambiente" (Stewart, Reid & Mangham, 1997, p. 22). A resiliência vai além da simples adaptação, mas aparenta incluir recursos encontrados em sistemas adaptativos humanos básicos [e.g., apego, auto-regulação, relações com apoio competente e atencioso, e motivação para ser eficaz no meio ambiente (Masten, 2001)].

Tal como no caso da esperança, até à primeira década do século XXI, a investigação sobre a resiliência limitou-se principalmente à psicologia clínica, com adolescentes que obtiveram sucesso apesar de grandes adversidades (Masten, 2001; Masten & Reed, 2002) e à psicologia positiva. No entanto, a investigação e as aplicações sobre resiliência têm vindo a tornar-se mais populares na psicologia organizacional (Luthans & Youssef-Morgan, 2017).

A resiliência é frequentemente caracterizada por um *coping* e adaptação positivos face a adversidades ou riscos significativos (Masten & Reed, 2002). Adaptada ao ambiente de trabalho, a resiliência tem sido definida como a "capacidade psicológica positiva para recuperar, e se recuperar da adversidade, da incerteza, do conflito, do fracasso ou mesmo de mudanças positivas, progresso e aumento da responsabilidade" (Luthans, 2002b, p. 702). Assim sendo, a resiliência pode ser caracterizada por respostas de *coping* não só a eventos adversos, mas também a eventos extremamente positivos (Luthans, Norman, Avolio, & Avey, 2008). A resiliência representa a implementação de padrões e processos de adaptação positivos,

para superar adversidades ou factores de risco, aproveitando os recursos pessoais, sociais ou psicológicos (Cutuli, Herbers, Masten, & Reed, 2021).

O resiliência como um recurso semelhante a um estado, pode ser desenvolvida através de estratégias centradas nos activos, nos riscos e nos processos, que enfatizam a construção e a utilização eficaz dos activos para mitigar os factores de risco (Cutuli *et al.*, 2021).

Hamel e Välikangas (2003) definem a resiliência organizacional como a capacidade de reinventar modelos e estratégias de negócio de forma dinâmica em resposta à mudança, e por seu lado, os investigadores da resiliência, reconhecem que a resiliência organizacional não é simplesmente o resultado de um grupo de indivíduos resilientes a trabalhar em conjunto. Tem a ver com as estruturas e processos dinâmicos, que permitem a uma organização antecipar, preparar-se e resistir a desafios e perturbações, mantendo a coerência para que possa recuperar, sobreviver e permanecer competitiva num ambiente incerto e arriscado (Horne & Orr 1998, citados por Luthans & Youssef-Morgan, 2017).

Para o reconhecimento de acontecimentos positivos e negativos, e da superação do normal ou do retorno ao equilíbrio, vários factores da psicologia positiva têm sido identificados e investigados como facilitadores ou dificultadores do desenvolvimento da resiliência, podendo ser classificados em activos, factores de risco e valores (Luthans *et al.*, 2015). Existe igualmente o reconhecimento de processos adaptativos que unem estes três factores de forma aditiva, interactiva e sinérgica, resultando em resiliência (Masten & Reed, 2002).

Masten e Reed (2002), definem activo como uma “característica mensurável num grupo de indivíduos ou na sua situação que prevê resultados positivos no futuro com base num critério de resultado específico” (p. 76). Especificamente, estas autoras, identificam as capacidades cognitivas, o temperamento, as autopercepções positivas, a fé, uma perspectiva positiva sobre a vida, a estabilidade emocional, a auto-regulação, o sentido de humor e o apelo ou atractividade geral, como potenciais activos que podem contribuir para uma maior resiliência (Masten, 2001; Masten & Reed, 2002). Outros autores, oferecem uma lista semelhante de activos, incluindo *insight*, independência, relacionamentos, iniciativa, criatividade, humor e moralidade (Wolin & Wolin, 2005, citados por Luthans *et al.*, 2015).

Relativamente aos factores de risco, Masten e Reed (2002), definem como uma “característica mensurável num grupo de indivíduos ou na sua situação que prevê resultados negativos no futuro com base num critério de resultado específico. Os acontecimentos de vida stressantes (stressores) são um tipo de factor de risco” (p. 76). Contudo, a simples presença de factores de risco não deve ser vista como automaticamente conducente ao fracasso e à falta de resiliência.

No mundo actual, os factores de risco são inevitáveis e, como tal, evitar completamente os riscos e proteger-se a si e aos outros de todas as fontes de risco é, na melhor das hipóteses, irrealista. Além disso, a presença de desafios é, na verdade, uma oportunidade necessária e inestimável de crescimento e auto-realização. Se devidamente identificado e gerido, o processo de utilização de activos para superar riscos, pode ajudar as pessoas a superar a complacência, explorar novos domínios e servir de alavanca para os talentos e os pontos fortes existentes nas pessoas (Luthans *et al.*, 2015).

Outra componente importante da resiliência do Capital Psicológico é o sistema de valores subjacente que orienta, molda e dá consistência e significado às cognições, emoções e acções de uma pessoa. Os valores e as crenças, ajudam os indivíduos a ultrapassar acontecimentos presentes difíceis e avassaladores, ligando-os a um futuro mais agradável, que podem almejar. A investigação corrobora igualmente o papel dos valores e crenças geradores de significado na manutenção da resiliência, face a severos desafios psicológicos (Luthans *et al.*, 2015). Aqueles que agem em consonância com os seus referenciais morais, têm demonstrado consistentemente maior liberdade, energia e resiliência (Richardson, 2002).

O conceito de resiliência tem um peso considerável no ambiente de trabalho actual, caracterizado por ser cada vez mais competitivo, com mudanças vertiginosas e dominado por zonas ambíguas no que diz respeito aos sistemas de valores e aos padrões de comportamento ético. Actualmente nas organizações, as pessoas sentem-se inseguras quanto às premissas e valores subjacentes pelos quais se orientam e aos seus contratos psicológicos individuais, incluindo o que possuem e o que não possuem em termos de direitos e responsabilidades. Para aqueles que apenas são capazes de lidar passivamente e de se adaptar reactivamente, este ambiente é hostil, stressante e pode ser muito disfuncional, tanto para o indivíduo como para a organização. Além do mais, restringir a resiliência a esta descrição passiva, que apenas permite o *coping* reactivo e a sobrevivência à adversidade, como enfatiza a literatura tradicional sobre resiliência, limitaria as suas aplicações à situação actual que a maioria dos colaboradores enfrentam (Luthans *et al.*, 2015).

Os gestores e os colaboradores de hoje em dia, percebem que as suas organizações procuram profissionais de alto desempenho que consigam prosperar no caos, aprender e crescer proactivamente no meio das dificuldades e destacar-se, independentemente da quantidade ou da intensidade dos inevitáveis contratempus (Hamel & Välikangas, 2003). Regressar ao ponto de partida, antes de um problema ou crise, é necessário, mas já não é suficiente, pelo que, as organizações e os seus colaboradores necessitam não só de sobreviver, lidar com as dificuldades e recuperar, mas também prosperar e florescer no meio das inevitáveis

dificuldades e incertezas que enfrentam, e de preferência, fazê-lo mais rapidamente do que os seus concorrentes (Ryff & Singer, 2003).

Encarar a resiliência como proactiva, em vez de apenas reactiva, pode levar a ganhos positivos sustentáveis. Reflectir sobre as adversidades ajuda também a dar sentido e valor à vida e a afinar a filosofia de vida, os objectivos e as prioridades. A noção de "reintegração resiliente" de Richardson (2002), torna-se particularmente relevante para esta perspectiva, sugerindo que as interrupções nas rotinas de vida permitem a exploração e o refinar das qualidades resilientes. Estas janelas de oportunidade decorrentes de adversidades e disrupções, podem resultar em crescimento e desenvolvimento substanciais, bem como em oportunidades valiosas para reflexão e auto-avaliação. Por outras palavras, a resiliência pode ser expandida para incluir o crescimento pessoal e o aumento da força no meio de adversidades e contrariedades.

A terminar, uma área importante de exploração na investigação sobre o Capital Psicológico e na investigação positiva em geral, são os mecanismos através dos quais a positividade se espalha. Espirais ascendentes, espirais descendentes, efeitos cascata e efeitos de contágio, foram conceptualmente reconhecidos na investigação positiva (Fredrickson 2001; Cameron & Caza, 2008; Margheritti, Negrini, & Miglioretti, 2021).

Os mecanismos de contágio através dos quais o Capital Psicológico se espalha *top-down* (de líderes para seguidores), *bottom-up* (de seguidores para líderes) ou lateralmente (entre os membros da equipa) permanecem inexplorados. Luthans e Youssef-Morgan (2017), defendem ser possível que os efeitos de contágio dos líderes para os seguidores, e possivelmente entre aqueles que se encontram no mesmo nível, sejam produzidos através de modelagem comportamental. Como tal, segundo estes mesmos autores, é importante estudar onde surge o Capital Psicológico, e onde pode ser nutrido de forma mais eficaz para produzir os efeitos de contágio ideais.

1.1.4 Optimismo

O optimismo, segundo Seligman (2006), é um estilo explicativo que utiliza causas pessoais, permanentes e pervasivas (i.e., que são penetrantes e se entranham) para explicar acontecimentos positivos e atribuições externas, temporárias e situacionais específicas para acontecimentos negativos. O optimismo baseado na evidência, enfatiza a importância do optimismo realista (Schneider, 2001) e flexível (Peterson, 2000), cujas abordagens

reconhecidas para o desenvolvimento do mesmo, incluem a condescendência com o passado, a apreciação do presente e a procura de oportunidades para o futuro (Schneider, 2001).

O optimismo tem medidas estabelecidas (Reivich & Gillham, 2003; Scheier & Carver, 1985) e o seu impacto no desempenho em ambientes de trabalho tem sido demonstrado (Luthans, Avolio, Avey, & Norman, 2007; Seligman, 2006; Youssef & Luthans, 2007), cumprindo deste modo os critérios de inclusão do Comportamento Organizacional Positivo (POB).

Segundo Schneider (2001), o optimismo pode ser desenvolvido através de um “diálogo interno” positivo e de padrões de pensamento aprendidos que promovam a condescendência com o passado, a apreciação pelo presente e a procura de oportunidades para o futuro.

Citando a sabedoria popular, os optimistas são pessoas que esperam que coisas boas aconteçam, e os pessimistas são as pessoas que esperam que coisas más aconteçam. Muito simplesmente, a sabedoria popular assenta no princípio de que esta diferença entre as pessoas é importante em muitos aspectos da vida. Neste caso, a sabedoria popular parece estar certa, pois os optimistas e pessimistas diferem em muitos aspectos que têm impacto no seu bem-estar mental, saúde física e relações sociais, bem como no modo da abordagem aos problemas, e na forma e sucesso como lidam com as adversidades (Mens, Scheier, & Carver, 2021).

As definições científicas de optimismo e pessimismo centram-se nas expectativas para o futuro, ligando estas ideias a uma longa linha de modelos de expectativa-valor de motivação. As teorias de expectativa-valor, pressupõem que o comportamento reflecte a prossecução de objectivos, isto é, estados ou acções desejadas. As pessoas tentam adequar os seus comportamentos ao que consideram desejável e, quanto mais importante for um objectivo para a pessoa, maior será o seu valor (Austin & Vancouver, 1996; Carver & Scheier, 1998). O segundo elemento é a expectativa, isto é, a confiança de que o objectivo pode ser alcançado. Se as pessoas duvidarem que o objectivo seja alcançado, os esforços para o atingir poderão falhar mesmo antes de a acção começar. Já as pessoas confiantes num resultado final irão perseverar, mesmo perante grandes adversidades (Mens, Scheier, & Carver, 2021).

O optimismo e o pessimismo são versões amplas de confiança ou dúvida, referindo-se à maioria das situações da vida e não apenas a uma ou duas. Assim, os optimistas tendem a ser confiantes e persistentes perante os desafios, mesmo que o progresso seja difícil ou lento, por outro lado, os pessimistas tendem a ser cépticos e hesitantes nestas mesmas situações. Estas diferenças, na forma como as pessoas enfrentam a adversidade, têm implicações no modo como lidam com o *stress* (Scheier & Carver, 1992).

Existem duas formas de pensar sobre as expectativas e como medi-las. Uma delas é medi-las directamente, perguntando às pessoas se acham que os seus resultados serão bons ou maus (Scheier & Carver, 1992). As expectativas generalizadas (i.e., expectativas referentes a todo o período de vida da pessoa) são o que se entende por optimismo e pessimismo. As abordagens directas para medir o optimismo fornecem uma distribuição contínua de pontuações e como tal, na verdade, as pessoas variam de muito optimistas a muito pessimistas, com a maioria a situar-se algures no meio (Mens, Scheier, & Carver, 2021).

A outra abordagem para medir o optimismo é o método indirecto, que se baseia na ideia de que as expectativas das pessoas para o futuro derivam das suas interpretações do passado (Peterson & Seligman, 1984). De acordo com esta abordagem, os pessimistas são pessoas que explicam os maus resultados anteriormente obtidos, sugerindo que os mesmos continuarão a ocorrer no futuro. Em contraste, os optimistas explicam os maus resultados, sugerindo que os mesmos no futuro serão mais positivos. De salientar que o uso deste método indirecto tem vindo a diminuir ao longo do tempo, no entanto, ambas as visões, partilham o tema de que as expectativas para o futuro afectam as acções e as experiências das pessoas (Mens *et al.*, 2021).

Uma influência do optimismo e do pessimismo está relacionada com a forma como as pessoas se sentem quando enfrentam os problemas. Perante o confronto com dificuldades, as emoções que experienciam podem variar desde a excitação e entusiasmo, até à raiva, ansiedade e depressão. Por outras palavras, o equilíbrio entre os sentimentos está relacionado com variações no optimismo: os optimistas esperam bons resultados, mesmo quando o cenário é negativo, devendo gerar uma mistura relativamente positiva de sentimentos; por seu lado, os pessimistas esperam maus resultados devendo, como tal, gerar sentimentos mais negativos, como a ansiedade, raiva, tristeza ou desespero (Carver & Scheier, 1998; Scheier & Carver, 1992).

Se os optimistas sentem menos sofrimento do que os pessimistas ao lidar com as dificuldades, será apenas porque os optimistas são alegres e vêem o mundo cor-de-rosa? Aparentemente não, pois as diferenças permanecem frequentemente, mesmo quando são incluídos controlos estatísticos para sofrimento prévio, devendo por isso existir outras explicações, podendo, por exemplo, considerar-se as estratégias de *coping* que os optimistas e os pessimistas utilizam (Mens *et al.*, 2021).

Alguns estudos constataram que o optimismo está relacionado com a utilização de métodos de *coping* activos e orientados para a abordagem, que aportam directamente o problema ou, alteram directamente as cognições em relação ao *stressor*. O pessimismo, por

outro lado, está relacionado com a utilização de estratégias de *coping* de evitamento, como por exemplo, negar a existência de um problema (Nes & Segerstrom, 2006).

As estratégias de *coping* utilizadas poderão ser resumidas da seguinte forma: os optimistas tendem a procurar informação sobre os problemas, planear e enfrentá-los activamente. Procuram benefícios na adversidade, reformulam positivamente situações stressantes e, para além de fazerem uso do humor, aceitam a realidade das situações. Por seu lado, os pessimistas, tendem a abstrair-se dos problemas, a evitar cognitivamente os stressores ou, a negar abertamente os problemas, colocando o foco no seu sofrimento, desistindo de tentar lidar com os problemas (Nes & Segerstrom, 2006).

Embora o optimismo esteja amplamente associado a estratégias activas de *coping*, os optimistas aparentam igualmente ter a capacidade de seleccionar estratégias de *coping* de forma mais adaptativa, e que melhor se adaptam às exigências situacionais específicas. Num estudo de Scheier e colaboradores (1986), foi verificado que os optimistas referiram utilizar métodos de *coping* focados no problema apenas quando acreditavam que um *stressor* era controlável. Quando acreditavam que um *stressor* era incontrolável, os optimistas referiram que tentavam aceitar a realidade da situação, pelo que, a aceitação, pode servir o propósito de manter a pessoa envolvida com os seus objectivos e, na verdade, conectada com a vida (Scheier & Carver, 2001).

Quando o *coping* focado no problema é funcional, os optimistas recorrem a outras estratégias adaptativas, como a aceitação e a reformulação positiva, sendo importante notar, que os optimistas não persistem em tentar resolver os problemas quando os seus esforços não são susceptíveis de ser frutíferos. De facto, quando confrontados com uma tarefa impossível, os optimistas desprendem-se mais rapidamente do que os pessimistas, e avançam para uma tarefa alternativa (Aspinwall & Richter, 1999). O optimismo tem sido também associado à capacidade de ajustar os objectivos de forma mais flexível (Hanssen *et al.*, 2015). Assim sendo, de uma forma mais ampla, os optimistas parecem reservar os seus esforços e recursos para objectivos de alta prioridade e com probabilidade de serem atingíveis (Geers, Wellman, & Lassiter, 2009; Pavlova & Silbereisen, 2013).

A maioria das pesquisas sobre optimismo/pessimismo têm-se centrado nos resultados de saúde física e mental, no entanto, outras investigações surgiram na última década, sugerindo que o optimismo também tem uma influência profunda nas relações sociais de uma pessoa. Por exemplo, algumas pesquisas sugerem que os optimistas são percebidos como mais simpáticos e atraentes do que os pessimistas (Böhm, Schütz, Rentzsch, Körner, & Funke, 2010; Vollmann, Renner, & Weber, 2007).

Por outro lado, as pessoas são também mais propensas a rejeitar socialmente um indivíduo que expressa uma perspectiva pessimista (em comparação com uma pessoa que revela uma perspectiva otimista), ou mesmo com aqueles que manifestam um humor negativo (Carver, Kus, & Scheier, 1994).

Por último, outros estudos constataram que os otimistas reportam um estilo interpessoal afectuoso e ligeiramente dominante, enquanto os pessimistas reportam um estilo interpessoal hostil e submisso (Smith, Ruiz, Cundiff, Baron, & Nealey-Moore, 2013; Terrill, Ruiz, & Garofalo, 2010).

Os efeitos sociais do optimismo podem igualmente ser observados ao longo da vida de uma pessoa. Por exemplo, comparativamente aos pessimistas, os optimistas que ingressam na universidade, apresentam um aumento superior no número de amigos chegados durante o primeiro semestre (Brissette, Scheier, & Carver, 2002), e na terceira idade, o optimismo prevê uma maior resiliência ao desenvolvimento da solidão (Rius-Ottenheim *et al.*, 2012). Uma vez que tanto o tamanho da rede social como o suporte social percebido estão relacionados com a saúde mental e física (Cohen, 2004; Holt-Lunstad & Smith, 2012; Holt-Lunstad, Smith, & Layton, 2010), estes factores podem ser mecanismos adicionais através dos quais o optimismo influencia a saúde.

Ao longo desta revisão de literatura sobre o optimismo, tem sido retratado consistentemente, que os optimistas estarão em melhor situação do que os pessimistas: sentem-se menos angustiados em tempos difíceis, lidam com a situação de formas que promovem melhores resultados e demonstram uma melhor capacidade para tomar as medidas necessárias de forma a garantir que o seu futuro se mantenha risonho. Embora existam situações em que os optimistas estão apenas ligeiramente melhor do que os pessimistas e, provavelmente algumas em que não têm qualquer vantagem, são poucas as provas existentes de que os optimistas estejam em pior situação do que os pessimistas, no entanto, alguns teóricos sugeriram que tais situações existem, e que o optimismo pode ser potencialmente prejudicial (Schwarzer, 1994; Tennen & Affleck, 1987). A lógica destes autores, será a de que o excesso de optimismo poderá levar as pessoas a ignorar uma ameaça até que seja tarde demais ou, a sobrestimar a sua capacidade de lidar com ela, resultando em piores resultados. De um modo geral, este parece não ser o caso, no entanto, estudos ocasionais sugerem efeitos adversos do optimismo, evidenciando que o optimismo prevê uma resposta imunitária mais fraca sob desafios relativamente elevados (Segerstrom, 2006). Outras investigações sugerem que durante níveis elevados de *stress*, os efeitos de amortecimento do optimismo podem ser revertidos (Chang & Sanna, 2003; Hirsch, Wolford, LaLonde, Brunk, & Morris, 2007).

A terminar, no que se refere ao optimismo *versus* pessimismo como preditores da saúde física, Scheier e seus colaboradores (2021), obtiveram resultados relevantes no âmbito do conhecimento desta variável que é o optimismo. Estes autores, levaram a cabo uma reanálise de dados de estudos anteriormente publicados, abrangentes da investigação sobre o optimismo disposicional. Tradicionalmente, o optimismo disposicional é tratado como um constructo bipolar, ancorado numa extremidade pelo optimismo e na outra pelo pessimismo. No entanto, segundo estes autores, o optimismo e o pessimismo, poderão não ser diametralmente opostos, mas sim, reflectir duas dimensões independentes, mas relacionadas. Tendo sido concebida para avaliar se a presença de optimismo ou a ausência de pessimismo previam a saúde física positiva com mais intensidade, os resultados desta reanálise, indicaram que a ausência de pessimismo estava mais fortemente relacionada com resultados de saúde positivos do que a presença de optimismo. Em suma, esta investigação sobre dados já existentes, separa os dois componentes do optimismo disposicional, e sugere que a ausência de pessimismo está mais fortemente relacionada com a boa saúde física do que a presença de optimismo (Scheier *et al.*, 2021).

1.2. Percepção do Suporte Organizacional

A investigação sobre o suporte organizacional percebido sugere que, tal como as organizações podem estar preocupadas com o envolvimento dos seus colaboradores em relação a elas, os colaboradores podem estar interessados no compromisso da organização para com eles. Em linha com esta visão, Eisenberger, Huntington, Hutchison e Sowa (1986), propuseram que o compromisso organizacional seria uma via de dois sentidos, em que as inferências dos colaboradores sobre o compromisso da organização com os mesmos, influenciariam por sua vez, o compromisso dos colaboradores com a organização. Estas inferências sobre o compromisso da organização com os colaboradores, constituem o que se designa por Percepção do Suporte Organizacional (PSO).

A introdução do constructo da Percepção do Suporte Organizacional (PSO) com a Teoria do Suporte Organizacional foi, de facto, a primeira teoria a considerar a relação colaborador-organização do ponto de vista do colaborador (Kurtessis *et al.*, 2017).

Especificamente, a Percepção do Suporte Organizacional (PSO) foi definida como “as crenças dos colaboradores sobre o quanto a organização valoriza as suas contribuições e se preocupa com o seu bem-estar” (Eisenberger *et al.*, 1986, p. 501). Por outras palavras, a PSO representa as percepções dos colaboradores sobre a orientação geral (positiva ou negativa) da organização em relação a eles, ou o quanto a organização os favorece ou desfavorece.

O desenvolvimento destas percepções de suporte organizacional, é fomentado pela tendência natural dos colaboradores para atribuir características antropomórficas (i.e., semelhante ao ser humano ou que possui características humanas) às organizações (Levinson, 1965). Assim, os colaboradores personificam a sua organização ao vê-la como dotada de uma personalidade com intenções benevolentes ou malévolas em relação a si, pelo que, este processo de personificação é uma espécie de pré-requisito para o desenvolvimento da Percepção do Suporte Organizacional (PSO) (Eisenberger & Stinglhamber, 2011).

A Teoria do Suporte Organizacional oferece vários referenciais teóricos para a compreensão da Percepção de Suporte Organizacional (PSO) e dos seus efeitos (Eisenberger *et al.*, 1986; Eisenberger & Stinglhamber, 2011). Em particular, os processos de Troca Social e de Auto-aperfeiçoamento, foram considerados os mais bem-sucedidos na explicação da relação da PSO com os seus resultados (Kurtessis *et al.*, 2017).

Baseada na norma da reciprocidade (Gouldner, 1960), a Teoria da Troca Social (Blau, 1964; Cropanzano & Mitchell, 2005) postula que, quando um agente faz algo para beneficiar uma pessoa-alvo, espera-se que esta retribua o tratamento favorável. Aplicando esta teoria à relação empregado-organização (Baran, Shanock, & Miller, 2012), a Teoria de Suporte Organizacional considera empregado e empregador como parceiros que trocam recursos valiosos (Blau, 1964). A organização oferece aos colaboradores recompensas materiais e socioemocionais, em troca do seu esforço e dedicação à organização (Baran *et al.*, 2012; Eisenberger *et al.*, 1986).

Alinhada com esta visão, a Percepção do Suporte Organizacional (PSO) inicia um processo de troca social, em que os colaboradores procuram um equilíbrio entre a orientação da organização em relação a si próprios e as vantagens da sua orientação em relação à organização. A norma da reciprocidade incentiva os colaboradores que se sentem apoiados pela sua organização a pagar a sua dívida e a retribuir o cuidado da organização e, como resultado, os colaboradores apoiados, sentem-se obrigados a ajudar a organização que os apoia a atingir os seus objectivos, e esperam que o seu desempenho ou esforços melhorados em prol da organização sejam recompensados. Ao contribuir para o desenvolvimento e eficiência global da organização em troca do apoio recebido, os colaboradores mantêm uma auto-imagem positiva, evitando a estigmatização relacionada com a violação da norma da reciprocidade e incentivando um tratamento favorável futuro (Rhoades, Eisenberger, & Armeli, 2001).

Foram encontrados suportes empíricos para estes processos de troca social no âmbito da Percepção do Suporte Organizacional (PSO), tendo sido demonstrado que a obrigação sentida pelos colaboradores em relação à organização mediava parcialmente a relação entre a

PSO e diversas atitudes e comportamentos positivos no trabalho, como o compromisso afectivo e os comportamentos de cidadania (Coyle-Shapiro, Morrow & Kessler, 2006; Eisenberger, Armeli, Rexwinkel, Lynch, & Rhoades, 2001). A reforçar esta explicação em termos de reciprocidade, verificou-se que a relação entre PSO e obrigação sentida, é mais forte entre aqueles que defendem fortemente a norma de reciprocidade aplicada ao trabalho (Eisenberger *et al.*, 2001).

Embora os processos de troca social tenham dominado a literatura sobre a Percepção do Suporte Organizacional (PSO) desde que o conceito surgiu, a Teoria do Suporte Organizacional sugeriu, desde o início, que os processos de auto-aperfeiçoamento estão igualmente em causa. A Teoria do Suporte Organizacional, de facto, sustenta que a PSO ajuda a suprir as necessidades socioemocionais dos colaboradores. Tal como o apoio percebido de amigos e familiares preenche as necessidades socioemocionais nas relações interpessoais, a PSO deveria satisfazer as necessidades humanas fundamentais no local de trabalho (Armeli, Eisenberger, Fasolo, & Lynch, 1998; Eisenberger *et al.*, 1986).

Segundo Armeli e seus colaboradores (1998), a Percepção do Suporte Organizacional (PSO) deve satisfazer a necessidade de reconhecimento ou estima dos colaboradores, aumentando as suas inferências de que a organização valoriza e se orgulha das suas realizações profissionais. A PSO é também sugerida para atender à necessidade de afiliação ou pertença, transmitindo que a organização aceita os indivíduos como membros e está comprometida para com eles. Além disso, a PSO deve colmatar a necessidade de apoio emocional dos colaboradores, sugerindo que será prestado auxílio e compreensão para lidar com situações stressantes no trabalho ou em casa. Por fim, a PSO pode suprir a necessidade de aprovação social dos colaboradores, promovendo a percepção de que a organização está satisfeita, com o facto do colaborador estar a agir de acordo com os padrões e políticas estabelecidos. Em sintonia com esta perspectiva, Gillet e seus colaboradores (2012), demonstraram que a satisfação das necessidades dos colaboradores medeia as relações entre a PSO e diversos indicadores de bem-estar.

A Teoria do Suporte Organizacional propõe ainda que esta satisfação das necessidades socioemocionais por parte da Percepção do Suporte Organizacional (PSO), leva os colaboradores a “incorporar a filiação organizacional e o estatuto de papel na sua identidade social” (Rhoades & Eisenberger, 2002, p. 699). A Teoria da Identidade Social (Tajfel & Turner, 1986; Turner, 2010) sustenta que os indivíduos se categorizam a si próprios e aos outros, em diferentes categorias sociais para se definirem e se situarem num determinado ambiente. Uma vez que os indivíduos são motivados a manter uma auto-avaliação positiva, tendem a

identificar-se com grupos percebidos positivamente (Tajfel & Turner, 1986; Turner, 2010) e a apoiar esses grupos através das suas acções (Ashforth & Mael, 1989; Mael & Ashforth, 1992).

Em concordância com esta teoria, vários autores sugeriram que, ao atender às necessidades socioemocionais dos colaboradores, a Percepção do Suporte Organizacional (PSO) aumenta a atractividade organizacional, o que, por sua vez, leva à identificação organizacional dos colaboradores (Eisenberger & Stinglhamber, 2011; Sluss, Klimchak & Holmes, 2008). Ainda em linha com esta visão, as evidências empíricas têm apoiado o papel mediador da identificação organizacional na relação entre a PSO e diversos resultados, como o compromisso afectivo, as intenções de rotatividade e o desempenho (Edwards & Peccei, 2010; Marique, Stinglhamber, Desmette, Caesens, & De Zanet, 2013; Ngo, Loi, Foley, Zheng, & Zhang, 2013; Stinglhamber *et al.*, 2015).

Em suma, a Teoria de Suporte Organizacional sustenta que tanto os processos de troca social como os de auto-aperfeiçoamento, estão em causa e devem ser mobilizados para a compreensão da Percepção do Suporte Organizacional (PSO) e dos seus efeitos. Embora aqui apresentados separadamente para efeitos de clareza, estes dois tipos de processos não são mutuamente exclusivos. Caesens, Marique e Stinglhamber (2014), verificaram que alguns dos efeitos da PSO devem ser compreendidos tanto em termos de troca e reciprocidade, como em termos de autodefinição e auto-categorização. Assim, concluíram que os dois mecanismos não competem entre si, mas desempenham um papel conjunto. No entanto, outros investigadores, sugeriram que estes dois tipos de processos interagem de modo a que os indivíduos com fortes necessidades socioemocionais, considerem a PSO gratificante, produzindo assim uma maior obrigação de retribuir à organização pelo tratamento favorável (Armeli, Eisenberger, Fasolo, & Lynch, 1998; Kim, Eisenberger & Baik, 2016).

Relativamente aos antecedentes da Percepção do Suporte Organizacional (PSO) e dada a sua multiplicidade, para cada categoria irão ser mencionados, de forma não exaustiva, os antecedentes específicos mais importantes de acordo com a literatura.

Na revisão meta-analítica de Rhoades e Eisenberger (2002), os autores concluíram que a Percepção do Suporte Organizacional (PSO) se desenvolve com base na experiência de tratamento justo por parte da organização, nas recompensas favoráveis (e.g., salário, promoções) e condições de trabalho (e.g., autonomia no trabalho), e na percepção do apoio recebido dos supervisores. Por sua vez, a revisão abrangente da literatura sobre a PSO por Eisenberger e Stinglhamber (2011) e a meta-análise realizada por Kurtessis e co-autores (2017) sugeriram que os antecedentes da PSO, podem ser classificados em quatro categorias principais: (1) qualidade da relação colaborador-organização; (2) práticas de Recursos

Humanos (RH), recompensas e condições de trabalho; (3) tratamento pelos membros da organização; e (4) características dos colaboradores.

No que diz respeito à qualidade da relação colaborador-organização, esta refere-se a factores contextuais que transmitem a consideração ou desconsideração da organização por parte dos colaboradores (Kurtessis *et al.*, 2017). Entre os elementos que se enquadram nesta categoria, as percepções de justiça, são as que se revelam como mais importantes. Embora todas as dimensões da justiça organizacional (i.e., justiça processual, distributiva e interaccional) se tenham mostrado positivamente relacionadas com a Percepção do Suporte Organizacional (PSO), a justiça processual [i.e., a justiça das formas utilizadas para estabelecer a distribuição de recursos entre os colaboradores (Colquitt, 2001)] é o preditor mais forte da PSO. As percepções de justiça e, em particular, a justiça em relação à forma como as decisões são tomadas na organização, indicam uma preocupação com o bem-estar dos colaboradores e promovem a PSO (Shore & Shore, 1995, citados por Eisenberger, Cummings, Armeli, & Lynch, 1997). Pelo contrário, a política organizacional definida como “tentativas de influência não autorizadas, que procuram promover o interesse próprio em detrimento dos objectivos organizacionais” (Randall, Cropanzano, Bormann, & Birjulin, 1999, p. 161), transmite a mensagem implícita de que a organização se preocupa muito pouco com os seus colaboradores, para controlar estes comportamentos prejudiciais (Kurtessis *et al.*, 2017).

A Teoria do Suporte Organizacional sugere que as práticas de Recursos Humanos (RH) (i.e., oportunidades de desenvolvimento, segurança no emprego, flexibilidade no horário de trabalho), as recompensas (e.g., salário, promoções) e as condições de trabalho favoráveis (i.e., características enriquecedoras do trabalho, como a autonomia ou a variedade de tarefas) melhoram a Percepção do Suporte Organizacional (PSO), tornando o contexto e a natureza do trabalho mais agradáveis (Kurtessis *et al.*, 2017; Rhoades & Eisenberger, 2002).

Em sintonia com esta visão, foram examinadas diversas práticas, recompensas e condições de trabalho específicas de Recursos Humanos (RH) em relação à Percepção do Suporte Organizacional (PSO). Em particular, a formação eficaz foi considerada uma prática de RH que estimula a PSO, uma vez que indica um investimento no colaborador. Da mesma forma, quando os colaboradores percebem a segurança no emprego e, por isso, sentem que a sua empresa quer mantê-los como membros da organização, é mais provável que recebam apoio e valorização da mesma. Além disso, a autonomia no trabalho (i.e., a percepção dos trabalhadores de que têm o controlo na forma como desempenham o seu trabalho) é percebida como uma indicação de que a organização confia nos seus colaboradores para realizar o seu trabalho e, como tal, promove a Percepção do Suporte Organizacional (PSO) nos mesmos. Em

contraste, os stressores de função, descritos como exigências de trabalho com as quais os indivíduos se sentem incapazes de lidar, influenciam negativamente a PSO. Três principais stressores de função foram particularmente examinados como antecedentes que reduzem a Percepção do Suporte Organizacional (PSO): sobrecarga de trabalho, ambiguidade de papéis e conflito de papéis (Kurtessis *et al.*, 2017; Rhoades & Eisenberger, 2002).

É importante realçar que o impacto das práticas de Recursos Humanos (RH), das recompensas e das condições de trabalho na Percepção do Suporte Organizacional (PSO), se revela mais importante, uma vez que são percebidos como dados com base num acto voluntário por parte da organização, e não como resultado de restrições externas, ou seja, quando os colaboradores acreditam que estas condições são o resultado de decisões voluntárias da sua empresa, em vez de serem impelidas por circunstâncias externas, como por exemplo, negociações sindicais, políticas governamentais, regulamentos de segurança ou conformidade legal (Stinglhamber & Vandenberghe, 2006).

A Teoria do Suporte Organizacional sustenta que todo o tratamento favorável recebido por parte dos agentes ou unidades organizacionais pode contribuir para fomentar uma percepção geral de apoio organizacional (Kurtessis *et al.*, 2017). Em particular, uma vez que os supervisores são representantes da organização, qualquer tratamento favorável ou desfavorável por parte destes, é percebido como indicativo do tipo de tratamento de toda a organização. Além disso, Eisenberger e co-autores (2010), sugeriram que os colaboradores podem diferir na medida em que consideram os seus supervisores como representativos da sua organização. Por outras palavras, enquanto alguns supervisores podem incorporar fortemente a organização e estar intimamente alinhados com a mesma aos olhos dos seus subordinados, outros podem ser percebidos como indivíduos por direito próprio, possuindo características consideravelmente diferentes das da organização.

Além dos supervisores, a Teoria de Suporte Organizacional sustenta que o tratamento de outras entidades no ambiente de trabalho do colaborador, também tem impacto na sua Percepção do Suporte Organizacional (PSO), em particular, o tratamento dos colegas, bem como dos sindicatos, clientes ou subordinados, podem contribuir para o desenvolvimento de uma Percepção do Suporte Organizacional (PSO) elevada (Eisenberger & Stinglhamber, 2011). Por exemplo, os colaboradores que percebem os seus colegas de trabalho como prestadores de apoio, têm maior probabilidade de sentir apoio da organização como um todo, embora esta influência tenha sido considerada mais modesta do que a do supervisor, dado o seu poder e autoridade formal sobre o trabalhador (Ng & Sorensen, 2008).

Embora a Teoria de Suporte Organizacional se tenha concentrado principalmente nas ações da organização que têm impacto sobre a Percepção do Suporte Organizacional (PSO), uma última categoria de antecedentes, refere-se às características do colaborador e, em particular, aos seus traços de personalidade, que podem influenciar a sua Percepção do Suporte Organizacional (PSO), tendo sido reportadas associações significativas, no entanto fracas, entre a afectividade positiva/negativa e a conscienciosidade e a PSO (Rhoades & Eisenberger, 2002). Foi ainda verificado que as características demográficas (i.e., idade, escolaridade, género e tempo de serviço) apresentaram relações muito pequenas com a PSO (Rhoades & Eisenberger, 2002).

Como aqui já relatado, inúmeros estudos empíricos têm demonstrado que a Percepção do Suporte Organizacional (PSO) está relacionada com diversos resultados benéficos tanto para as organizações como para os indivíduos (Baran, Shanock, & Miller, 2012; Eisenberger & Stinglhamber, 2011; Kurtessis *et al.*, 2017; Rhoades & Eisenberger, 2002; Riggles, Edmondson, & Hansen, 2009).

Eisenberger e Stinglhamber (2011) propuseram classificar estas consequências positivas em três categorias principais, a saber: (1) bem-estar subjectivo dos colaboradores; (2) orientação positiva (i.e., atitudes positivas) em relação à organização e ao trabalho; e (3) resultados comportamentais.

A investigação tem consistentemente apoiado a perspectiva de que a forma como a organização trata e considera os colaboradores tem uma influência substancial no seu bem-estar no trabalho, tornando-o assim mais agradável. No âmbito do bem-estar subjectivo, foi verificado que os colaboradores que apresentam uma Percepção do Suporte Organizacional (PSO) elevado, estão geralmente mais satisfeitos com os seus empregos, apresentam níveis mais elevados de auto-estima organizacional e melhor saúde de um modo geral. Exibem igualmente menores níveis de *stress*, sofrem menos *burnout*, reportam níveis mais baixos de tensões psicológicas e queixas somáticas, e experienciam menos conflitos entre o trabalho e a família. (Baran *et al.*, 2012; Eisenberger & Stinglhamber, 2011; Kurtessis *et al.*, 2017; Rhoades & Eisenberger, 2002).

Ao comunicar uma avaliação positiva dos colaboradores, a Percepção do Suporte Organizacional (PSO) leva os colaboradores a desenvolver uma orientação mais positiva tanto em relação à organização como ao trabalho que esta lhes proporciona. Em relação à organização, a Percepção do Suporte Organizacional (PSO) sugere que, com base na Teoria da Troca Social e na norma da reciprocidade, os colaboradores que experienciam um elevado nível de PSO têm maior probabilidade de desenvolver um apego emocional mais forte com a

organização. (Eisenberger *et al.*, 1986; Eisenberger & Stinglhamber, 2011). Em harmonia com esta perspectiva, as evidências empíricas sustentam uma forte relação entre Percepção do Suporte Organizacional (PSO) e o compromisso organizacional afectivo, sendo este resultado, considerado a consequência mais importante da Percepção do Suporte Organizacional (PSO) (Stinglhamber, Caesens, Clark, & Eisenberger, 2016).

De acordo com a Teoria de Suporte Organizacional, os colaboradores que se sentem apoiados pela sua organização têm maior probabilidade de apresentar comportamentos de acordo com as expectativas da empresa. Mais uma vez, com base nos processos de troca social e na norma de reciprocidade, os colaboradores são mais propensos a retribuir o apoio recebido através da demonstração de comportamentos positivos no trabalho (Eisenberger & Stinglhamber, 2011; Kurtessis *et al.*, 2017; Rhoades & Eisenberger, 2002).

Estudos como o de Kurtessis e co-autores (2017) e de Rhoades e Eisenberger (2002), reportaram que os colaboradores que percebem uma Percepção do Suporte Organizacional (PSO) elevada, apresentam um melhor desempenho no trabalho. Mais precisamente, verificaram que o desempenho na Percepção do Suporte Organizacional (PSO) está positivamente relacionado tanto com o desempenho na função (i.e., com as actividades de trabalho que se espera que os colaboradores realizem como parte do seu trabalho) como com o desempenho funções extra (i.e., com as actividades de trabalho que vão para além do que é determinado pelos requisitos formais do cargo). Os colaboradores com um nível elevado de PSO demonstram ainda comportamentos mais proactivos e propõem sugestões mais criativas para ajudar a organização a atingir os seus objectivos. Por fim, os níveis elevados de Percepção do Suporte Organizacional (PSO) reduzem a propensão para a demonstração de comportamentos que violam as normas organizacionais, ou seja, desvios no local de trabalho ou comportamentos contraproducentes dirigidos à organização ou aos seus membros, e exibem igualmente menos comportamentos de retracção, como o absentismo e a rotatividade.

No que diz respeito a investigação mais recente, esta tem vindo a reforçar a relevância da Percepção do Suporte Organizacional (PSO) em diferentes contextos laborais e culturais. Por exemplo, Rahmi e Cucuani (2022) analisaram a relação entre PSO, bem-estar e envolvimento no trabalho de mães trabalhadoras durante a pandemia da COVID-19. Os resultados evidenciaram um efeito directo significativo da PSO tanto no bem-estar como no envolvimento laboral. Neste estudo, a PSO demonstrou ainda exercer um impacto mais expressivo no bem-estar do que no envolvimento, reforçando a importância para as organizações fomentarem percepções de suporte adequadas para promoverem o equilíbrio e a saúde psicológica.

No contexto português, a investigação tem revelado resultados consistentes quanto ao impacto positivo da Percepção do Suporte Organizacional (PSO) em variáveis atitudinais e comportamentais. Silva e colaboradores (2022), ao estudarem uma amostra de trabalhadores portugueses de vários sectores, concluíram que a PSO influencia positivamente o compromisso organizacional afectivo, a satisfação e o envolvimento no trabalho. De igual modo, Palma-Moreira, Martins e Tamires (2022), demonstraram que a Percepção do Suporte Organizacional (PSO), se associa negativamente às intenções de rotatividade, efeito parcialmente mediado pelo compromisso afectivo. Estes resultados, confirmam a importância da PSO para a retenção de talentos, uma questão particularmente crítica num mercado de trabalho marcado por elevada mobilidade.

Ainda em Portugal, as autoras Salvador, Palma-Moreira e Pitacho (2022), verificaram que a percepção da cultura organizacional exerce efeitos indirectos sobre as intenções de saída, mediados pela Percepção do Suporte Organizacional (PSO) e pela insegurança laboral. Neste estudo, a PSO apresentou uma associação negativa com a insegurança laboral e com as intenções de saída, desempenhando um papel central como mecanismo de protecção psicológica dos colaboradores. Em linha com estes resultados, José, Palma-Moreira e Oliveira (2025) mostraram que determinadas dimensões da cultura organizacional, como a cultura de objectivos e de regras, predizem percepções de suporte organizacional, as quais, por sua vez, medeiam de forma significativa a relação entre cultura organizacional e desempenho percebido.

A nível internacional, Le e colaboradores (2023), reiteraram uma perspectiva relevante, ao demonstrar que a Percepção do Suporte Organizacional (PSO) potencia os efeitos positivos do suporte familiar no bem-estar dos trabalhadores, actuando como moderador da relação entre apoio extra organizacional e Capital Psicológico. Assim, a PSO surge, não apenas como variável explicativa directa de atitudes e comportamentos laborais, mas também como um recurso moderador que amplifica os benefícios de outras fontes de apoio.

Em síntese, os resultados destes estudos confirmam que a Percepção do Suporte Organizacional (PSO) desempenha um papel determinante na explicação do bem-estar, do compromisso, da satisfação, do envolvimento e do desempenho percebido, além de constituir um factor protector face a intenções de saída e insegurança laboral.

No contexto português, destaca-se a consistência das evidências quanto ao valor da Percepção do Suporte Organizacional (PSO), como via essencial para a retenção de colaboradores e para a promoção de atitudes positivas face à organização.

1.3. Satisfação do Trabalho

A Satisfação do Trabalho tem sido um dos temas mais estudados na literatura organizacional, uma vez que resulta do impacto que realiza não só sobre o bem-estar dos colaboradores, bem como, sobre o desempenho individual e colectivo.

Locke (1969) apresenta uma definição de satisfação e de insatisfação do trabalho, realçando a dimensão avaliativa da experiência profissional: “A satisfação do trabalho é o estado emocional prazeroso resultante da avaliação do próprio trabalho como algo que atinge ou facilita a realização dos valores do trabalho.” (p. 316) Inversamente, a insatisfação do trabalho é o “estado emocional desagradável resultante da avaliação do próprio trabalho como algo frustrante, que bloqueia a obtenção dos valores do trabalho” (p. 316) ou, como algo que acarreta aspectos negativos (contravalores). Satisfação e insatisfação do trabalho resultam da relação percebida entre o que se deseja do trabalho e o que se percebe que ele oferece ou implica.

Locke (1969) faz notar que existem três elementos envolvidos no processo de avaliação, elementos estes que não são experienciados separadamente durante uma reacção emocional mas, que podem ser isolados por um processo de abstracção. Os três elementos apresentados por Locke são: 1) a percepção de algum aspecto do trabalho; 2) um padrão de valor implícito ou explícito; e 3) um juízo consciente ou subconsciente da relação entre as percepções e os valores do indivíduo (e.g., discrepância).

A Satisfação do Trabalho é o grau em que as pessoas gostam dos seus empregos pois, algumas pessoas gostam do trabalho e consideram-no uma parte central das suas vidas, outras, odeiam o seu trabalho e vão trabalhar apenas porque necessitam. O estudo de como as pessoas se sentem em relação ao seu trabalho (se gostam ou odeiam trabalhar) é um dos principais tópicos nas áreas de gestão empresarial e psicologia industrial-organizacional, e está associada a inúmeros comportamentos e resultados importantes para os colaboradores, que têm implicações no bem-estar organizacional e pessoal (Spector, 2022).

A Satisfação do Trabalho é simplesmente como as pessoas se sentem em relação aos seus empregos e aos diferentes aspectos dos mesmos, ou seja, trata-se do grau em que as pessoas gostam (satisfação) ou não gostam (insatisfação) do seu trabalho. Geralmente, a Satisfação do Trabalho é avaliada como uma atitude, o que significa que reflecte as avaliações das pessoas sobre o trabalho num *continuum* que vai desde o favorável ao desfavorável (Spector, 2022).

Weiss (2002) explica que muitas vezes a Satisfação do Trabalho é descrita como uma reacção emocional ao trabalho, no entanto, este autor, defende que a satisfação é melhor considerada como uma reacção cognitiva, isto é, uma ponderação sobre se um trabalho é bom ou mau de uma perspectiva pessoal. Esta variável está relacionada de facto com respostas emocionais ao trabalho, mas não é a mesma coisa.

No passado, a Satisfação do Trabalho era abordada por alguns investigadores sob a perspectiva da satisfação das necessidades, ou seja, se o trabalho satisfazia ou não as necessidades físicas e psicológicas dos colaboradores, em relação ao que o trabalho proporcionava, como o caso da remuneração ou do estabelecimento de relações sociais com outras pessoas (Wolf, 1970). No entanto, essa abordagem tem vindo a ser abandonada, pois hoje em dia, a maioria dos investigadores concentra a sua atenção na Satisfação do Trabalho como uma atitude (Spector, 2022).

De acordo com Spector (2022), existem razões importantes pelas quais uma organização se deve preocupar com a Satisfação do Trabalho e que podem ser classificadas de acordo com o foco no colaborador ou na organização. Em primeiro lugar, a perspectiva humanitária é a de que as pessoas merecem ser tratadas com justiça e respeito. Uma vez que o trabalho é uma parte tão importante da vida do ser humano, o que acontece no trabalho pode ter um enorme impacto no bem-estar físico e mental. A Satisfação do Trabalho é, em certa medida, um reflexo do bom tratamento por parte da entidade empregadora, como tal, envidar esforços para aumentar a satisfação do trabalho, será a via correcta do ponto de vista ético e moral. Em segundo lugar, a perspectiva utilitária, é aquela em que a Satisfação do Trabalho pode levar a comportamentos dos colaboradores que poderão influenciar a forma como a organização funciona.

Importa ainda distinguir a Satisfação do Trabalho de outros constructos atitudinais próximos, como o compromisso organizacional que, segundo Mowday (1998), é o apego que um indivíduo tem pelo seu empregador, e não o quanto o indivíduo aprecia ou não o que faz. Este autor, observa que o compromisso tem três componentes inter-relacionadas que formam um único conceito global: (a) aceitar os objectivos e valores da organização; (b) vontade de trabalhar arduamente para a organização; e (c) desejo de permanecer na organização. Note-se que o foco desta atitude está exclusivamente na própria organização, enquanto que a Satisfação do Trabalho está mais focada no trabalho e nas facetas do mesmo.

Por seu lado, Meyer, Allen e Smith (1993) desenvolveram a ideia de que existem três tipos distintos de compromisso. O primeiro tipo é o compromisso afectivo, sendo este o componente atitudinal que mais se alinha com a concepção unidimensional original de

Mowday, Steers e Porter (1979). O compromisso afectivo, está alinhado com o apego emocional de uma pessoa ao trabalho, reflectindo o quanto ela deseja permanecer na entidade empregadora. O segundo tipo, é o compromisso de continuidade, que se baseia no que se perderia, como por exemplo, benefícios de pensão ao deixar a organização. Segundo Meyer e co-autores (1993), uma pessoa poderá querer permanecer num emprego insatisfatório devido à necessidade de manter os benefícios, ou devido à incapacidade de encontrar outro emprego, por exemplo, com um salário tão bom, situação esta, por vezes referida como “algemas douradas”, uma vez que um salário generoso e uma série de benefícios, podem prender o indivíduo ao emprego. O terceiro tipo apresentado pelos autores é o compromisso normativo, que se baseia nos valores e na medida em que uma pessoa sente a obrigação de permanecer, ou seja, um indivíduo poderá manter-se num emprego insatisfatório, por lealdade à organização ou a um superior, como por exemplo, quando a empresa financia a educação de um funcionário, tal situação poderá criar um sentimento de obrigação no próprio indivíduo.

Um outro constructo a ter em consideração no que se refere à Satisfação do Trabalho é o compromisso ocupacional, sendo este considerado uma atitude muito semelhante ao compromisso afectivo com a organização (Lee, Carswell, & Allen, 2000). Numa meta-análise, Lee e seus colaboradores, obtiveram resultados de que o compromisso ocupacional estava relacionado a outras atitudes profissionais, incluindo a Satisfação do Trabalho.

De acordo com Spector (2022), existe uma variedade de factores ambientais associados à Satisfação do Trabalho. Na maioria dos casos, os estudos mostram que os factores ambientais estão relacionados com a Satisfação do Trabalho, mas não está claro se aqueles estão a gerar satisfação, o que não significa que a satisfação das pessoas esteja divorciada dos factores do trabalho. Este autor, considera que a satisfação dos colaboradores no trabalho, estará provavelmente relacionada positivamente com as características do mesmo, quando os colaboradores têm escolha sobre a forma como os seus trabalhos são estruturados. Por outras palavras, a Satisfação do Trabalho será provavelmente elevada quando as pessoas têm as características de trabalho que preferem.

Para além dos constructos atitudinais como o compromisso organizacional e ocupacional, importa ainda considerar os modelos motivacionais que ajudam a explicar de que forma as características intrínsecas do trabalho, influenciam directamente a satisfação dos colaboradores. Uma das teorias mais influente sobre a forma como as características do trabalho afectam as pessoas, é a Teoria das Características do Trabalho, um modelo introduzido por Hackman e Oldham (1976), mas que advém de trabalhos anteriores de Hackman e Lawler (1971). Esta teoria centrada em cinco características essenciais do trabalho, defende que os

trabalhos que contêm atributos intrinsecamente motivadores, conduzirão a níveis mais elevados de Satisfação do Trabalho, bem como a outros resultados positivos, como melhor desempenho e menor abandono. Por outras palavras, as pessoas podem ser motivadas pela satisfação intrínseca que encontram na realização de tarefas prazerosas e, como tal, quando consideram o seu trabalho interessante e significativo, não apenas gostam dos seus empregos como também se sentem motivadas para ter um bom desempenho.

De acordo com Hackman e Oldham (1976), estas cinco características principais podem ser aplicadas a qualquer contexto de trabalho: (a) variedade de competências, ou seja, o número de competências necessárias para realizar um trabalho; (b) identidade da tarefa, que corresponde à realização de um trabalho completo em vez de uma pequena parte; (c) importância da tarefa, isto é, o impacto que um trabalho tem nos outros ou na sociedade; (d) autonomia, entendida como o controlo sobre como, quando e onde realizar as tarefas; e (e) feedback, referente ao grau em que é evidente quando uma tarefa é realizada correctamente.

Estas dimensões, quando presentes, conduzem a três estados psicológicos fundamentais: a variedade de competências, a identidade da tarefa e a importância da tarefa, que se combinam para induzir a experiência de significado do trabalho. A autonomia gera sentimentos de responsabilidade, e o feedback proporciona conhecimento sobre os resultados alcançados. Os três estados psicológicos, por sua vez, contribuem para resultados centrais como a Satisfação do Trabalho, a motivação e o desempenho, bem como para a redução da rotatividade (Hackman & Oldham, 1976).

Importa ainda referir que, segundo os autores, a relação entre as características intrínsecas do trabalho e a satisfação, depende da força da necessidade de crescimento dos colaboradores. Esta corresponde ao desejo de desenvolvimento pessoal, especialmente no que se refere ao trabalho. Assim, os colaboradores com elevada força de necessidade de crescimento, procuram que os seus empregos favoreçam esse desenvolvimento e encontrem satisfação em actividades desafiantes e pessoalmente gratificantes (Hackman & Oldham, 1976).

Para além das características intrínsecas do trabalho, a literatura tem igualmente identificado outros antecedentes contextuais e individuais que influenciam a satisfação profissional. Ainda que o objectivo não seja aprofundar todos estes factores, importa destacar alguns elementos do ambiente de trabalho e das experiências pessoais que se encontram associados a níveis diferenciados de satisfação, nomeadamente a forma como os colaboradores são tratados, a natureza das tarefas, as relações interpessoais e as recompensas. A adequação

entre o indivíduo e o trabalho tem-se revelado particularmente relevante, constituindo uma via determinante para explicar a satisfação (Kristof, 1996).

Os contextos laborais comportam inevitavelmente situações geradoras de *stress*. Warr e Payne (1983), por exemplo, verificaram que uma percentagem significativa de trabalhadores relatava sentir-se emocionalmente perturbada por acontecimentos ocorridos no dia anterior no trabalho, o que demonstra que experiências pontuais podem repercutir-se tanto em estados emocionais transitórios, como em níveis de satisfação mais duradouros. O *stress*, pode assim ser entendido como um processo dinâmico, em que factores do contexto funcionam como estímulos e os colaboradores respondem através de reacções emocionais ou físicas, como ansiedade ou dores de cabeça (Beehr & Newman, 1978).

Entre as fontes de tensão mais discutidas encontram-se os maus-tratos no local de trabalho. Embora estes possam assumir diferentes formas e sejam descritos a partir de várias perspectivas teóricas, a investigação tem demonstrado que todas se associam a menores níveis de satisfação (Hershcovis, 2011). O *mobbing*, caracterizado por comportamentos repetidos e hostis, associa-se à deterioração da saúde física e psicológica e a menor satisfação (Hansen, Hogh, & Persson, 2011; Nielsen & Einarsen, 2012). A falta de civismo, que traduz interações rudes ou insensíveis, ainda que subtis, tem igualmente um efeito negativo (Pearson, Andersson, & Porath, 2005; Yao, Lim, Guo, Ou, & Ng, 2022). O ostracismo, entendido como exclusão e isolamento social, surge como outra forma de agressão passiva associada a um menor bem-estar laboral (Howard, Cogswell, & Smith, 2020; Bedi, 2021). Em profissões de contacto directo com o público, a violência física constitui uma realidade mais frequente, estando igualmente ligada à insatisfação profissional (Foley & Rauser, 2012; Kessler, Spector, Chang, & Parr, 2008). Finalmente, os comportamentos políticos organizacionais, assentes em estratégias manipulativas ou em perseguição de interesses próprios, geram climas de desconfiança e comprometem a Satisfação do Trabalho (Bedi & Schat, 2013; Miller, Rutherford, & Kolodinsky, 2008).

Para além destas dinâmicas relacionais, as percepções de justiça desempenham igualmente um papel decisivo. A justiça distributiva, centrada na equidade das recompensas, e a justiça processual, relativa aos procedimentos que as regem, têm ambas sido associadas a níveis superiores de satisfação (Ambrose & Arnaud, 2005; Karam *et al.*, 2019). Cohen-Charash e Spector (2001), numa meta-análise, concluíram que ambas influenciam de forma semelhante quer a satisfação global quer a satisfação com a chefia.

Em síntese, quer os factores associados ao *stress* e aos maus-tratos, quer as percepções de justiça e de adequação pessoa-trabalho, contribuem de forma significativa para explicar a satisfação profissional, evidenciando a sua natureza complexa e multidimensional.

Um outro aspecto, são as transformações organizacionais e sociais que têm contribuído para a diversificação dos horários de trabalho, que se afastam do modelo tradicional de oito horas diárias em cinco dias úteis. Entre estes modelos atípicos, destacam-se os horários flexíveis, os turnos longos (contínuos), os turnos nocturnos e o trabalho a tempo parcial, todos eles com implicações na Satisfação do Trabalho.

Os horários flexíveis permitem ajustar a entrada e a saída do trabalho dentro de determinados limites, tendo sido associados a menores níveis de absentismo e de atrasos (Krausz & Freibach, 1983; Pierce & Newstrom, 1982; Ralston, 1989). A meta-análise de Baltes e seus colaboradores (1999), confirmou que os horários flexíveis estão também relacionados com maior satisfação. No entanto, o aspecto da voluntariedade é determinante, ou seja, a flexibilidade escolhida pelo colaborador aumenta a satisfação, enquanto a imposta poderá reduzi-la (Kaduk, Genadek, Kelly & Moen, 2019).

Os turnos longos, superiores a oito horas diárias, são frequentes em contextos como hospitais ou forças policiais e, apesar de poderem gerar fadiga (Ronen & Primps, 1981), proporcionam mais dias de descanso, sendo por isso, geralmente bem avaliados pelos colaboradores (Breugh, 1983; Pierce & Dunham, 1992). Os efeitos na satisfação tendem a ser positivos, sobretudo quando os trabalhadores podem usufruir de mais tempo livre (Baltes Briggs, Huff, Wright, & Neuman, 1999).

No que diz respeito ao trabalho nocturno e aos turnos rotativos, estes apresentam riscos acrescidos, nomeadamente problemas de sono e de saúde a outros níveis (Barton & Folkard, 1991; Koller, Kundi & Cervinka, 1978). A rotação entre turnos diurnos e nocturnos é particularmente prejudicial, associando-se a menor Satisfação do Trabalho. Por seu lado, os colaboradores em turnos nocturnos permanentes, parecem adaptar-se melhor e reportar níveis de satisfação superiores aos de colegas em regime rotativo (Jamal & Baba, 1992).

No caso do trabalho a tempo parcial (*part-time*), a expectativa seria de menor satisfação devido ao acesso reduzido a benefícios, no entanto, a evidência mostra resultados distintos. A meta-análise de Thorsteinson (2003) não encontrou diferenças significativas face aos trabalhadores a tempo inteiro (*full-time*). As razões para a satisfação parecem variar, sendo que, para muitos dos inquiridos a trabalhar a tempo parcial, a flexibilidade horária e a compatibilização com estudos ou outras actividades podem compensar a menor estabilidade contratual (Feldman, 1990).

Finalmente, o trabalho remoto ou teletrabalho, amplamente difundido após a pandemia da COVID-19, revelou resultados mistos: alguns estudos apontam para uma maior satisfação (Fonner & Roloff, 2010), outros menor (Golden & Veiga, 2008) e outros nenhuma diferença (Morganson, Major, Oborn, Verive, & Heelan, 2010). Estes estudos demonstraram que a voluntariedade da escolha e a qualidade da relação com a chefia são factores-chave, isto é, quando os colaboradores optam por este regime e mantêm boas relações com as chefias, a satisfação tende a ser superior.

Em suma, os diferentes tipos de horários e regimes de trabalho exercem impacto na Satisfação do Trabalho, sobretudo quando envolvem escolhas voluntárias, oportunidades de descanso ou compatibilização com necessidades pessoais. Contudo, a satisfação não resulta apenas das condições individuais ou estruturais do tempo de trabalho, dependendo também de factores colectivos e relacionais que moldam a forma como os colaboradores percebem o ambiente em que estão inseridos. Neste sentido, importa considerar o papel do clima organizacional, entendido como a percepção partilhada dos membros sobre as práticas, políticas e procedimentos da organização, que se assume como um determinante central do bem-estar e da motivação no trabalho (Spector, 2022).

O clima organizacional diz respeito às políticas, práticas e procedimentos que incentivam comportamentos alinhados com os objectivos colectivos e desencorajam comportamentos que os comprometem (Zohar, 2010). O clima, é uma propriedade da organização ou das suas unidades, como departamentos ou equipas, e espera-se que as percepções individuais estejam parcialmente alinhadas, caso contrário, o clima pode reduzir-se a percepções idiossincráticas, resultando de experiências ou interpretações individuais (Luria, 2008). De acordo com este autor, o grau de consenso entre os colaboradores define a força do clima, ou seja, quão claro e coerente é o que a organização valoriza. Spector (2022) defende que organizações com um clima forte e coerente, facilitam maior previsibilidade, confiança e clareza nas relações de trabalho, promovendo Satisfação do Trabalho, enquanto climas inconsistentes ou ambíguos podem gerar incerteza e insatisfação.

Estes resultados sobre a importância do contexto organizacional sustentam as investigações mais recentes, que continuam a demonstrar a centralidade da Satisfação do Trabalho em diferentes contextos e culturas. Adekiya (2023) mostrou que a percepção de insegurança no emprego prejudica o desempenho das tarefas. No ensino, Chen e seus colaboradores (2024) e Zhundybayeva e co-autores (2024), observaram que condições de trabalho favoráveis e ambientes educativos de qualidade, aumentam a satisfação dos docentes. Por seu lado, Alhazmi e Lily (2024) destacaram a importância de factores institucionais e

culturais para a satisfação académica em contextos árabes. Goncharuk e Vinot (2024) evidenciaram diferenças nacionais na Satisfação do Trabalho por parte de investigadores, tendo obtido resultados de níveis mais elevados na Noruega do que em França. Khan e Haji-Othman (2025), demonstraram que a capacitação e a formação aumentam a satisfação e, consequentemente, o desempenho percebido. Por fim, Molina (2025), verificou que a Satisfação do Trabalho medeia a relação entre o ambiente laboral e a procrastinação dos docentes.

Em síntese, a literatura evidencia que a Satisfação do Trabalho é um constructo multidimensional, influenciado por factores individuais, características do trabalho, condições contextuais, relações interpessoais e percepções de justiça e clima organizacional (Locke, 1969; Weiss, 2002; Kristof, 1996; Spector, 2022). Modelos teóricos clássicos, como a Teoria das Características do Trabalho (Hackman & Oldham, 1976), bem como estudos contemporâneos (e.g., Alhazmi, 2024; Chen, 2024), reforçam que tanto as experiências intrínsecas do trabalho como os elementos organizacionais e culturais, moldam a forma como os colaboradores avaliam a sua experiência profissional. A investigação recente, demonstra que a Satisfação do Trabalho permanece central para o desempenho, a motivação e o bem-estar dos colaboradores em contextos diversos, desde instituições educativas a empresas privadas, atravessando diferentes culturas e sistemas organizacionais (Adekiya, 2023; Goncharuk, 2024; Molina, 2025). Estes resultados, sublinham a importância de compreender e promover a Satisfação do Trabalho como um factor estratégico para a eficácia organizacional e para a manutenção de ambientes laborais saudáveis e sustentáveis (Khan, 2025; Zhundybayeva, 2024).

1.4. Presentismo

As pessoas sempre trabalharam estando doentes por uma vasta gama de razões, como a perda de salário durante a ausência, o medo de serem despedidos, o prazer que sentem pelo seu trabalho, ou os sentimentos de obrigação para com o empregador ou a equipa. No entanto, o interesse académico pelas causas do presentismo e pelas suas implicações para os colaboradores e organizações, surgiu apenas no final da década de 1990, tendo vindo a crescer até à presente data.

O olhar mais atento para o presentismo, tem igualmente aumentado no seio das organizações, considerando a sua escala e os seus custos para os indivíduos e para as empresas, e tem sido repetidamente considerado mais dispendioso do que o absentismo (Collins *et al.*,

2005; Hemp, 2004). Dada a maior atenção que as organizações estão a prestar à saúde e ao bem-estar dos colaboradores, este interesse pelo presentismo está também relacionado com as consequências na saúde individual das pessoas, por trabalharem enquanto estão doentes. Em alguns países, os empregadores estão a reconhecer as implicações destes factores para o desempenho da força de trabalho e a investir em programas de bem-estar como parte das suas estratégias de recursos humanos (Chartered Institute of Personnel and Development, 2016). Perante isto, para uma melhor compreensão do constructo do presentismo, nesta revisão de literatura, ir-se-á observar a relação entre o presentismo, definido como ir trabalhar quando se está doente (Aronsson, Gustafsson, & Dallner, 2000; Johns, 2010), e o bem-estar no trabalho.

O que é exactamente o presentismo?

Para o definir, é necessário ter em conta as múltiplas e diversas correntes de investigação que estudaram o tema. Johns (2010) identifica duas tradições principais, ligadas a duas áreas geográficas distintas. A primeira inclui académicos britânicos e de outros países europeus nas áreas de gestão e comportamento organizacional, mas também em saúde ocupacional e epidemiologia, que se têm focado especialmente na insegurança no emprego e nas características do trabalho, ou da ocupação que podem estimular o presentismo (e.g., Simpson, 1998; Virtanen, Kivimäki, Elovainio, Vahtera, & Ferrie, 2003; Worrall, Cooper, & Campbell, 2000).

A segunda tradição é mais comum entre os académicos norte-americanos, que se interessam pelas consequências para a produtividade no trabalho associadas a problemas de saúde. Com este objectivo, investigadores, médicos, epidemiológicos e de saúde ocupacional, têm procurado quantificar e rentabilizar o impacto das doenças gerais ou de condições médicas específicas (e.g., asma, dor de cabeça) na produtividade do trabalho, bem como identificar intervenções farmacêuticas e médicas para reduzir a perda de produtividade (Goetzel *et al.*, 2004; Koopman *et al.*, 2002; Zhang, Gignac, Beaton, Tang, & Anis, 2010).

Estas tradições aqui apresentadas, conduziram a duas conceptualizações principais e, portanto, operacionalizações do presentismo. A primeira perspectiva define o presentismo como trabalhar enquanto se está doente, referindo-se a um comportamento específico (Aronsson *et al.*, 2000; Johns, 2010), isto é, são pessoas que continuam a trabalhar, quando deveriam ter colocado baixa médica devido ao seu estado de saúde (Aronsson *et al.*, 2000). A segunda definição, refere-se à perda de produtividade associada ao trabalho durante a doença (Turpin *et al.*, 2004). Isto significa que os colaboradores estão no local de trabalho, mas não estão a desempenhar as suas funções plenamente devido à doença.

Embora uma estimativa das consequências de trabalhar doente para a produtividade seja de extrema importância para as organizações e para a economia em geral, a lógica e a utilidade da segunda definição de presentismo como perda de produtividade têm sido questionadas (Johns, 2010).

Na opinião de Johns (2010), uma vez que a segunda definição incorpora os resultados de ir trabalhar doente (com uma redução do desempenho), a causa é confundida com uma consequência específica, o que poderá impedir a investigação dos vários antecedentes do acto de ir trabalhar doente, bem como das várias implicações deste comportamento.

Assim sendo, importa clarificar que na presente revisão de literatura, a definição a ser considerada será a primeira definição, ou seja, referindo-se ao presentismo como o acto de trabalhar doente, o que, de acordo com Johns (2010), é uma estrutura que não atribui motivos ou consequências ao presentismo, permitindo a compreensão de como o bem-estar afecta e é afectado pelo facto das pessoas trabalharem doentes. Além disso, segundo este autor, ao não enfatizar a perda de produtividade, esta conceptualização não implica que o presentismo seja necessariamente negativo, mas abre caminho para explorar as repercussões positivas e negativas do comportamento no bem-estar.

Seguindo a perspectiva de Johns (2010), importa aqui abordar o constructo de bem-estar que, de acordo com Ryan e Deci (2001), refere-se ao “funcionamento e experiência psicológicas óptimos” (p. 142).

Tal como no presentismo, a conceptualização e a operacionalização precisas do conceito, que definem claramente o que é o bem-estar e quais as suas principais dimensões, são ainda objecto de debate. No entanto, a investigação convergiu para dois pontos de vista gerais que atribuem significados algo diferentes ao constructo, e surgem de contextos filosóficos diferentes: as perspectivas hedónica e eudaimónica sobre o bem-estar (Ryan & Deci, 2001).

A tradição hedónica conceptualiza o bem-estar como felicidade. Esta perspectiva, foi utilizada em psicologia para descrever o bem-estar em termos de prazer *versus* dor, pelo que, maximizar a felicidade humana, tornou-se o principal objectivo da psicologia hedónica (Kaheneman, Diener, & Schwarz, 1999).

Tais experiências hedónicas, foram avaliadas através do constructo de bem-estar subjectivo, que inclui indicadores afectivos e cognitivos de felicidade, constituídos por três componentes: a presença de afecto positivo (e.g., alegria, contentamento), a ausência de afecto negativo (e.g., tristeza, medo, ansiedade) e a satisfação com a vida (i.e., o constituinte cognitivo) (Diener & Lucas, 1999; Lucas, Diener, & Suh, 1996). Como tal, de acordo com

estes autores, o bem-estar decorre de um equilíbrio entre o afecto positivo e negativo, bem como da avaliação positiva da própria vida. Por outras palavras, a definição hedónica abrange tanto a avaliação individual das experiências de vida a curto prazo (i.e., emoções, sentimentos e estados positivos e negativos) como a avaliação cognitiva a longo prazo da experiência de vida.

Com raízes em filósofos como Aristóteles e Fromm, a perspectiva eudaimónica vê o bem-estar como algo mais do que a mera felicidade, mais do que a simples busca do prazer e o evitamento da dor. Ao invés, refere-se à realização do pleno potencial de cada um, à descoberta de sentido na vida e ao florescimento humano. Estes só podem ocorrer quando as pessoas se sentem autênticas e vivas, quando estão empenhadas em desafios significativos na vida e quando as suas actividades e objectivos correspondem aos seus valores (Ryff, 1995).

A tradição eudaimónica centra-se no bem-estar psicológico, que descreve o funcionamento e o desenvolvimento positivos de um indivíduo, compreendendo seis dimensões: autonomia, crescimento pessoal, auto-aceitação, propósito de vida, domínio do ambiente e relações positivas com os outros (Ryff, 1989; Ryff & Keyes, 1995).

Embora as perspectivas hedónica e eudaimónica tenham surgido e se desenvolvido separadamente, existem evidências em diversos estudos, que indicaram ligações entre ambas (Keyes, Shmotkin, & Ryff, 2002; O'Donnell, Deaton, Durand, Halpern, & Layard, 2014). Em particular, os resultados obtidos por Keyes e seus colaboradores (2002), sugeriram que as dimensões subjectiva e psicológica são concepções de bem-estar relacionadas, mas distintas (Keyes *et al.*, 2002).

Do ponto de vista de Miraglia e Johns (2016), o presentismo é um comportamento complexo e determinado, reflectindo uma vasta gama de factores individuais e contextuais, que incluem exigências e pressões no trabalho, insegurança no emprego e políticas organizacionais relacionadas com o absentismo por doença, bem como diferenças individuais no estado de saúde e na personalidade. Ainda segundo estes autores, no que diz respeito às consequências do presentismo, os estudos têm-se centrado menos nos efeitos na saúde e no bem-estar dos colaboradores, e mais nos custos relacionados com o comportamento do presentismo em termos de redução da produtividade.

Observando as associações recíprocas entre o presentismo e o bem-estar, tais relações, podem ser mais complexas e controversas do que o esperado. Miraglia e Johns (2016), sustentam que, em primeiro lugar, a ausência de bem-estar subjectivo evidenciada por uma diminuição da saúde física ou mental, ou por um aumento da tensão, pode desencadear o trabalho em situação de doença. De forma semelhante, atitudes positivas e o esforço em

alcançar um sentido na vida (eudaimonia), podem induzir o presentismo. Contudo, o presentismo pode também diminuir quando existe suporte à saúde e diminuição do *stress* no trabalho. No que respeita às consequências para o bem-estar, trabalhar apesar de limitações físicas e mentais, pode impedir a possibilidade de recuperação, agravar condições de saúde e, em última instância, comprometer ainda mais a saúde e o bem-estar dos colaboradores. Todavia, em determinadas circunstâncias, pode verificar-se o contrário, ou seja, poderá existir algum valor positivo em trabalhar estando doente, quando a doença em questão não é contagiosa nem excessivamente debilitante. Por outras palavras, em alguns casos, o presentismo pode constituir um determinante sustentável e positivo do bem-estar dos colaboradores.

O bem-estar é um impulsionador da saúde emocional e física (Ryff & Singer, 1998), por isso, as dimensões do bem-estar psicológico estão relacionadas com a promoção da saúde e o funcionamento imunitário, através do seu impacto em sistemas fisiológicos específicos (Keyes *et al.*, 2002).

Um primeiro mecanismo através do qual o bem-estar pode influenciar o comportamento do presentismo é a promoção da saúde. Tal como no caso do absentismo por doença, o comprometimento da saúde é um pré-requisito para trabalhar durante a doença, pois é apenas após um evento de saúde (episódico, agudo ou crónico) que os indivíduos se deparam com a decisão de ir trabalhar, apesar da sua condição médica precária, ou de faltar ao trabalho por doença (Johns, 2010). Miraglia e Johns (2016) na sua meta-análise, reportaram que a saúde geral deficiente está associada a um maior presentismo, tendo também reforçado a base para a validade do presentismo como constructo.

Diversos estudos têm investigado as condições médicas específicas associadas ao presentismo. Uma revisão sistemática da literatura demonstrou que os colaboradores em situação de presentismo, sofrem de determinadas condições de saúde, como alergias e artrite, sendo igualmente portadores de riscos acrescidos para a saúde, tais como a falta de actividade física e o excesso de peso corporal (Schultz, Chen, & Edington, 2009).

Para além disso, a depressão crónica aumentou de forma significativa a probabilidade de se reportar níveis elevados de presentismo (Munir *et al.*, 2009). De igual modo, foram encontradas relações significativas entre o presentismo e níveis mais elevados de ansiedade, bem como níveis mais baixos de bem-estar psicológico (Ashby & Mahdon, 2010).

O papel da saúde mental e dos problemas psicológicos reveste-se de particular interesse, uma vez que tais condições, podem levar os colaboradores a comparecer no trabalho com maior frequência, quando comparados com outros que sofrem de doenças físicas. A falta de saúde

mental, é muitas vezes vista como uma razão inadequada para o absentismo (Johns & Xie, 1998), sendo mais difícil de revelar no local de trabalho devido ao estigma associado (Corrigan, 2005; Hinshaw, 2007), podendo ainda ser interpretada como um sinal de fraqueza e de falta de autocontrolo (Johns & Xie, 1998). Estes factores estimulam motivos de autoprotecção que, consequentemente, provocam o presentismo (Johns, 2010).

Mediante este cenário, importa considerar a distinção entre condições médicas objectivamente diagnosticadas e a percepção individual dessas mesmas condições, cuja relevância das atribuições e interpretações pessoais na explicação do absentismo, foram evidenciadas por Johns (2010). A decisão de estar presente no trabalho estando doente, pode ser influenciada pela auto-avaliação do colaborador relativamente à enfermidade, pela definição do que considera problemas de saúde menores ou maiores, pela propensão para adoptar o papel de doente e pela tendência para revelar a doença no local de trabalho. Por outras palavras, perante uma condição somática, são os factores psicológicos que, em última análise, influenciam a decisão entre absentismo e presentismo (Johns, 2010).

De acordo com um inquérito realizado junto de profissionais de recursos humanos no Reino Unido, o *stress* constitui a principal causa de absentismo de longa duração e a segunda causa mais comum de absentismo de curta duração, logo após doenças ligeiras (Chartered Institute of Personnel and Development, 2016). O mesmo inquérito, identifica a carga de trabalho, as relações familiares ou extra-profissionais e o estilo de gestão, como os principais factores desencadeadores de *stress*. No entanto, a contrariar tais resultados, uma meta-análise indicou uma correlação negativa, ainda que modesta, entre o *stress* laboral e o absentismo (Darr & Johns, 2008). Esta pequena associação poderá sugerir uma ligação entre o *stress* e o presentismo, dado que o *stress* é frequentemente considerado uma razão ilegítima para faltar ao trabalho (Johns & Xie, 1998). Para além disso, o *stress* está fortemente associado à enxaqueca e a problemas psicológicos, correlatos próximos do presentismo (Johns, 2010).

Os stressores laborais têm sido posicionados como exigências do trabalho no âmbito da Teoria Job Demands-Resources (JD-R) (Bakker & Demerouti, 2014), em que as exigências abarcam os aspectos organizacionais, sociais e físicos do trabalho, que requerem esforço fisiológico e psicológico e que implicam custos para o indivíduo. Assim, incluem aspectos do trabalho que podem ser avaliados como stressantes, tais como a ambiguidade e o conflito de papéis, requisitos físicos ou psicológicos onerosos, carga de trabalho elevada, pressão temporal, realização de horas extraordinárias e longas jornadas de trabalho. Embora possa parecer contra-intuitivo, verificou-se que as exigências laborais se relacionam positivamente com o presentismo (Bakker & Demerouti, 2014).

Diversas razões explicam por que motivo, colaboradores já sobrecarregados com excesso de carga laboral, prazos apertados e longas horas de trabalho, continuam a despende esforço físico e mental enquanto estão doentes, quando um dia de ausência por doença, lhes poderia proporcionar uma pausa numa situação tão extenuante e adversa, facilitando a recuperação. Em primeiro lugar, estas exigências stressantes podem requerer presença física para lidar com um elevado volume de trabalho ou para cumprir um calendário apertado, compelindo à assiduidade (Böckerman & Laukkanen, 2010).

Em segundo lugar, em consonância com a Teoria da Conservação dos Recursos (Hobfoll, 2001), um indivíduo confrontado com solicitações laborais excessivas, pode compensar eventuais perdas de recursos ou de produtividade, capitalizando todos os recursos disponíveis, incluindo continuar a trabalhar apesar da doença. Assim, o presentismo pode ser utilizado como uma estratégia de compensação (Demerouti, Le Blanc, Bakker, Schaufeli, & Hox, 2009).

Em terceiro lugar, a carga laboral excessiva, a escassez de pessoal e a pressão temporal, têm sido associadas ao comprometimento da saúde (Bowling & Kirkendall, 2012; Ng & Feldman, 2008; Pohling, Buruck, Jungbauer, & Leiter, 2016), expondo subsequentemente os indivíduos ao risco de presentismo (Miraglia & Johns, 2016).

Por outro lado, nem todas as exigências são avaliadas pelo indivíduo como stressantes, podendo algumas ser positivamente valorizadas e percebidas como oportunidades de promover ganhos futuros e crescimento pessoal, podendo assim, transformar-se em desafios que estimulam o envolvimento e a motivação. Estas são as denominadas exigências-desafio, como elevados níveis de responsabilidade pela inovação ou pressão temporal, que podem induzir presentismo através do envolvimento e da motivação positiva para comparecer ao trabalho (Crawford, LePine, & Rich, 2010; LePine, Podsakoff, & LePine, 2005).

Entre os stressores, uma variável particularmente relevante para o comportamento de assiduidade e para o bem-estar individual, é a insegurança laboral. Mesmo doentes, os indivíduos em empregos precários podem substituir a ausência pela presença, a fim de evitar quaisquer consequências negativas que possam estar associadas ao absentismo (Hansen & Anderson, 2008). O absentismo tem sido repetidamente associado de forma negativa à taxa de desemprego (Shoss & Penney, 2012), o que sugere que o presentismo poderá aumentar perante a ameaça de perda de emprego. De facto, resultados meta-analíticos demonstram que pessoas que experienciam insegurança laboral e problemas financeiros pessoais, reportam um maior número de dias de presença no trabalho apesar da doença (Miraglia & Johns, 2016).

No que respeita às consequências fisiológicas, psicológicas e comportamentais dos stressores, o *burnout* e a tensão provocam uma intensificação dos sintomas físicos e mentais (Darr & Johns, 2008), o que pode consequentemente aumentar a tendência para trabalhar estando doente (Miraglia & Johns, 2016; Thun & Løvseth, 2016).

Num estudo longitudinal com enfermeiros, Demerouti e colaboradores (2009) identificaram uma relação positiva e recíproca entre a exaustão emocional e o presentismo. Ao ser impedida a recuperação, a continuação do trabalho em situação de mal-estar, gerou sentimentos de exaustão que, por sua vez, conduziram à acumulação de trabalho e a estratégias de *coping* fragilizadas, num ciclo negativo que intensificou o presentismo (Demerouti, Le Blanc, Bakker, Schaufeli, & Hox, 2009).

Por fim, no âmbito de situações de *stress* , será interessante destacar o estudo de Gilbreath e Karimi (2012), que investigou o presentismo relacionado com o *stress* laboral e a sua associação com os comportamentos de gestão. Estes autores, verificaram que a tensão psicológica e o presentismo estavam positivamente relacionados, sobretudo em situações caracterizadas por comportamentos negativos dos supervisores, como a tomada de decisão não participativa, a incapacidade para gerir a dinâmica do grupo, o desinteresse pelas ideias dos colaboradores e um estilo de comunicação fechado.

Uma outra dimensão no âmbito do bem-estar psicológico é a autonomia, referindo-se a um forte sentido de determinação pessoal e de autoridade, contribuindo para o bem-estar psicológico do indivíduo (Ryff & Keyes, 1995).

Relativamente à relação entre o controlo no trabalho e o presentismo, a investigação apresenta um conjunto misto de associações positivas, negativas e não significativas (e.g., Aronsson & Gustafsson, 2005; Gustafsson & Marklund, 2011), resultando numa correlação meta-analítica negativa, ainda que muito reduzida (Miraglia & Johns, 2016). Conceptualmente, uma relação negativa traduziria a capacidade do controlo no trabalho em contrabalançar as exigências laborais e em reduzir a tensão e o *burnout* , diminuindo consequentemente o presentismo. Contudo, um modelo de dupla via que relaciona o controlo sobre o trabalho com o presentismo através de mecanismos de desgaste da saúde e de carácter motivacional/atitudinal, permite conciliar de forma mais adequada os resultados inconsistentes na literatura (Miraglia & Johns, 2016).

Outra dimensão do bem-estar psicológico é o ambiente, referindo-se à capacidade de moldar o ambiente de forma a satisfazer necessidades e desejos pessoais que, de acordo com Miraglia e Johns (2016), é uma dimensão conceptualmente relacionada com o constructo de auto-eficácia, pilar da Teoria Social Cognitiva de Albert Bandura. Apesar de já ter sido definida

nesta revisão de literatura, recorda-se que a auto-eficácia se refere às crenças do indivíduo acerca da sua própria capacidade de controlar o ambiente, agir sobre ele e influenciar os acontecimentos da vida (Bandura, 1997).

No que respeita ao presentismo, um estudo longitudinal realizado em Taiwan, revelou uma relação positiva entre a auto-eficácia e o trabalho em situação de doença (Lu, Peng, Lin, & Cooper, 2014). Mais concretamente, as crenças de auto-eficácia prediziam motivos de aproximação que induziam o presentismo, reflectindo razões éticas que valorizavam a lealdade e a diligência para com a profissão e a organização, bem como valores que engrandeciam a auto-resiliência.

Esta associação positiva, pode ser explicada pelas características específicas dos colaboradores com níveis elevados de auto-eficácia, pois, uma vez que estabelecem para si próprios metas exigentes, encaram os obstáculos como desafios, envidam grande esforço para alcançar objectivos e padrões, e adoptam estratégias de *coping* activo para enfrentar as exigências externas (Bandura, 1997). Assim, ao ser atribuída importância à auto-resiliência e à auto-realização, os colaboradores poderão ser induzidos a comparecer no trabalho mesmo estando doentes, de forma a atingir as suas metas e manter os padrões de desempenho (Miraglia & Johns, 2016).

Contudo, a auto-eficácia representa igualmente um recurso pessoal, capaz de reduzir o *stress* experienciado e de promover a saúde, diminuindo assim, a probabilidade de trabalhar em presença de queixas médicas (Xanthopoulou, Bakker, Demerouti, & Schaufeli, 2009).

No domínio da auto-aceitação, o modo como as pessoas se sentem em relação a si próprias e a facilidade com que aceitam os seus próprios limites, contribuem para o seu bem-estar psicológico (Miraglia & Johns, 2016). No contexto do presentismo, um estudo realizado com jovens adultos suecos, investigou as consequências no sentido de trabalhar estando doente, no que se refere ao grau em que a auto-estima de um indivíduo depende do seu desempenho. O estudo revelou uma relação positiva entre auto-estima baseada no desempenho e presentismo, concluindo que, as pessoas que fundamentam o seu valor pessoal no trabalho e que se definem em função deste, mostram-se mais propensas a investir intensamente no emprego, esforçando-se para trabalhar arduamente, realizar horas extraordinárias e comparecer no local de trabalho mesmo estando doentes (Löve, Grimby-Ekman, Eklöf, Hagberg, & Dellve, 2010).

Por último, o desenvolvimento e a manutenção de relações interpessoais positivas e baseadas na confiança, constituem um outro componente do bem-estar psicológico com implicações relevantes para o presentismo. O impacto das dinâmicas sociais no absentismo tem

sido amplamente documentado na literatura, demonstrando-se que a ausência se encontra associada ao controlo normativo e à integração social (Dello Russo, Miraglia, Borgogni, & Johns, 2013; Diestel, Wegge, & Schmidt, 2014; Johns, 1997, 2008, 2009; ten Brummelhuis, Johns, Lyons, & ter Hoeven, 2016).

Uma integração social elevada, pode estimular um esforço adicional no sentido de comparecer ao trabalho, mesmo em situações de doença, uma vez que as relações harmoniosas e de confiança com os colegas, encontram-se associadas a um maior número de dias de presentismo (Biron, Brun, Ivers, & Cooper, 2006; Caverley, Cunningham, & MacGregor, 2007; Hansen & Anderson, 2008). A explicação para este fenómeno, reside no facto da pertença à equipa poder activar um sentimento de obrigação em comparecer, de modo a cumprir expectativas sociais, e induzir o receio de causar sobrecarga aos colegas através do aumento da sua carga de trabalho (Grinyer & Singleton, 2000).

Todavia, as equipas podem desenvolver normas que favorecem o autocuidado e a melhoria da saúde, desencorajando, conseqüentemente, o trabalho em situação de doença. Neste sentido, um estudo evidenciou uma relação negativa entre o clima de saúde da equipa e o presentismo, ou seja, quando os membros da equipa demonstram preocupação, cuidam e conversam sobre problemas de saúde, será menos provável que compareçam no trabalho quando estão doentes (Schulz, Zacher, & Lippke, 2017). Um local de trabalho de carácter solidário, pode constituir um recurso laboral para aqueles que se encontram doentes, podendo inclusive, reforçar a saúde e, subseqüente, reduzir o presentismo. Para além disso, pode proporcionar aos colaboradores a confiança necessária para revelar a doença no contexto laboral e usufruir de tempo de ausência do trabalho para recuperação (Munir, Leka, & Griffiths, 2005). Além disso, colegas e supervisores solidários, podem ainda facilitar ajustamentos e apoio de substituição, diminuindo a pressão para comparecer (Aronsson *et al.*, 2000; Johns, 2011).

Numa observação geral da literatura existente, verificou-se que diversos estudos se têm centrado nos custos financeiros do presentismo para as organizações e para a economia em geral, custos esses, atribuíveis à redução da produtividade individual que o trabalho em situação de doença acarreta. Contudo, não são muitos os estudos que avaliaram as conseqüências do presentismo para o bem-estar dos colaboradores. De seguida, é apresentada uma síntese da literatura sobre as implicações do presentismo para a saúde e o bem-estar, abordando uma questão crucial: será o presentismo negativo ou positivo para o bem-estar individual?

Poderá o presentismo prejudicar o bem-estar?

Ao impedir a possibilidade de recuperação, é provável que a presença no trabalho em situação de doença comprometa a saúde física e mental futura, bem como o bem-estar. Algumas evidências de uma relação positiva entre o presentismo e o aumento do risco de doença futura (e subsequente absentismo), provêm de uma revisão de estudos longitudinais que avaliaram os efeitos do presentismo por doença na saúde física e mental subsequente (Skagen & Collins, 2016). Foi verificado que, trabalhar doente predizia um pior estado geral de saúde auto-avaliado no futuro (Bergström *et al.*, 2009; Dellve, Hadzibajramovic & Ahlborg, 2011; Gustafsson & Marklund, 2011), e que este efeito aumentava com a frequência do comportamento (Bergström *et al.*, 2009; Gustafsson & Marklund, 2011).

No que respeita à qualidade de vida em geral, pode presumir-se que o presentismo poderá levar as pessoas a negligenciar responsabilidades familiares ou actividades de lazer, uma vez que estar no trabalho em situação de doença, pode limitar o processo de recuperação total e, conseqüentemente, obrigar a utilizar o tempo livre e o tempo em casa para restaurar a energia física e mental. Tal pode prejudicar o equilíbrio entre trabalho e vida pessoal, exacerbar o conflito trabalho-família e, eventualmente, diminuir a satisfação com a vida (Demerouti, Bakker, & Bulters, 2004; Geurts, Kompier, Roxburgh, & Houtman, 2003).

Para além disso, o presentismo pode reduzir a satisfação dos colaboradores com o trabalho ao longo do tempo, através da sua influência em estados afectivo-motivacionais. Neste sentido, no estudo realizado por Karanika-Murray, Pontes, Griffiths e Biron (2015), foi constatado que trabalhar em condições de desconforto físico ou psicológico, diminui o *engagement* no trabalho, ao mesmo tempo que aumenta a propensão individual para a adição ao trabalho (*work addiction*), tendo o resultado final, sido uma avaliação pessoal menos positiva do emprego. Os dados indicaram ainda que, embora os indivíduos em situação de presentismo possam depender do trabalho de forma pouco saudável, o seu *engagement* poderá, contudo, manter a satisfação com o mesmo.

Relativamente às conseqüências do presentismo para o bem-estar de terceiros, como colegas e clientes, a diminuição do desempenho decorrente pelo facto de trabalhar em situação de doença, poderá constituir um problema, sobretudo em equipas muito interdependentes. Os riscos associados a trabalhar durante uma doença contagiosa são evidentes, uma vez que os colaboradores em situação de presentismo, colocam em risco a saúde dos colegas e do público em geral. Tal poderá ser particularmente preocupante no sector alimentar ou no sector da saúde, onde muitos médicos e enfermeiros continuam a trabalhar quando doentes e chegam mesmo a apresentar-se em funções com doenças infecciosas (McKevitt, Morgan, Dundas, & Holland, 1997; Rosvold & Bjertness, 2001; Widera, Chang, & Chen, 2010). Esta acção revela-se

paradoxal, considerando que, na área da saúde, os colegas tendem a encarar com desdém os pares portadores de infecções (Luksyte, Avery, & Yeo, 2015).

A curto prazo, a continuação do trabalho em situação de doença, poderá ser considerada desejável para a organização, dado que o indivíduo permanece em funções e alguma produtividade é preferível a nenhuma, contudo, esta prática deve ser cuidadosamente avaliada face aos riscos evidentes para a saúde e segurança, sobretudo em determinadas profissões, cujo desempenho em condições de saúde deficitária, prejudica a qualidade e a quantidade do trabalho, originando lapsos de atenção e de julgamento, que podem conduzir a violações involuntárias das normas de saúde e de segurança (Hemp, 2004).

Em suma, o trabalho em situação de doença exige um esforço acrescido para manter o nível de desempenho esperado, uma vez que os colaboradores necessitam de aumentar a concentração e o esforço cognitivo, para superar os sintomas perturbadores da doença, como por exemplo, a dor. Deste modo, a capacidade de monitorizar e responder prontamente às exigências do ambiente fica limitada, aumentando a probabilidade de erros e acidentes (Miraglia & Johns, 2016).

Poderá o presentismo favorecer o bem-estar?

Os motivos positivos associados ao presentismo, bem como a via atitudinal e motivacional que lhe está subjacente (Miraglia & Johns, 2016), corroboram a ideia de que, em determinadas circunstâncias, o presentismo poderá constituir uma escolha “sustentável” para o indivíduo, no entanto, tal dependerá de diversos factores.

Em primeiro lugar, a natureza da doença não deverá ser contagiosa nem excessivamente incapacitante. Esta perspectiva é sustentada por um relatório do Reino Unido (Institute for Employment Studies), que introduziu a noção de “presentismo positivo” (Garrow, 2016).

No intuito de reconhecer e distinguir entre presentismo positivo e negativo, o relatório defende políticas de assiduidade que objectivem reduzir o absentismo desnecessário ou prolongado, e transformá-lo em presentismo positivo através da disponibilização de programas de regresso ao trabalho bem estruturados e de suporte organizacional. Tal, poderá aplicar-se a pessoas em fase de recuperação de doenças de longa duração, nas quais uma forma “assistida” de presentismo, pode facilitar a reintegração do indivíduo no trabalho e na sociedade em geral. A expressão presentismo positivo, descreve ainda os colaboradores que sofrem de condições crónicas ou de longa duração (e.g., enxaqueca ou depressão), que poderão ser encorajados a permanecer no posto de trabalho, mediante o suporte adequado e ajustamentos na carga e no horário laboral, compatíveis com a sua capacidade de trabalho (Garrow, 2016).

Dois pilares principais sustentam a possibilidade do presentismo poder ser benéfico para a saúde mental e o bem-estar das pessoas. Em primeiro lugar, o trabalho pode ser um remédio ou uma cura, dado que pode contribuir para um funcionamento positivo e facilitar a adopção de uma visão mais activa do papel de doente (Roe & van Diepen, 2011).

Desempenhar uma tarefa e assumir um papel laboral, pode estimular as funções cognitivas, focalizar a concentração na actividade de trabalho, desviar a atenção da doença e de estados negativos, bem como gerar feedback positivo e sentimentos de valorização e de reconhecimento pessoal. Nesta perspectiva, trabalhar com uma condição clínica pode constituir uma forma de auto-afirmação, promovendo a auto-estima, podendo superar os custos do presentismo. Neste sentido, o efeito terapêutico do trabalho, constitui a base das intervenções de reabilitação profissional e das terapias ocupacionais (Kendall, Burton, Lunt, Mellor, & Daniels, 2015).

O segundo pilar assenta na ideia de que o presentismo apenas poderá ser construtivo, quando os trabalhadores em situação de doença, dispõem do tipo certo de suporte e de controlo sobre as suas funções. O apoio dos colegas e dos supervisores é essencial para sustentar a reintegração laboral, promover uma auto-imagem positiva e fornecer ajuda prática no posto de trabalho. Como anteriormente já mencionado, a compreensão e o suporte por parte das chefias podem reduzir o estigma associado a problemas psicológicos (e.g., depressão) e encorajar os trabalhadores a revelá-los, facilitando uma melhor integração profissional (Malachowski, Boydell, Sawchuk, & Kirsh, 2016).

Contudo, alguns obstáculos poderão surgir, uma vez que se pressupõe que os gestores tenham acesso à informação clínica do indivíduo, o que, devido às políticas de confidencialidade em vigor, tal poderá não ser permitido, impossibilitando a adopção de práticas oportunas por parte dos gestores (Malachowski *et al.*, 2016).

No entanto, os gestores podem estar disponíveis e receptivos para reconhecer e aceitar, que os trabalhadores em situação de presentismo poderão apenas desempenhar funções com níveis mais baixos de produtividade ou a um ritmo reduzido, evitando impor pressões e expectativas excessivas. Além disso, pode igualmente ser prestada particular atenção ao desenho do trabalho, de forma a redefinir tarefas e horários em função da condição clínica, das necessidades e da capacidade de trabalho do colaborador. O tempo e os métodos de trabalho poderão ser adaptados de forma não prejudicial, assegurando recuperação e reabilitação, e devendo ser introduzidos ajustamentos ergonómicos sempre que necessário (Miraglia & Johns, 2016).

Tendo todos estes aspectos em consideração, nos casos de colaboradores com doenças crónicas, um pré-requisito do presentismo positivo, é que o indivíduo não apenas manifeste vontade em permanecer no trabalho, mas também valorize a permanência como útil para o processo de reabilitação e recuperação, ou como benéfica para o funcionamento positivo e para o bem-estar (Roe & van Diepen, 2011).

Nos últimos anos, a investigação sobre o presentismo, tem vindo a abranger novos contextos culturais, profissionais e metodológicos, permitindo uma compreensão mais aprofundada dos factores que explicam a sua ocorrência bem como as suas implicações.

Ferreira e seus colaboradores (2019), num estudo conduzido em seis países, incluindo Portugal, evidenciaram que o clima de presentismo nas organizações influencia significativamente o conflito trabalho-família, sendo este efeito mediado pela percepção de justiça organizacional. Os resultados revelaram ainda diferenças culturais, com níveis mais elevados de conflito trabalho-família em países não-latinos, sublinhando a importância de uma abordagem culturalmente sensível à análise do fenómeno.

Em contexto português, Junça-Silva, Silva e Caetano (2022) analisaram a relação entre o *job crafting*, o significado do trabalho e o desempenho, demonstrando que o presentismo modera este processo. O estudo evidenciou que níveis reduzidos de presentismo potenciam a relação positiva entre a construção de sentido no trabalho e o desempenho, reforçando a necessidade de promover condições laborais saudáveis para maximizar os efeitos positivos do envolvimento no trabalho.

Noutro plano, Bryan, Bryce e Roberts (2022), introduziram o conceito de presentismo disfuncional, definido como a perda de produtividade directamente associada a problemas de saúde física e, sobretudo, psicológica. Os autores concluíram que os efeitos da saúde mental sobre o desempenho são mais graves do que os da saúde física, destacando a relevância da saúde psicológica como factor crítico para a produtividade.

Estudos mais recentes têm vindo a explorar os efeitos mediadores do presentismo em diferentes profissões. Seo e colaboradores (2023) mostraram que, no caso de treinadores de desporto adaptado, o trabalho emocional influencia o envolvimento laboral através do presentismo, que assume um papel negativo neste processo. Por sua vez, Mete e seus colegas (2024) evidenciaram que, em médicos afectados pelo sismo da Turquia em 2023, as estratégias de *coping* condicionam o grau de presentismo, revelando que a reavaliação positiva reduz a sua incidência, enquanto a procura de suporte social pode, paradoxalmente, aumentá-la.

Na Suíça, Gerlach e seus colaboradores (2024), analisaram factores organizacionais e culturais associados ao presentismo, demonstrando que dinâmicas de equipa positivas reduzem

a sua ocorrência, enquanto culturas de liderança problemáticas a potenciam. O estudo confirmou ainda a associação entre presentismo, *burnout*, insatisfação laboral e diminuição da qualidade de vida.

Na China, uma série de investigações têm aprofundado a análise dos determinantes do presentismo em contextos hospitalares de elevada exigência. Cheng e colegas (2024), identificaram o capital psicológico como mediador parcial da relação entre *burnout* e presentismo em enfermeiros de anestesia. Jianlan e colaboradores (2024) mostraram que factores como horas extraordinárias, posição profissional e conflito trabalho-família, explicam uma parte significativa da variabilidade do presentismo nos profissionais de enfermagem. Zhang, Fu *et al.* (2025) demonstraram que o ambiente de trabalho, a inteligência emocional e a fadiga por empatia, influenciam directa e indirectamente o presentismo em enfermeiros, salientando a importância de estratégias organizacionais focadas no bem-estar emocional. Finalmente, Zhang, Jiang e Sun (2025) confirmaram o papel mediador do capital psicológico na relação entre violência psicológica intra-organizacional e presentismo, reforçando a centralidade deste recurso individual como factor protector.

Em Portugal, Fernandes e Palma-Moreira (2025) analisaram a relação entre a Percepção do Suporte Organizacional, o compromisso organizacional e o presentismo em trabalhadores da administração local. Os resultados revelaram que a percepção cognitiva de suporte organizacional influencia de forma positiva e significativa o presentismo e o compromisso afectivo, enquanto a percepção afectiva do suporte organizacional impacta positivamente o compromisso afectivo. Constatou-se, contudo, que apenas o compromisso afectivo apresenta um efeito negativo e significativo sobre o presentismo, não se verificando qualquer efeito mediador. Este estudo contribui para uma melhor compreensão das dinâmicas entre suporte organizacional, compromisso e presentismo no sector público, salientando a importância de estratégias de gestão que favoreçam um ambiente laboral saudável e produtivo.

No conjunto, os estudos evidenciam que o presentismo é um fenómeno multifacetado, condicionado por factores individuais, relacionais, organizacionais e culturais. A literatura continua a apontar para a necessidade de políticas diferenciadas de prevenção e gestão adaptadas ao tipo de profissão e contexto cultural, valorizando os recursos que as organizações poderão ter ao seu dispor.

1.5. Relação entre as variáveis em estudo

A literatura tem demonstrado de forma consistente que a Percepção do Suporte Organizacional (PSO) constitui um recurso organizacional central, capaz de influenciar múltiplos desfechos individuais e organizacionais. Quando os trabalhadores percebem que a organização valoriza o seu contributo e se preocupa com o seu bem-estar, desenvolvem níveis mais elevados de Satisfação do Trabalho, maior compromisso organizacional e menor intenção de rotatividade (Caesens & Stinglhamber, 2020; Eisenberger *et al.*, 1986). Em contexto português, Fernandes e Palma-Moreira (2025) mostraram que a PSO, no sector público, exerce impacto positivo tanto sobre o compromisso afectivo como sobre o Presentismo, confirmando a sua relevância enquanto determinante comportamental no local de trabalho.

A relação entre Percepção do Suporte Organizacional (PSO) e Satisfação do Trabalho é amplamente sustentada pela Teoria da Troca Social (Blau, 1964), na medida em que o apoio organizacional percebido gera sentimentos de reciprocidade, os quais se traduzem em maior satisfação e envolvimento por parte do colaborador (Organ, Podsakoff, & MacKenzie, 2006; Caesens, Stinglhamber, Demoulin, & De Wilde, 2017). Estudos recentes, evidenciam que este efeito pode ser explicado por mecanismos psicológicos mediadores, entre os quais se destaca o Capital Psicológico (PsyCap). Este recurso individual composto pela Auto-eficácia, Esperança, Optimismo e Resiliência (Luthans, Avolio, Avey, & Norman, 2007), tem sido identificado como um mediador relevante, na relação entre suporte organizacional e bem-estar no trabalho, potenciando atitudes positivas e reforçando a satisfação laboral (Cheng *et al.*, 2024; Zhang, Jiang, & Sun, 2025).

No que respeita ao Presentismo, a Percepção do Suporte Organizacional (PSO) pode desempenhar um papel ambivalente. Por um lado, níveis mais elevados de suporte organizacional reduzem os efeitos negativos do *stress* e do *burnout*, mitigando a propensão para comparecer no trabalho em condições de saúde debilitadas (Gerlach *et al.*, 2024). Por outro lado, quando associado a elevadas expectativas de reciprocidade, o suporte organizacional pode reforçar a pressão para o Presentismo, sobretudo em contextos de forte compromisso afectivo (Fernandes & Palma-Moreira, 2025). Este paradoxo, sublinha a importância de considerar variáveis mediadoras, como o Capital Psicológico, que pode actuar como um recurso protector, face aos riscos do presentismo disfuncional (Bryan, Bryce, & Roberts, 2022).

1.6. Teorias e Modelos

Ao longo desta revisão de literatura, foram sendo mencionados diversos modelos e teorias, que oferecem contributos relevantes para a compreensão das relações entre a Percepção do Suporte Organizacional (PSO), o Capital Psicológico (PsyCap), a Satisfação do Trabalho e o Presentismo. Importa agora sistematizar essas perspectivas teóricas, de modo a evidenciar a sua pertinência e a justificar a sua inclusão no enquadramento conceptual do presente estudo.

No centro desta análise, encontra-se o modelo Job Demands-Resources (JD-R), desenvolvido por Demerouti, Bakker, Nachreiner e Schaufeli (2001). Este modelo, propõe que os recursos de trabalho, sejam eles organizacionais ou pessoais, exercem um papel fundamental na promoção da motivação e do bem-estar, mitigando em simultâneo os efeitos adversos das exigências laborais. A Percepção do Suporte Organizacional (PSO), pode ser entendida como um recurso organizacional, enquanto o Capital Psicológico (PsyCap) representa um recurso pessoal, ambos interagindo para explicar resultados, como a Satisfação do Trabalho ou o Presentismo. O modelo JD-R oferece um quadro abrangente e flexível, integrando diferentes perspectivas motivacionais e de *stress* laboral, justificando, por isso, a análise da função mediadora do PsyCap na relação entre a PSO e os resultados (Bakker & Demerouti, 2017; Bakker, Demerouti, & Sanz-Vergel, 2023).

Complementarmente, a Teoria da Conservação dos Recursos (COR), proposta por Hobfoll (1989, 2001), sustenta que os indivíduos tendem a adquirir, proteger e acumular recursos, sendo a sua perda particularmente prejudicial (Hobfoll, Halbesleben, Neveu, & Westman, 2018). No contexto organizacional, tanto a Percepção do Suporte Organizacional (PSO) como o Capital Psicológico (PsyCap), constituem recursos que previnem o desgaste, fomentam a motivação e reduzem comportamentos disfuncionais como o Presentismo (Halbesleben, Neveu, Paustian-Underdahl, & Westman, 2014; Hobfoll, 2002).

Por seu lado, a Teoria do Suporte Organizacional (Eisenberger *et al.*, 1986), no presente estudo, assume igualmente um papel central, na medida em que defende que os colaboradores desenvolvem crenças gerais sobre o grau em que a organização valoriza os seus contributos, bem como a forma como cuida do seu bem-estar. Tal percepção, traduz-se em níveis superiores de Satisfação do Trabalho e em menor tendência para o Presentismo, sendo frequentemente mediada por recursos pessoais como o Capital Psicológico (PsyCap) (Eisenberger, Rhoades, Shanock, & Wen, 2020; Rhoades & Eisenberger, 2002).

Paralelamente, duas teorias oriundas da Psicologia Positiva, contribuem de forma directa para a fundamentação do Capital Psicológico (PsyCap). A Teoria da Auto-eficácia de

Bandura (1997), destaca a importância das crenças individuais na própria capacidade de alcançar objectivos, constituindo a auto-eficácia como um dos pilares fundamentais do PsyCap. Por seu turno, a Teoria da Esperança (Snyder, 2002), acrescenta que a motivação para atingir metas, depende da capacidade de delinear vias (caminhos) alternativas e da agência necessária para as percorrer, fornecendo uma explicação para os efeitos do Capital Psicológico sobre a Satisfação e o Presentismo.

Para além destas bases centrais, importa considerar teorias complementares que oferecem nuances explicativas adicionais. A Teoria da Auto-determinação proposta por Deci e Ryan (2000), sublinha que a satisfação das necessidades psicológicas básicas de autonomia, competência e relação, potenciam o bem-estar e a motivação, reforçando a relevância do suporte organizacional. Já a Teoria da Troca Social (Blau, 1964), explica a reciprocidade entre trabalhadores e organização, sustentando que quando os colaboradores percebem um elevado suporte, os indivíduos tendem a retribuir com maior empenho e satisfação, reduzindo atitudes negativas e comportamentos contraproducentes. Finalmente, a Teoria Broaden-and-Build, que traduzindo literalmente significa ampliar e construir as emoções positivas (Fredrickson, 2001), enfatiza que estas ampliam os repertórios cognitivos e comportamentais, construindo recursos duradouros, numa lógica convergente com os efeitos de desenvolvimento do Capital Psicológico.

Por fim, algumas teorias clássicas fornecem contributos históricos e conceptuais relevantes. A Teoria das Características do Trabalho de Hackman e Oldham (1976), explica de que modo dimensões como autonomia, variedade de tarefas ou feedback, favorecem a motivação intrínseca e a Satisfação do Trabalho. A Teoria dos Dois Factores de Herzberg, Mausner e Snyderman (1993), faz a distinção entre factores motivacionais e higiénicos, permitindo compreender diferentes determinantes da satisfação laboral. A Teoria da Expectativa, originalmente proposta por Vroom em 1964, considera que a motivação resulta da expectativa de alcançar resultados valorizados. Desenvolvimentos posteriores, nomeadamente a meta-análise de Van Eerde e Thierry (1996), confirmaram a relevância desta teoria no contexto organizacional, o que se relaciona directamente com os efeitos do suporte organizacional e do Capital Psicológico na satisfação e no desempenho. Por último, a Teoria da Identidade Social (Turner, Brown, & Tajfel, 1979), sustenta que a identificação com a organização pode reforçar atitudes positivas, satisfação e comportamentos construtivos no trabalho.

Em síntese, os modelos e teorias aqui apresentados de forma sucinta, ainda que distintos, complementam-se na explicação das dinâmicas entre a Percepção do Suporte

Organizacional, o Capital Psicológico, a Satisfação do Trabalho e o Presentismo. Enquanto o modelo Job Demands-Resources (JD-R), a Teoria da Conservação dos Recursos (COR) e a Teoria do Suporte Organizacional fornecem a estrutura conceptual de base, as restantes teorias acrescentam especificidade, enriquecendo a robustez do enquadramento conceptual do presente estudo.

Parte II: Modelo de Investigação | Hipóteses

De modo a estudar o papel que o Capital Psicológico (PsyCap) possa ter como mediador na relação entre a Percepção do Suporte Organizacional (PSO) e a Satisfação do Trabalho (ST) e o Presentismo, a presente investigação propõe a análise de dois modelos, um centrado na Satisfação do Trabalho (Y_1) e outro no Presentismo (Y_2), ambos influenciados pela Percepção do Suporte Organizacional (X) e mediados pelo Capital Psicológico (M).

Esta abordagem é sustentada por considerações teóricas e metodológicas, que reforçam a necessidade de estudar separadamente desfechos que, embora relacionados, possuem fundamentos conceptuais e implicações práticas distintas (Hayes, 2022). Ou seja, quando um mediador explica parte da relação entre X e Y , este papel de mediador não exclui a possibilidade de outros mediadores ou resultados decorrentes do mesmo X . Como tal, segundo Hayes (2022), é perfeitamente razoável estimar modelos em separado, quando os resultados são conceptualmente ou empiricamente distintos (Hayes, 2022).

É ainda absolutamente relevante, clarificar a razão pela qual no presente estudo é realizada uma mediação e não uma moderação. Em termos analíticos, as questões relativas a *como* são normalmente abordadas através da análise do processo ou da mediação, enquanto as questões relativas a *quando* são mais frequentemente respondidas através da análise da moderação. Especificamente, o objectivo da análise de mediação é determinar em que medida uma suposta variável causal X , influencia um resultado Y , através de uma ou mais variáveis mediadoras (M) (Hayes, 2022).

Posto isto, a decisão de apresentar dois modelos distintos, mas complementares, reflecte tanto uma escolha metodológica sólida, quanto uma abordagem teórica alinhada com os objectivos de explorar *como* a Percepção do Suporte Organizacional (PSO - X) e o Capital Psicológico (PsyCap - M), podem impactar desfechos distintos no contexto do trabalho: a Satisfação do Trabalho (ST - Y_1) e o Presentismo (Y_2).

Com base nestas considerações, apresentam-se de seguida os modelos conceptuais simplificados que orientam a investigação. A Figura 1 ilustra o primeiro modelo, no qual a Satisfação do Trabalho (ST) surge como variável dependente (Y_1). A Figura 2 apresenta o segundo modelo, em que o Presentismo (Y_2) assume esse papel. Em ambos os casos, a Percepção do Suporte Organizacional (PSO) é considerada a variável independente (X) e o Capital Psicológico (PsyCap) desempenha o papel de mediador (M), sendo o objectivo analisar de que forma estas relações se configuram de modo distinto em cada um dos desfechos.

Figura 1

Modelo 1 de Investigação Simplificada

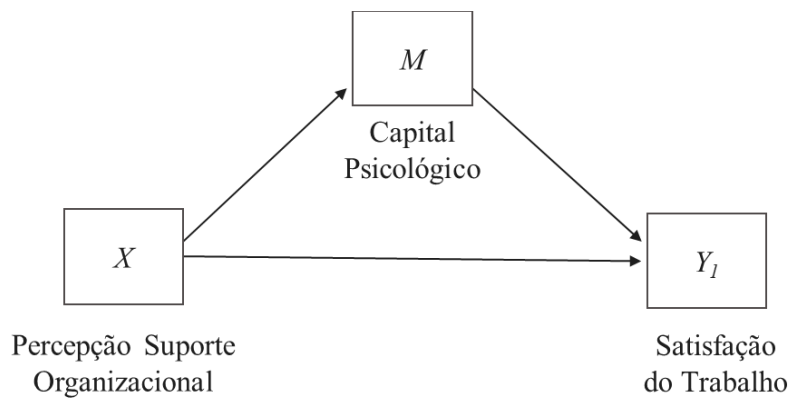
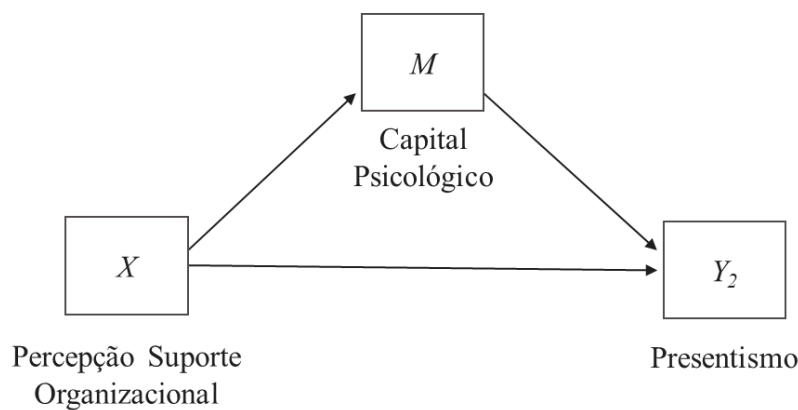


Figura 2

Modelo 2 de Investigação Simplificada



A partir destes modelos conceptuais, torna-se possível explicitar as hipóteses de investigação que orientam o presente estudo. Estas hipóteses derivam directamente do enquadramento teórico e empírico previamente discutido e procuram traduzir de forma operacional, as relações propostas entre a Percepção do Suporte Organizacional (PSO), o Capital Psicológico (PsyCap), a Satisfação do Trabalho (ST) e o Presentismo.

Hipótese 1. A Percepção do Suporte Organizacional está positivamente associada ao Capital Psicológico.

Esta hipótese decorre do pressuposto de que o suporte organizacional percebido, funciona como um recurso contextual que alimenta e reforça recursos pessoais. A literatura tem evidenciado que contextos organizacionais favoráveis, podem fomentar níveis mais elevados de Auto-eficácia, Esperança, Resiliência e Optimismo – os quatro componentes do Capital Psicológico (Luthans *et al.*, 2007; Avey *et al.*, 2011). Assim, é expectável que os colaboradores que percebem maior suporte organizacional desenvolvam também níveis mais elevados de Capital Psicológico.

Hipótese 2. A Percepção do Suporte Organizacional está positivamente relacionada com a Satisfação do Trabalho.

A Teoria da Troca Social (Blau, 1964) sustenta que as relações estabelecidas entre trabalhadores e organização assentam em mecanismos de reciprocidade. Quando os colaboradores percebem que a organização valoriza o seu contributo e se preocupa com o seu bem-estar (Eisenberger *et al.*, 1986), tendem a responder com atitudes positivas, entre as quais a satisfação. A investigação tem confirmado consistentemente esta associação positiva (Caesens & Stinglhamber, 2014), reforçando a pertinência de a considerar neste estudo.

Hipótese 3. O Capital Psicológico medeia a relação entre a Percepção do Suporte Organizacional e o Presentismo.

Esta constitui a hipótese central (hipótese *major*) do presente estudo, uma vez que traduz a principal contribuição teórica e empírica desta investigação. O Presentismo, entendido como a presença física no trabalho apesar de condições que poderiam justificar a ausência (Johns, 2010), tem sido associado a factores individuais e contextuais. Assume-se aqui, que o Capital Psicológico (PsyCap) pode constituir-se como um mecanismo mediador que explica, pelo menos em parte, a forma como a Percepção do Suporte Organizacional se relaciona com comportamentos de Presentismo. De acordo com a Teoria da Conservação dos Recursos (Hobfoll, 1989), recursos organizacionais (como o suporte percebido) podem potenciar recursos pessoais (como o PsyCap), os quais, por sua vez, influenciam directamente comportamentos e atitudes dos trabalhadores. Assim, testar esta hipótese é fundamental para compreender de que modo o Capital Psicológico (PsyCap) actua como via de transmissão entre recursos organizacionais e a manifestação de Presentismo, oferecendo implicações práticas relevantes para a gestão de pessoas (Xanthopoulou, Bakker, Demerouti, Schaufeli, 2009).

Em síntese, as hipóteses H1 e H2 assumem um carácter instrumental, funcionando como suporte conceptual e empírico, enquanto a hipótese H3, representando a hipótese *major*, constitui-se como a principal contribuição deste estudo para o conhecimento sobre os mecanismos que ligam recursos organizacionais, recursos pessoais e comportamentos no contexto de trabalho.

Por último, importa clarificar que, embora a presente investigação tenha considerado simultaneamente a Satisfação do Trabalho e o Presentismo como variáveis dependentes, a opção metodológica foi a de testá-las em modelos distintos, pelo que não foi realizado o estudo da relação entre estas duas variáveis. Tal decisão, teve por objectivo assegurar uma análise mais rigorosa e diferenciada, permitindo captar especificidades de cada resultado sem que a interpretação fosse condicionada pela coexistência das duas variáveis num único modelo. A escolha de destacar o Presentismo, deve-se ao facto de se tratar de um fenómeno menos explorado em estudos científicos, em contraste com a Satisfação do Trabalho, cuja relação com a Percepção do Suporte Organizacional e com o Capital Psicológico, se encontra mais consolidada na literatura (Eisenberger & Stinglhamber, 2011; Luthans & Youssef-Morgan, 2017; Lohaus & Habermann, 2019). Esta abordagem permitiu assim, dar primazia à hipótese *major* (H3), centrada no Presentismo, sem comprometer a robustez conceptual e empírica das hipóteses instrumentais (H1 e H2).

Parte III: Método

3.1 Delineamento

A presente investigação tem um delineamento não experimental, uma vez que não existe manipulação das variáveis em análise, sendo o seu propósito estabelecer associações e compreender relações entre constructos (Marôco, 2021) no contexto organizacional, recorrendo-se a uma metodologia quantitativa, o que possibilita a mensuração das variáveis através de instrumentos estandardizados e a subsequente aplicação de técnicas estatísticas para testar as hipóteses formuladas (Field, 2024).

Trata-se igualmente de um estudo de carácter transversal, dado que a recolha de dados foi realizada num único momento temporal, permitindo captar de forma imediata as percepções dos participantes relativamente às variáveis em estudo (Field, 2024).

3.2 Instrumentos

Como instrumento de pesquisa no presente estudo, foi desenvolvido um questionário digital no Google Forms (<https://workspace.google.com/products/forms/>) subdividido em seis blocos (vide Anexo A). No início do questionário constou uma breve introdução ao estudo, o consentimento informado e a aceitação de participação por parte do respondente. Do bloco 1 ao bloco 4, constaram respectivamente as escalas de Percepção do Suporte Organizacional, de Satisfação do Trabalho, do Presentismo e do Capital Psicológico. O bloco 5 foi dedicado à recolha de dados sociodemográficos.

O instrumento foi configurado com as seguintes condicionantes: a aceitação de participação por parte do respondente e a não possibilidade de submissão do questionário com respostas incompletas. Relativamente à gestão de como as respostas foram recolhidas e protegidas, o questionário foi definido mediante a não recolha de endereços de email; foi desactivada cópia de respostas aos inquiridos; não foi permitida a edição de respostas após as mesmas terem sido enviadas e por último, o questionário foi limitado a uma resposta, pelo que os inquiridos para responder, tiveram de iniciar sessão no Google. Os critérios de inclusão foram ter mais de 18 anos e estar activamente no mercado de trabalho.

De seguida, são detalhadas algumas das principais características dos instrumentos de medida utilizados para cada um dos constructos em estudo, bem como os dados sociodemográficos recolhidos.

3.2.1 Capital Psicológico

Luthans, Youssef, & Avolio (2007) sugeriram que o comportamento organizacional se focasse no Comportamento Organizacional Positivo (POB), como tal, ao adoptar as emoções positivas como objecto de estudo, a Auto-eficácia, a Esperança, a Resiliência e o Optimismo, foram apresentados como estados de Comportamento Organizacional Positivo (POB), que poderiam representar uma configuração de ordem superior designada por Capital Psicológico (PsyCap) (Avey, Luthans, Smith, & Palmer, 2010). Luthans e co-autores (2007) propuseram deste modo o Psychological Capital Questionnaire (PCQ), específico para o contexto organizacional (com 24 itens), tendo por objectivo medir um novo conceito na área da psicologia organizacional.

Apesar de Machado (2008) ter aplicado o questionário a centros de investigação e desenvolvimento tecnológico em Portugal, aquando da validação do instrumento para a população portuguesa, Mónico, Pais, dos Santos e Santos (2014) contribuíram para a validade e fiabilidade do questionário, justificando que a sua aplicação a outro contexto organizacional português, exigiria a verificação das propriedades psicométricas, contribuindo deste modo para aprofundar o estudo psicométrico do Questionário de Capital Psicológico (PsyCap) no contexto organizacional português (questionário utilizado nesta investigação).

O questionário é composto por 22 itens (um invertido), tendo dois itens sido excluídos da versão original devido a baixos pesos de regressão. A dimensão da Auto-eficácia é constituída por seis itens (1, 2, 3, 4, 5 e 6) (c.f. item 1: Sinto-me confiante quando procuro uma solução para um problema a longo prazo; item 2: Sinto-me confiante quando represento a minha área de trabalho em reuniões com a Direcção; item 3: Sinto-me confiante para contribuir para as discussões sobre a estratégia da organização; item 4: Sou capaz de definir objectivos para a minha área de trabalho; item 5: Sinto-me confiante quando preciso de contactar com pessoas fora da empresa (por exemplo, clientes/utentes, fornecedores) para discutir problemas; e item 6: Sinto-me confiante para apresentar informações a um grupo de colegas). A dimensão da Esperança apresenta igualmente seis itens (7, 8, 9, 10, 11 e 12) (c.f. item 7: Se eu estivesse numa situação difícil no trabalho, poderia pensar em muitas formas de sair dela; item 8: Hoje em dia, tento atingir os meus objectivos com grande determinação, sem desanimar; item 9: Para qualquer problema, há muitas maneiras de o resolver; item 10: Neste momento, vejo-me como uma pessoa de sucesso no trabalho; item 11: Consigo pensar em muitas maneiras de atingir os meus objectivos no trabalho; e item 12: Neste momento, estou a atingir os objectivos profissionais que defini para mim próprio/a). A dimensão da Resiliência apresenta cinco itens

(13, 14, 15, 16 e 17) (c.f. item 13: Em geral, de uma forma ou de outra, consigo gerir o trabalho e as suas dificuldades; item 14: No trabalho, se necessário, sou capaz de ficar “por minha conta e risco”; item 15: Em geral, consigo ultrapassar facilmente as coisas mais stressantes no trabalho; item 16: Sou capaz de ultrapassar os momentos difíceis no trabalho, porque já passei por dificuldades no passado; e item 17: Sinto que consigo lidar com muitas coisas ao mesmo tempo no trabalho). Por último, a dimensão do Optimismo é composta por cinco itens [18, 19, 20, 21 (invertido) e 22] (c.f. item 18: Quando as coisas são incertas para mim no trabalho, normalmente espero o melhor; item 19: No meu trabalho, vejo sempre o lado positivo das coisas; item 20: No trabalho, sou optimista em relação ao que vai acontecer no futuro; item 21: No trabalho, as coisas nunca correm como eu gostaria; e item 22: Trabalho com a convicção de que cada contratempo tem um lado positivo).

No questionário, os respondentes tiveram de indicar o seu nível de concordância através de uma escala de Likert de seis pontos (1 = *Discordo totalmente*, 2 = *Discordo*, 3 = *Discordo em parte*, 4 = *Concordo em parte*, 5 = *Concordo* e 6 = *Concordo totalmente*). O *score* total da escala varia de 22 a 132 pontos.

O modelo tetrafactorial do Capital Psicológico revelou boa qualidade de ajustamento, sustentando os quatro factores originais: F1 – Auto-eficácia ($\alpha = .84$), F2 – Esperança ($\alpha = .82$), F3 – Resiliência ($\alpha = .81$) e F4 – Optimismo ($\alpha = .70$). A escala global apresentou um Alpha de Cronbach de .91, pelo que os resultados obtidos contribuem para uma utilização fiável das dimensões do Capital Psicológico em contexto organizacional (Mónico, Pais, dos Santos, & Santos, 2014).

3.2.2 Percepção do Suporte Organizacional

A Percepção do Suporte Organizacional foi medida no presente estudo, a partir da Perceived Organizational Support (Eisenberger, Huntington, Hutchison, & Sowa, 1986) mais precisamente na versão reduzida proposta mais tarde por Roadhes e Eisenberger (2002), e validada por dos Santos e Gonçalves (2013) para a população portuguesa.

Com o objectivo de avaliar as percepções dos colaboradores relativamente ao suporte recebido por parte da organização, este instrumento de medida apresenta uma estrutura bifactorial, composta por oito itens, quatro dos quais invertidos.

Relativamente ao primeiro factor, os itens (1, 4, 6 e 8) referem-se a uma componente afectiva (c.f. item 1: A empresa onde trabalho valoriza o meu contributo para o bem-estar institucional; item 4: A empresa onde trabalho preocupa-se realmente com o meu bem-estar;

item 6: A empresa onde trabalho preocupa-se com a minha satisfação profissional; e item 8: A empresa onde trabalho preza a minha realização profissional). No que diz respeito ao segundo factor, os itens (2, 3, 5 e 7) dizem respeito a uma componente cognitiva (c.f. item 2: A empresa onde trabalho não aprecia devidamente o meu esforço profissional; item 3: A empresa onde trabalho ignora os meus protestos; item 5: Mesmo que desempenhasse o meu trabalho o melhor possível, a empresa onde trabalho não se iria aperceber; e item 7: A empresa onde trabalho demonstra muito pouca preocupação por mim). Como se pode observar, nesta segunda dimensão todos os itens encontram-se invertidos (em sentido negativo), no entanto, estão todos na mesma direcção.

No questionário, é solicitado aos inquiridos que respondam numa escala de Likert de concordância de 7 pontos (1 = *Discordo totalmente*, 2 = *Discordo bastante*, 3 = *Discordo um pouco*, 4 = *Não discordo nem concordo*, 5 = *Concordo moderadamente*, 6 = *Concordo bastante* e 7 = *Concordo totalmente*). O score total desta escala varia de 8 a 56 pontos.

No que diz respeito às propriedades psicométricas, o modelo bifactorial apresentou um Alpha de Cronbach na dimensão afectiva de $\alpha = .91$ e na dimensão cognitiva de $\alpha = .83$. A escala global apresentou um Alpha de Cronbach de .87 (dos Santos & Gonçalves, 2013).

3.2.3 Satisfação do Trabalho

A Satisfação do Trabalho foi avaliada utilizando a Escala de Satisfação do Trabalho de Warr, Cook e Wall (1979), validada para a população portuguesa por Santos, Sousa e Gonçalves (2022). Esta escala é constituída por quinze itens, todos eles apresentando um sentido positivo, referentes a vários aspectos do trabalho, em que os participantes indicam o grau de satisfação ou insatisfação com cada uma das características do trabalho apresentadas. Os 15 itens remetem para uma *rating scale* de satisfação de sete pontos (1 = *extremamente insatisfeito*, 2 = *Insatisfeito*, 3 = *Moderadamente insatisfeito*, 4 = *Nem insatisfeito nem satisfeito*, 5 = *Moderadamente satisfeito*, 6 = *Satisfeito* e 7 = *Extremamente satisfeito*). O score total da escala varia de 15 a 105 pontos.

Segundo os autores da escala original (Warr *et al.*, 1979), o conjunto completo de itens pode ser visto mediante três factores: satisfação extrínseca, satisfação intrínseca e satisfação com relações profissionais. Um grupo de cinco itens (1, 3, 5, 13 e 15), segundo Warr e co-autores (1979) emergiu como uma dimensão especialmente relacionada com satisfação extrínseca das condições de trabalho (c.f. item 1: Condições físicas de trabalho; item 3: Relação com os colegas de trabalho; item 5: Supervisão imediata - chefia directa; item 13: Horário de

trabalho; e item 15: Segurança/estabilidade no emprego). A segunda dimensão de quatro itens (2, 6, 8 e 14) foi melhor descrita como a satisfação intrínseca da actividade profissional (c.f. item 2: Liberdade para escolher o método de trabalho; item 6: Responsabilidades atribuídas; item 8: Oportunidade para usar competências próprias; e item 14: Variedade nas tarefas). Os restantes itens (4, 7, 9, 10, 11, 12) constituíram a terceira dimensão, que se situava entre as características intrínsecas e extrínsecas, sugerindo uma preocupação com o reconhecimento individual e o comportamento dos superiores hierárquicos, tendo tal sido interpretado pelos autores em termos de satisfação nas relações profissionais do colaborador (c.f. item 4: Reconhecimento pelo bom desempenho; item 7: Remuneração (salário); item 9: Relações laborais entre gestão e trabalhadores; item 10: Possibilidade de promoção; item 11: Gestão da empresa; e item 12: Atenção dada às sugestões dos trabalhadores).

O instrumento validado para a população portuguesa manteve o modelo trifactorial da escala original, apresentando um Alpha de Cronbach global de $\alpha = .93$ (dos Santos, Sousa, & Gonçalves, 2022).

3.2.4 Presentismo

A Stanford Presenteeism Scale-6 (SPS-6 – Koopman *et al.*, 2002), foi validada para a população portuguesa por Ferreira, Martinez, Sousa e Cunha (2010). Trata-se de uma medida que avalia as perdas de produtividade laboral por intermédio de dois factores distintos: a Distracção Evitada (DE) e o Trabalho Completado (TC).

A dimensão Distracção Evitada, composta por três itens (1, 3 e 4), prende-se com aspectos psicológicos, referindo-se à quantidade de concentração que é mobilizada para produzir quando existe um efeito de presentismo (c.f. item 1: Devido ao meu problema de saúde, as dificuldades que normalmente fazem parte do meu trabalho foram mais complicadas de gerir; item 3: O meu problema de saúde inibiu-me de tirar prazer do trabalho; e item 4: Senti-me desesperado/a na concretização de determinadas tarefas de trabalho devido ao meu problema de saúde). Relativamente a esta dimensão, importa referir que os itens apesar de estarem todos na mesma direcção, estão invertidos, pelo que, a leitura dos resultados deverá ser feita da seguinte forma: quanto maior o valor na dimensão Distracção Evitada menor o nível de presentismo.

A dimensão Trabalho Completado integrando igualmente 3 itens (2, 5 e 6), diz respeito a causas físicas de presentismo e corresponde à quantidade de trabalho realizado sob o efeito dessas mesmas causas (c.f. item 2: Apesar do meu problema de saúde consegui terminar as

tarefas difíceis do trabalho; item 5: No trabalho, consegui concentrar-me na concretização dos meus objectivos, apesar do meu problema de saúde; e item 6: Senti-me com energia suficiente para completar todo o meu trabalho, apesar do meu problema de saúde).

Cada um destes factores perfazendo um total de seis questões, são apresentadas numa escala de Likert de concordância com cinco modalidades de resposta (1 = *Discordo totalmente*, 2 = *Discordo em parte*, 3 = *Nem discordo nem concordo*, 4 = *Concordo em parte* e 5 = *Concordo totalmente*). O *score* total desta escala varia de 6 a 30 pontos.

No que diz respeito às propriedades psicométricas, as dimensões da escala apresentaram valores de Alpha de Cronbach acima de .80 (Ferreira, Martinez, Sousa, & Cunha, 2010).

3.3 Variáveis Sociodemográficas

No que diz respeito às variáveis sociodemográficas foram recolhidos os dados que a seguir são discriminados: Idade (18-24 anos, 25-34 anos, 35-44 anos, 45-54 anos, 55-64 anos, 65 anos ou mais) – estes intervalos de idade por faixas etárias propostos, reflectem etapas significativas do ciclo de vida descrito por Super (1980) e são consistentes com estudos sociodemográficos do Instituto Nacional de Estatística, Portugal (INE, 2024). Sexo (masculino, feminino). Habilitações literárias (6º ano ou inferior, 9º ano ou equivalente, 12º ano ou equivalente, curso tecnológico/profissional/outros, bacharelato, licenciatura pré-Bolonha, licenciatura pós-Bolonha, pós-graduação, mestrado, doutoramento). No que se refere às questões relativas ao tempo de trabalho na organização, ao tempo total de experiência profissional e ao tempo no cargo/função actual, todas elas apresentam hipóteses de resposta iguais (menos de 1 ano, 1 a 3 anos, 4 a 7 anos, 8 a 12 anos, 13 a 20 anos, mais de 20 anos). Por último foi questionado o nível hierárquico do cargo actual do respondente na sua organização (direcção superior, direcção intermédia, chefia/supervisão, técnico especializado, operacional).

3.4 Procedimento

O instrumento de pesquisa foi desenvolvido por intermédio do *Google Forms* (<https://workspace.google.com/products/forms/>) com um tempo médio de resposta a rondar os dez minutos.

Para aceder à amostra, foi enviado um pedido de divulgação via endereço de correio electrónico a várias organizações (vide Anexo B). Após a permissão das organizações, foi enviado um novo email, para difusão junto dos respectivos colaboradores (vide Anexo C).

Na obtenção de respostas, foi igualmente utilizada a rede social do WhatsApp.

O instrumento iniciou com uma breve apresentação do estudo e disponibilização dos contactos dos responsáveis para informações adicionais, seguido do consentimento informado, cuja continuidade no preenchimento do questionário estava condicionado à aceitação do mesmo por parte dos respondentes.

Aos participantes foi assegurada a confidencialidade, o anonimato das respostas e dada a garantia que o tratamento dos dados recolhidos respeitaria o Regulamento Geral sobre a Protecção de Dados. Assumiu-se ainda o compromisso que a informação recolhida seria utilizada exclusivamente no âmbito deste estudo, não havendo prejuízo para os participantes. Por último, foi informado que a participação era livre e voluntária, podendo o respondente, desistir de participar em qualquer momento e sem qualquer consequência.

O instrumento foi de seguida composto por cinco blocos de perguntas sobre os tópicos em estudo, por intermédio de escalas de auto-relato, e recolha de dados sociodemográficos para caracterização da amostra.

O questionário terminou com uma mensagem aos participantes, onde constava a confirmação da submissão bem sucedida das respostas, os contactos dos responsáveis pelo estudo em caso de informações adicionais sobre o mesmo, e o agradecimento pela participação.

Para a utilização das escalas de medida das variáveis em estudo, foi solicitada autorização aos autores das mesmas (vide Anexo D).

Relativamente à dimensão da amostra, foi considerada a regra frequentemente utilizada em investigação multivariada que sugere um número mínimo de participantes correspondente entre 5 a 10 vezes o número de itens do instrumento (Hair, Black, Babin, & Anderson, 2010; Tabachnick & Fidell, 2013). Dado que o questionário aplicado integrou um total de 52 itens, o número recomendado situava-se entre 260 e 520 participantes. A recolha foi encerrada após a obtenção de 305 respostas válidas, assegurando, deste modo, uma dimensão amostral adequada para as análises efectuadas. O período de recolha de dados ocorreu entre o dia 5 de Fevereiro de 2025 e o dia 12 de Maio deste mesmo ano.

A análise de dados foi realizada no sistema operativo IBM SPSS Statistics – Versão 29.0.1.0, excepto a Análise Factorial Confirmatória que foi operacionalizada no JAMOVI – Versão 2.6.24. O software de referência utilizado para testar a mediação no SPSS, foi o PROCESS macro OLS – Versão 4.3.1, tendo sido especificamente usado neste estudo, o modelo 4 de regressão de Hayes (2022).

Parte IV: Resultados

4.1 Análise Descritiva da Amostra

A amostra do presente estudo foi constituída por 305 participantes (N = 305), dos quais 68,2% se identificaram com o sexo feminino (n = 208) e 31,8% com o sexo masculino (n = 97). A inclusão da variável sexo prende-se com a evidência empírica de que o género pode influenciar a forma como os colaboradores percebem o ambiente organizacional e experienciam fenómenos como o suporte organizacional e o presentismo (Lohaus & Habermann, 2019; Bakker, Demerouti, & Sanz-Vergel, 2014).

Relativamente à distribuição etária, a maioria dos respondentes situou-se entre os 35 e os 44 anos (n = 95, 31,1%), seguidos das faixas etárias dos 45 aos 54 anos (n = 85, 27,9%) e dos 25 aos 34 anos (n = 60, 19,7%). Participantes com idades entre os 55 e os 64 anos representaram 14,8% (n = 45) da amostra, enquanto os mais jovens (18-24 anos) e os mais velhos (65 anos ou mais) foram menos representados, com 5,6% (n = 17) e 1% (n = 3), respectivamente. A escolha por faixas etárias específicas baseia-se no modelo de desenvolvimento de carreira proposto por Super (1980), que relaciona a idade com estágios significativos do ciclo de vida profissional. Esta categorização, encontra-se igualmente alinhada com os critérios de segmentação etária utilizados pelo Instituto Nacional de Estatística (INE, 2024), permitindo assim uma análise sociodemográfica mais contextualizada e relevante para o contexto laboral português.

Quanto às habilitações literárias, observou-se uma diversidade formativa relevante, sendo que a maioria dos inquiridos possuía o 12.º ano ou equivalente (n = 66, 21,6%), licenciaturas (pré-Bolonha: n = 47, 15,4%; pós-Bolonha: n = 48, 15,7%) e mestrado (n = 50, 16,4%). Com cursos tecnológicos/profissionais ou outros (n = 27, 8,9%) e 9.º ano (n = 24, 7,9%). Participantes com pós-graduação representaram 7,2% (n = 22), da amostra, enquanto 3,6% (n = 11) indicaram possuir um doutoramento. Com menor representatividade, surgiu o bacharelato com 2% (n = 6) e o 6.º ano ou inferior com 1,3% (n = 4). A inclusão desta variável justifica-se pelo facto de o nível de escolaridade estar associado a diferentes expectativas, percepções e atitudes no contexto organizacional (Warr, Cook, & Wall, 1979; Bakker & Demerouti, 2017), influenciando por exemplo, a forma como os colaboradores experienciam o suporte e a Satisfação do Trabalho.

Relativamente ao tempo total de experiência profissional, observou-se uma predominância de participantes com mais de 20 anos de experiência (n = 125, 41%), seguidos

por 23,3% (n = 71) com 13 a 20 anos e 14,8% (n = 45) com 8 a 12 anos. As restantes categorias corresponderam a 12,5% (n = 38) com 4 a 7 anos, 5,6% (n = 17) com 1 a 3 anos e 3% (n = 9) com menos de 1 ano de experiência profissional. Esta variável foi incluída por permitir compreender o percurso profissional do colaborador e a sua exposição a contextos organizacionais diversos, o que pode impactar nas suas percepções e respostas comportamentais no trabalho (Eisenberger, Rhoades, Shanock, & Wen, 2020).

No que concerne à antiguidade na organização actual, observou-se uma distribuição equilibrada, com 22,3% (n = 68) dos participantes a indicar estar na organização entre 1 a 3 anos, 19,7% (n = 60) entre 4 a 7 anos, 15,7% (n = 48) entre 8 a 12 anos e 18,7% (n = 57) com mais de 20 anos de antiguidade. Os restantes inquiridos, indicaram entre 13 a 20 anos (n = 39, 12,8%) e menos de 1 ano (n = 33, 10,8%). Esta variável é particularmente relevante no estudo da percepção do suporte organizacional, uma vez que o tempo de permanência, pode influenciar o grau de identificação do colaborador com a organização e a interiorização das práticas institucionais (Eisenberger *et al.*, 2020).

Quanto ao tempo no cargo/função actual, a maioria dos respondentes encontrava-se nessa posição entre 1 a 3 anos com 25,6% (n = 78), seguido de 22% (n = 67) entre 4 a 7 anos, 15,1% (n = 46) com mais de 20 anos, 13,8% (n = 42) entre 8 a 12 anos, 13,1% (n = 40) com menos de 1 ano e, finalmente, entre 13 a 20 anos com 10,5% (n = 32) da amostra no actual cargo/função. A análise desta variável visa captar a estabilidade ou mobilidade funcional dentro da organização, a qual pode afectar a percepção de reconhecimento, autonomia e envolvimento com a função desempenhada (Bakker, Demerouti, & Sanz-Vergel, 2014).

Por fim, relativamente ao nível hierárquico na organização, os dados recolhidos revelaram um predomínio de técnicos especializados com 47,5% (n = 145), seguidos de operacionais com 23,3% (n = 71), chefias/supervisores com 13,4% (n = 41), direcção superior com 8,9% (n = 27) e por último, direcção intermédia com 6,9% (n = 21). A inclusão desta variável permite compreender o papel da posição hierárquica na experiência organizacional dos indivíduos, sendo que níveis hierárquicos mais elevados tendem a ter maior autonomia, acesso a recursos e participação na tomada de decisão, aspectos que podem interferir quer no capital psicológico quer no presentismo (Seligman, 2011, 2018; Luthans *et al.*, 2007).

A Tabela 1 sintetiza a distribuição da amostra de acordo com as variáveis sociodemográficas recolhidas.

Tabela 1*Dados Sociodemográficos*

		Frequência	Percentagem
Sexo	Masculino	97	31,8
	Feminino	208	68,2
Faixa etária	18-24 anos	17	5,6
	25-34 anos	60	19,7
	35-44 anos	95	31,1
	45-54 anos	85	27,9
	55-64 anos	45	14,8
	65 anos ou mais	3	1,0
Habilitações literárias	6º ano ou inferior	4	1,3
	9º ano ou equivalente	24	7,9
	12º ano ou equivalente	66	21,6
	Curso Tec/Prof/ Outros	27	8,9
	Bacharelato	6	2,0
	Licenciatura Pré-Bolonha	47	15,4
	Licenciatura Pós-Bolonha	48	15,7
	Pós-Graduação	22	7,2
Tempo de experiência profissional	Mestrado	50	16,4
	Doutoramento	11	3,6
	Menos de 1 ano	9	3,0
	1 a 3 anos	17	5,6
	4 a 7 anos	38	12,5
	8 a 12 anos	45	14,8
Antiguidade	13 a 20 anos	71	23,3
	Mais de 20 anos	125	41,0
	Menos de 1 ano	33	10,8
	1 a 3 anos	68	22,3
	4 a 7 anos	60	19,7
	8 a 12 anos	48	15,7
Tempo no cargo/função actual	13 a 20 anos	39	12,8
	Mais de 20 anos	57	18,7
	Menos de 1 ano	40	13,1
	1 a 3 anos	78	25,6
	4 a 7 anos	67	22,0
	8 a 12 anos	42	13,8
Nível hierárquico do cargo actual	13 a 20 anos	32	10,5
	Mais de 20 anos	46	15,1
	Direcção superior	27	8,9
	Direcção intermédia	21	6,9
	Chefia/Supervisão	41	13,4
	Técnico especializado	145	47,5
	Operacional	71	23,3

Nota. N = 305.

4.2 Análise das Qualidades Métricas das Escalas

4.2.1 Análise Factorial Confirmatória

A Análise Factorial Confirmatória (AFC) constitui uma etapa essencial na avaliação da validade de constructo das escalas utilizadas, permitindo verificar se os dados empíricos se ajustam de forma adequada ao modelo teórico subjacente (Marôco, 2021). Esta abordagem integra-se na modelação por equações estruturais, sendo amplamente recomendada em contextos de investigação psicométrica e organizacional. Como parte deste processo, são avaliados diversos índices de ajustamento, comparando-se os seus valores com pontos de referência estabelecidos na literatura (Hu & Bentler, 1999; Marôco, 2021).

O teste do qui-quadrado (χ^2) e o respectivo valor de significância (p) constituem os primeiros indicadores a considerar, sendo desejável um valor de χ^2 reduzido e um p -value superior a 0.05. Contudo, reconhece-se que o χ^2 é particularmente sensível ao tamanho amostral, podendo conduzir a rejeições infundadas do modelo. O rácio entre o valor de qui-quadrado e os graus de liberdade (χ^2/gf), conhecido como qui-quadrado normatizado, permite uma análise mais equilibrada: valores próximos de 1 reflectem um ajustamento muito bom; entre 1 e 2 são considerados bons; entre 2 e 5 indicam ajustamento aceitável e valores superiores a 5 correspondem a um mau ajustamento (Marôco, 2021).

Relativamente aos índices comparativos, destacam-se o Comparative Fit Index (CFI) e o Tucker-Lewis Index (TLI), cujos valores devem idealmente situar-se acima de 0.95 para indicar um ajustamento muito bom. Valores entre 0.9 e 0.95 são considerados com um bom ajustamento; entre 0.8 e 0.9, ajustamento sofrível; e menor de 0.8, ajustamento mau (Marôco, 2021).

O Standardized Root Mean Square Residual (SRMR) é um índice de ajustamento absoluto que avalia a magnitude média das diferenças padronizadas entre as correlações observadas e as estimadas pelo modelo. Valores mais baixos indicam que as discrepâncias entre o modelo e os dados observados são reduzidas, reflectindo melhor qualidade de ajustamento. Assim, valores de SRMR iguais ou inferiores a 0.08 indicam um bom ajustamento (Marôco, 2021).

Quanto ao erro de aproximação avaliado através do Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA), valores iguais ou inferiores a 0.05 reflectem um ajustamento muito bom, entre 0.05 e 0.08 ajustamento aceitável, e superiores a 0.08-0.10, ajustamento inaceitável. Importa ainda considerar o limite superior do intervalo de confiança (IC) a 90 % menor a 0.1,

bem como o *p-value* igual ou superior a 0.05 (Marôco, 2021). Os valores de referência dos índices de ajustamento são apresentados na Tabela 2.

Tabela 2

Valores de Referência dos Índices de Ajustamento

Estadística	Valores de Referência e Interpretação	Problemas com a utilização
χ^2 e <i>p-value</i>	Quanto menor o χ^2 melhor; <i>p-value</i> ≥ 0.05	Sensível ao N; Favorece modelos complexos.
χ^2/gl	> 5 - Ajustamento mau]2;5] - Ajustamento aceitável]1;2] - Ajustamento bom ~1 - Ajustamento muito bom	Sensível ao N; Penaliza modelos complexos.
CFI	< 0.8 - Ajustamento mau	Sensível ao N;
TLI	[0.8;0.9[- Ajustamento sofrível [0.9;0.95[- Ajustamento bom ≥ 0.95 - Ajustamento muito bom	Sensível ao número de variáveis/ complexidade do modelo.
SRMR	≤ 0.08 - Ajustamento bom	Sobrestimado para N pequenos
RMSEA (I.C 90%) e <i>p-value</i>	> 0.08-0.10 - Ajustamento inaceitável]0.05; 0.08] - Ajustamento aceitável ≤ 0.05 - Ajustamento muito bom <i>p-value</i> ≥ 0.05 Lim. Sup. do IC90 < 0.1 - Ajustamento bom	Sensível ao número reduzido e a modelos com poucos graus de liberdade (é geralmente, sobrestimado nestas condições).

Fonte. In Marôco, J. (2021, p. 55).

Estes critérios, amplamente reconhecidos na literatura metodológica por Hu & Bentler (1999), Kline (2011), Field (2024) entre outros, e adaptados por Marôco (2021) serão aplicados de forma sistemática no estudo da Análise Factorial Confirmatória das escalas utilizadas na presente investigação, isto é, Percepção do Suporte Organizacional (PSO), Satisfação do Trabalho (ST), Presentismo (SPS) e Capital Psicológico (PsyCap), assegurando uma avaliação rigorosa da adequação dos modelos teóricos aos dados empíricos recolhidos.

AFC da Escala da Percepção do Suporte Organizacional

A Análise Factorial Confirmatória (AFC) da escala de Percepção do Suporte Organizacional (PSO) revelou um ajustamento muito bom do modelo proposto. O teste exacto de ajustamento apresentou um valor de $\chi^2 = 26.2$, com 19 graus de liberdade e um $p\text{-value} = 0.125$ (vide Tabela 3), não sendo possível rejeitar a hipótese nula de ajustamento adequado entre o modelo teórico e os dados observados. A razão χ^2/gl foi de 1.38, valor que segundo Marôco (2021) indica um ajustamento muito bom.

Relativamente às medidas de ajustamento (vide Tabela 4), o Comparative Fit Index (CFI = 0.996) e o Tucker-Lewis Index (TLI = 0.994) ultrapassam o patamar de 0.95, o que corresponde a um ajustamento muito bom. O Standardized Root Mean Square Residual (SRMR = 0.0191) encontra-se muito abaixo de 0.08, evidenciando igualmente um ajustamento bom. Por fim, o Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA = 0.0352) é inferior a 0.05, com um intervalo de confiança de 90% entre 0.00 e 0.0654, o que corresponde a um ajustamento muito bom e aceitável mesmo no limite superior, confirmando a adequação do modelo.

Tabela 3

Teste ao Ajustamento do Modelo Exacto da Escala da Percepção do Suporte Organizacional

χ^2	gl	p
26.2	19	0.125

Tabela 4

Medidas de Ajustamento da Escala da Percepção do Suporte Organizacional

CFI	TLI	SRMR	RMSEA	IC 90% RMSEA	
				Lim. Inferior	Lim. Superior
0.996	0.994	0.0191	0.0352	0.00	0.0654

AFC da Escala da Satisfação do Trabalho

A Análise Factorial Confirmatória (AFC) da escala de Satisfação do Trabalho (ST) revelou um ajustamento globalmente aceitável do modelo proposto. O teste exacto de ajustamento (vide Tabela 5) apresentou um valor de $\chi^2 = 275$, com 87 graus de liberdade e um $p\text{-value} < 0.001$, o que indica rejeição da hipótese nula de ajustamento perfeito. A razão χ^2/gl

foi de 3.16, situando-se no intervalo]2;5] que segundo Marôco (2021), corresponde a um ajustamento aceitável.

Relativamente às medidas de ajustamento (vide Tabela 6), o Comparative Fit Index (CFI = 0.931) e o Tucker-Lewis Index (TLI = 0.917) encontram-se entre 0.90 e 0.95, indicando um ajustamento bom. O Standardized Root Mean Square Residual (SRMR = 0.0404) é muito inferior a 0.08, evidenciando um ajustamento bom. Por fim, o Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA = 0.0841) que segundo Marôco (2021) tende a ser sobrestimado em modelos com poucos graus de liberdade, situa-se ligeiramente acima de 0.08, com um intervalo de confiança de 90% entre 0.0730 e 0.0954, classificando-se como ajustamento aceitável e não excedendo o limite superior de 0.10, o que reforça a adequação do modelo.

Tabela 5

Teste ao Ajustamento do Modelo Exacto da Escala da Satisfação do Trabalho

χ^2	gl	<i>p</i>
275	87	<.001

Tabela 6

Medidas de Ajustamento da Escala da Satisfação do Trabalho

CFI	TLI	SRMR	RMSEA	IC 90% RMSEA	
				Lim. Inferior	Lim. Superior
0.931	0.917	0.0404	0.0841	0.0730	0.0954

AFC da Escala do Presentismo

A Análise Factorial Confirmatória (AFC) da escala de Presentismo revelou um ajustamento misto do modelo proposto. O teste exacto de ajustamento (vide Tabela 7) apresentou um valor de $\chi^2 = 41.8$, com 8 graus de liberdade e um *p-value* < 0.001, indicando rejeição da hipótese nula de ajustamento perfeito. A razão χ^2 /gl foi de 5.23, ultrapassando o limite de 5 e correspondendo, segundo Marôco (2021), a um ajustamento mau.

Relativamente às medidas de ajustamento (vide Tabela 8), o Comparative Fit Index (CFI = 0.954) indica um ajustamento muito bom, enquanto o Tucker-Lewis Index (TLI = 0.915) se situa entre 0.90 e 0.95, correspondendo a um bom ajustamento. O Standardized Root Mean Square Residual (SRMR = 0.0696) é inferior a 0.08, evidenciando um ajustamento bom. Por fim, o Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA = 0.118), valor acima de 0.10,

indica um ajustamento inaceitável, sendo contudo um índice que, segundo Marôco (2021), tende a ser sobrestimado em modelos com poucos graus de liberdade, como é no caso presente, o que requer cautela na interpretação. O intervalo de confiança de 90% para o RMSEA varia entre 0.0840 e 0.154, com limite superior a exceder 0.10, reforçando a necessidade dessa prudência. Apesar destas limitações apontadas pelo RMSEA e pela razão χ^2/gl , os restantes indicadores sustentam parcialmente a adequação do modelo, apoiando a validade factorial da escala para avaliação do presentismo.

Tabela 7

Teste ao Ajustamento do Modelo Exacto da Escala do Presentismo

χ^2	gl	<i>p</i>
41.8	8	<.001

Tabela 8

Medidas de Ajustamento da Escala do Presentismo

CFI	TLI	SRMR	RMSEA	IC 90% RMSEA	
				Lim. Inferior	Lim. Superior
0.954	0.915	0.0696	0.118	0.0840	0.154

AFC da Escala do Capital Psicológico

A Análise Factorial Confirmatória (AFC) da escala de Capital Psicológico (PsyCap) revelou um ajustamento globalmente aceitável do modelo proposto. O teste exacto de ajustamento (vide Tabela 9) apresentou um valor de $\chi^2 = 621$, com 203 graus de liberdade e um *p-value* < 0.001, indicando rejeição da hipótese nula de ajustamento perfeito. A razão χ^2/gl foi de 3.06, situando-se no intervalo]2;5], que segundo Marôco (2021) corresponde a um ajustamento aceitável.

Relativamente às medidas de ajustamento (vide Tabela 10), o Comparative Fit Index (CFI = 0.904) encontra-se ligeiramente acima de 0.90, correspondendo a um ajustamento bom, enquanto o Tucker-Lewis Index (TLI = 0.891) se situa abaixo de 0.90, evidenciando um ajustamento sofrível. O Standardized Root Mean Square Residual (SRMR = 0.0542) é inferior a 0.08, confirmando um bom ajustamento. Por fim, o Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA = 0.0822), ligeiramente acima de 0.08, indica um ajustamento aceitável. O intervalo de confiança de 90% para o RMSEA varia entre 0.0749 e 0.0896, com o

limite superior abaixo de 0.10, reforçando a adequação global do modelo apesar das limitações apontadas.

Tabela 9

Teste ao Ajustamento do Modelo Exacto da Escala do Capital Psicológico

χ^2	gl	<i>p</i>
621	203	<.001

Tabela 10

Medidas de Ajustamento da Escala do Capital Psicológico

CFI	TLI	SRMR	RMSEA	IC 90% RMSEA	
				Lim. Inferior	Lim. Superior
0.904	0.891	0.0542	0.0822	0.0749	0.0896

4.2.2 Fiabilidade

A avaliação da fiabilidade das escalas utilizadas nesta investigação foi realizada através do coeficiente Alpha de Cronbach (α), reconhecido como uma das métricas mais clássicas e robustas na psicometria para estimar a consistência interna de um conjunto de itens (Cronbach, 1951; Tavakol & Dennick, 2011). Este coeficiente expressa o grau de correlação entre os itens de uma subescala, também designada por dimensão ou factor, permitindo aferir se estes se encontram inter-relacionados e, por conseguinte, se avaliam de forma coesa o mesmo constructo subjacente, um aspecto central em contextos de avaliação de fenómenos psicológicos e organizacionais (Peterson, 1994; Trizano-Hermosilla & Alvarado, 2016).

Neste estudo, a interpretação dos valores de alpha (α) baseou-se nas orientações propostas por Murphy e Davidshofer (1988, 2014), tal como sintetizadas por Peterson (1994). De acordo com este quadro de referência, valores de alpha (α) inferiores a 0.6 são considerados inaceitáveis; valores de 0.7 correspondem a uma fiabilidade baixa; entre 0.8 e 0.9 revelam fiabilidade moderada a elevada; e valores iguais ou superiores a 0.9 indicam fiabilidade elevada. Estes critérios recomendados para a fiabilidade estimada pelo Alpha de Cronbach (α), podem ser observados na Tabela 11.

Tabela 11*Critérios Recomendados Para a Fiabilidade Estimada Pelo Alpha de Cronbach (α)*

Autor	Condição	α de Cronbach
Murphy and Davidshofer (1988, p. 89)	Nível inaceitável	0.6
	Nível baixo	0.7
	Nível moderado a elevado	0.8 - 0.9
	Nível elevado	0.9

Fonte. *In* Peterson, R. A., (1994, p. 382).

Importa ainda salientar que o valor de Alpha de Cronbach é influenciado pelo número de itens incluídos numa subescala, podendo apresentar-se artificialmente elevado em instrumentos com muitos itens, ou subestimado quando o número de itens é reduzido (Marôco & Garcia-Marques, 2006; Tavakol & Dennick, 2011). Ainda assim, o coeficiente alpha mantém-se como o índice mais frequentemente utilizado na literatura científica e na prática empírica, fornecendo uma base fiável e reconhecida para a avaliação da consistência interna de instrumentos psicométricos (Cronbach, 1951; Peterson, 1994).

Deste modo, neste estudo, a utilização do coeficiente de Alpha de Cronbach permite garantir uma avaliação rigorosa e comparável da robustez psicométrica das diferentes escalas utilizadas: Percepção do Suporte Organizacional (PSO), Satisfação do Trabalho (ST), Presentismo (SPS) e Capital Psicológico (PsyCap).

Fiabilidade da Escala Percepção do Suporte Organizacional

A escala da Percepção do Suporte Organizacional (PSO), foi concebida para avaliar as convicções dos colaboradores relativamente ao suporte que aqueles percebem receber da sua organização (Eisenberger, Huntington, Hutchison, & Sowa, 1986). Estruturada num modelo bifactorial, esta escala contempla duas dimensões distintas: uma componente afectiva e uma componente cognitiva do suporte organizacional.

Relativamente à dimensão PSO_Afectiva, o valor do coeficiente Alpha de Cronbach foi de $\alpha = .916$ o que, de acordo com os critérios tidos em consideração neste estudo, corresponde a um nível de fiabilidade elevado (Peterson, 1994). Adicionalmente, a análise de fiabilidade por item-a-item (vide Tabela 12), demonstrou que a eliminação de qualquer um dos quatro itens resultaria numa diminuição do valor de alpha, o que reforça a adequação e coesão dos itens relativamente à dimensão afectiva.

Tabela 12

Análise do Impacto da Eliminação de Cada Item (1, 4, 6 e 8) na Dimensão Afetiva da Escala da Percepção do Suporte Organizacional (PSO)

Itens	Afirmações	Se o item for eliminado
		α de Cronbach
PSO1	A empresa onde trabalho valoriza o meu contributo para o bem-estar institucional.	0.905
PSO4	A empresa onde trabalho preocupa-se realmente com o meu bem-estar.	0.891
PSO6	A empresa onde trabalho preocupa-se com a minha satisfação profissional.	0.877
PSO8	A empresa onde trabalho preza a minha realização profissional.	0.891

No que diz respeito à dimensão PSO_Cognitiva, observou-se também uma consistência interna moderada a elevada, com $\alpha = .855$. Os valores de alpha caso cada item fosse eliminado demonstrou igualmente que a eliminação de qualquer um dos quatro itens, resultaria numa diminuição do valor de alpha (vide Tabela 13). Os resultados confirmam que, apesar da formulação inversa dos itens que compõem esta subescala, os mesmos avaliam de forma coesa a dimensão cognitiva do suporte organizacional percebido.

Tabela 13

Análise do Impacto da Eliminação de Cada Item (2, 3, 5 e 7) na Dimensão Cognitiva da Escala da Percepção do Suporte Organizacional (PSO)

Itens	Afirmações	Se o item for eliminado
		α de Cronbach
PSO2	A empresa onde trabalho não aprecia devidamente o meu esforço profissional.	0.842
PSO3	A empresa onde trabalho ignora os meus protestos.	0.806
PSO5	Mesmo que desempenhasse o meu trabalho o melhor possível, a empresa onde trabalho não se iria aperceber.	0.788
PSO7	A empresa onde trabalho demonstra muito pouca preocupação por mim.	0.826

Em síntese, os resultados obtidos sustentam a adequação psicométrica das duas dimensões da escala de Percepção do Suporte Organizacional (PSO), assegurando a fiabilidade

das medidas utilizadas para observar quer os aspectos afectivos, quer cognitivos do suporte organizacional no presente estudo.

Fiabilidade da Escala Satisfação do Trabalho

A avaliação da fiabilidade da escala Satisfação do Trabalho (ST), foi realizada com base no modelo trifactorial proposto por Warr, Cook e Wall (1979). Este modelo contempla três dimensões distintas da experiência laboral: Satisfação Extrínseca, Satisfação Intrínseca e Satisfação com Relações Profissionais.

No que respeita à dimensão Satisfação Extrínseca, o coeficiente de fiabilidade foi de $\alpha = .651$, situando-se abaixo do limiar mínimo recomendado (Peterson, 1994). A análise da consistência interna por item revelou que a eliminação de qualquer um dos itens não resultaria numa melhoria do valor global de alpha, com valores a variar entre .546 (ST1) e .626 (ST13) (vide Tabela 14). Estes resultados sugerem que os itens não apresentam uma contribuição suficientemente homogénea para o constructo e indicam a necessidade de uma análise cuidadosa em sede de discussão.

Tabela 14

Análise do Impacto da Eliminação de Cada Item (1, 7, 13 e 15) na Dimensão Satisfação Extrínseca da Escala Satisfação do Trabalho (ST)

Itens	Afirmações	Se o item for eliminado
		α de Cronbach
ST1	Condições físicas de trabalho.	0.546
ST7	Remuneração (salário).	0.563
ST13	Horário de trabalho.	0.626
ST15	Segurança/estabilidade no emprego.	0.596

A dimensão Satisfação Intrínseca apresentou um $\alpha = .861$, indicando uma fiabilidade moderada a elevada (Peterson, 1994). Os valores de alpha caso cada item fosse eliminado oscilaram entre .810 (ST8) e .858 (ST10) (vide Tabela 15), reforçando a coesão interna da subescala e a sua capacidade para medir consistentemente os aspectos intrínsecos da Satisfação do Trabalho.

Tabela 15

Análise do Impacto da Eliminação de Cada Item (2, 6, 8, 10 e 14) na Dimensão Satisfação Intrínseca da Escala Satisfação do Trabalho

Itens	Afirmações	Se o item for eliminado
		α de Cronbach
ST2	Liberdade para escolher o método de trabalho.	0.830
ST6	Responsabilidades atribuídas.	0.831
ST8	Oportunidade para usar competências próprias.	0.810
ST10	Possibilidade de promoção.	0.858
ST14	Variedade nas tarefas.	0.829

Quanto à dimensão Satisfação com Relações Profissionais, registou-se um valor de $\alpha = .900$, o que evidencia um nível de fiabilidade elevado (Peterson, 1994). A análise item por item (vide Tabela 16) indicou coeficientes de alpha entre .866 (ST12) e .914 (ST3). Embora o valor de alpha revelasse um ligeiro aumento caso o item ST3 fosse eliminado, este seria um aumento marginal, pelo que se optou por mantê-lo, uma vez que a escala já apresenta uma consistência interna elevada e a remoção do item implicaria perda de informação conceptual relevante para a avaliação desta dimensão (Clark & Watson, 1995; DeVellis, 2017; DeVellis & Thorpe, 2022).

Tabela 16

Análise do Impacto da Eliminação de Cada Item (3, 4, 5, 9, 11 e 12) na Dimensão Satisfação nas Relações Profissionais da Escala Satisfação do Trabalho

Itens	Afirmações	Se o item for eliminado
		α de Cronbach
ST3	Relação com os colegas de trabalho.	0.914
ST4	Reconhecimento pelo bom desempenho.	0.872
ST5	Supervisão imediata (chefia directa).	0.889
ST9	Relações laborais entre gestão e trabalhadores.	0.870
ST11	Gestão da empresa.	0.874
ST12	Atenção dada às sugestões dos trabalhadores.	0.866

Em suma, os resultados obtidos permitem afirmar que, com excepção da dimensão da Satisfação Extrínseca, as restantes dimensões da escala de Satisfação do Trabalho (ST) demonstram uma fiabilidade psicométrica adequada e sustentam a sua aplicação no contexto do presente estudo.

Fiabilidade da Escala do Presentismo

A escala de Presentismo (Stanford Presenteeism scale – SPS-6) proposta por Koopman e seus colaboradores (2002), é estruturada em dois factores distintos: Distracção Evitada (DE) e Trabalho Completado (TC), cada um reflectindo diferentes dimensões do impacto do presentismo na produtividade laboral.

A dimensão Distracção Evitada apresentou um coeficiente de Alpha de Cronbach de $\alpha = .834$, indicando uma fiabilidade moderada a elevada (Peterson, 1994). A análise item-a-item (vide Tabela 17) revelou que o item SPS1 apresenta uma correlação item-total corrigida inferior à dos restantes, sendo que a sua eliminação resultaria num aumento marginal do valor de alpha para .855. Ainda assim, optou-se pela sua retenção, dado que a consistência global da subescala já se revela adequada e a exclusão do item implicaria perda de conteúdo relevante para a avaliação desta dimensão (Clark & Watson, 1995; DeVellis, 2017; DeVellis & Thorpe, 2022).

Tabela 17

Análise do Impacto da Eliminação de Cada Item (1, 3 e 4) na Dimensão Distracção Evitada da Escala do Presentismo (SPS)

Itens	Afirmações	Se o item for eliminado
		α de Cronbach
SPS1	Devido ao meu problema de saúde, as dificuldades que normalmente fazem parte do meu trabalho foram mais complicadas de gerir.	0.855
SPS3	O meu problema de saúde inibiu-me de tirar prazer do trabalho.	0.718
SPS4	Senti-me desesperado na concretização de determinadas tarefas de trabalho devido ao meu problema de saúde.	0.730

No que diz respeito à subescala Trabalho Completado, foi obtido um valor de $\alpha = .812$, correspondente a uma fiabilidade moderada a elevada (Peterson, 1994). A análise item-a-item (vide Tabela 18) demonstrou que a eliminação de qualquer um dos itens, implicaria uma redução do coeficiente alpha, com valores que variam entre .666 (SPS5) e .781 (SPS2). Estes resultados indicam que todos os itens contribuem de forma coesa para a consistência interna deste factor, validando a sua inclusão no constructo. Além disso, os valores obtidos situam-se dentro dos parâmetros considerados adequados para instrumentos psicométricos de curta extensão (Osburn, 2000; Trizano-Hermosilla & Alvarado, 2016).

Tabela 18

Análise do Impacto da Eliminação de Cada Item (2, 5 e 6) na Dimensão Trabalho Completado da Escala do Presentismo (SPS)

Itens	Afirmações	Se o item for eliminado
		α de Cronbach
SPS2	Apesar do meu problema de saúde consegui terminar as tarefas difíceis do trabalho.	0.781
SPS5	No trabalho, consegui concentrar-me na concretização dos meus objectivos, apesar do meu problema de saúde.	0.666
SPS6	Senti-me com energia suficiente para completar todo o meu trabalho, apesar do meu problema de saúde.	0.775

Em síntese, os resultados confirmam que ambas as dimensões do Presentismo apresentam níveis de fiabilidade adequados, sustentando a sua aplicabilidade na medição do presentismo em contextos organizacionais.

Fiabilidade da Escala do Capital Psicológico

A avaliação da fiabilidade da escala do Capital Psicológico proposta por Lthans e colaboradores (2007), permitiu aferir a robustez interna das quatro dimensões que integram o constructo de Capital Psicológico: Auto-eficácia, Esperança, Resiliência e Optimismo.

A dimensão Auto-eficácia apresentou um $\alpha = .893$, classificando-se com uma fiabilidade moderada a elevada, muito próxima do limiar de fiabilidade elevada (Peterson, 1994). Os valores do coeficiente de alpha caso cada item fosse eliminado variaram entre .866 e .883 (vide Tabela 19), sendo todos inferiores ao alpha global, o que confirma a adequação e coesão dos seis itens que compõem esta subescala.

Tabela 19

Análise do Impacto da Eliminação de Cada Item (1, 2, 3, 4, 5 e 6) na Dimensão da Auto-eficácia na Escala do Capital Psicológico (PsyCap)

Itens	Afirmações	Se o item for eliminado
		α de Cronbach

PsyCap1	Sinto-me confiante quando procuro uma solução para um problema a longo prazo.	0.878
PsyCap2	Sinto-me confiante quando represento a minha área de trabalho em reuniões com a Direcção.	0.866
PsyCap3	Sinto-me confiante para contribuir para as discussões sobre a estratégia da organização.	0.868
PsyCap4	Sou capaz de definir objectivos para a minha área de trabalho.	0.870
PsyCap5	Sinto-me confiante quando preciso de contactar com pessoas fora da empresa (por exemplo, clientes/utentes, fornecedores) para discutir problemas.	0.883
PsyCap6	Sinto-me confiante para apresentar informações a um grupo de colegas.	0.880

A dimensão Esperança registou um $\alpha = .888$, também correspondente a uma fiabilidade moderada a elevada (Peterson, 1994). Nenhuma das eliminações de itens resultaria num aumento do coeficiente, com valores a variar entre .853 (PsyCap11) e .888 (PsyCap7) (vide Tabela 20), o que demonstra uma estrutura interna sólida e estável.

Tabela 20

Análise do Impacto da Eliminação de Cada Item (7, 8, 9, 10, 11 e 12) na Dimensão da Esperança da Escala do Capital Psicológico (PsyCap)

Itens	Afirmações	Se o item for eliminado
		α de Cronbach
PsyCap7	Se eu estivesse numa situação difícil no trabalho, poderia pensar em muitas formas de sair dela.	0.888
PsyCap8	Hoje em dia, tento atingir os meus objectivos com grande determinação, sem desanimar.	0.858
PsyCap9	Para qualquer problema, há muitas maneiras de o resolver.	0.875
PsyCap10	Neste momento, vejo-me como uma pessoa de sucesso no trabalho.	0.865
PsyCap11	Consigo pensar em muitas maneiras de atingir os meus objectivos no trabalho.	0.853
PsyCap12	Neste momento, estou a atingir os objectivos profissionais que defini para mim próprio(a).	0.867

A dimensão Resiliência revelou uma consistência interna de $\alpha = .846$, igualmente dentro do intervalo de fiabilidade moderada a elevada (Peterson, 1994). A eliminação de qualquer item não justificaria melhoria no coeficiente, com o valor de alpha a oscilar entre .780 (PsyCap15) e .843 (PsyCap14) (vide Tabela 21), confirmando a pertinência dos cinco itens que constituem esta dimensão.

Tabela 21

Análise do Impacto da Eliminação de Cada Item (13, 14, 15, 16 e 17) na Dimensão da Resiliência da Escala do Capital Psicológico (PsyCap)

Itens	Afirmações	Se o item for eliminado
		α de Cronbach
PsyCap13	Em geral, de uma forma ou de outra, consigo gerir o trabalho e as suas dificuldades.	0.821
PsyCap14	No trabalho, se necessário, sou capaz de ficar “por minha conta e risco”.	0.843
PsyCap15	Em geral, consigo ultrapassar facilmente as coisas mais stressantes no trabalho.	0.780
PsyCap16	Sou capaz de ultrapassar os momentos difíceis no trabalho, porque já passei por dificuldades no passado.	0.817
PsyCap17	Sinto que consigo lidar com muitas coisas ao mesmo tempo no trabalho.	0.811

Por fim, a dimensão Optimismo obteve um $\alpha = .818$, considerado como tendo uma fiabilidade moderada a elevada (Peterson, 1994), embora ligeiramente inferior às demais subescalas. A análise item-a-item (vide Tabela 22) indicou que o item invertido (PsyCap21) apresentou menor coerência com os restantes, uma vez que a sua eliminação elevaria o valor do coeficiente de alpha para .894. Este padrão é consistente com a literatura psicométrica, que alerta para potenciais dificuldades de interpretação por parte dos respondentes associadas a itens invertidos (Tavakol & Dennick, 2011). Ainda assim, optou-se pela manutenção do item, dado que a sua exclusão poderia comprometer a validade de conteúdo desta dimensão (Clark & Watson, 1995; DeVellis, 2017; DeVellis & Thorpe, 2022).

Tabela 22

Análise do Impacto da Eliminação de Cada Item (18, 19, 20, 21 e 22) na Dimensão do Optimismo da Escala do Capital Psicológico (PsyCap)

Itens	Afirmações	Se o item for eliminado
		α de Cronbach
PsyCap18	Quando as coisas são incertas para mim no trabalho, normalmente espero o melhor.	0.763
PsyCap19	No meu trabalho, vejo sempre o lado positivo das coisas.	0.725
PsyCap20	No trabalho, sou optimista em relação ao que vai acontecer no futuro.	0.722
PsyCap21*	No trabalho, as coisas nunca correm como eu gostaria.	0.894
PsyCap22	Trabalho com a convicção de que cada contratempo tem um lado positivo.	0.769

Nota. * Item invertido.

Em síntese, os resultados obtidos validam a utilização das quatro subescalas, confirmando a sua consistência interna e sustentando a sua aplicabilidade na avaliação do Capital Psicológico no presente estudo. Estes resultados asseguram que as inferências construídas a partir dos dados recolhidos têm um suporte fiável e psicometricamente robusto.

4.2.3 Sensibilidade

A avaliação da sensibilidade dos instrumentos utilizados no presente estudo foi realizada com base na análise dos coeficientes de assimetria (skewness - Sk) e curtose (kurtosis - Ku), com o objectivo de verificar a adequação das distribuições dos dados às suposições da normalidade univariada. Tal abordagem, é amplamente recomendada nas ciências sociais, sendo os coeficientes de assimetria e curtose utilizados para avaliar a forma e a concentração da distribuição das respostas (Field, 2024; Kline, 2011).

A assimetria e a curtose são duas formas pelas quais uma distribuição pode não ser normal, isto é, com indicadores de violações extremas à distribuição normal, podendo ocorrer separadamente ou em conjunto numa única variável. A assimetria, implica deste modo, que a forma de uma distribuição unimodal seja assimétrica em relação à sua média. A assimetria

positiva indica que a maioria das pontuações está abaixo da média, e a assimetria negativa indica exactamente o oposto. Para uma distribuição unimodal simétrica, a curtose positiva indica caudas mais pesadas, com um pico mais alto, e a curtose negativa indica precisamente o contrário, ambas em relação a uma distribuição normal com a mesma variância. Uma distribuição com curtose positiva é descrita como leptocúrtica, e uma distribuição com curtose negativa é descrita como platicúrtica (Kline, 2011).

Existem diferentes formas de calcular a assimetria e a curtose, no entanto, o SPSS utiliza métodos que atribuem valores zero a uma distribuição normal, valores positivos a uma assimetria positiva e valores negativos a uma assimetria negativa. Quanto mais afastado o valor estiver de zero, mais acentuada será a assimetria (Field, 2024).

No que diz respeito aos índices de referência para a assimetria (S_k) e curtose (K_u), Kline (2011) refere que variáveis com valores absolutos de assimetria (S_k) superiores a 3 são descritas por muitos autores como extremamente assimétricas. No entanto, este autor menciona a existência de menos consenso relativamente ao índice de curtose (K_u), com valores absolutos entre cerca de 8 e mais de 20, que são descritos como indicando curtose extrema. Uma regra prática conservadora, segundo Kline (2011), será que valores absolutos de $K_u > 10$ sugerem um problema, e valores absolutos de $K_u > 20$ indicam um problema ainda mais grave.

À semelhança de outros investigadores, Curran, West, & Finch (1996), encontraram também problemas significativos com a assimetria univariada de 2 e curtose de 7, pelo que, segundo estes autores, mais pesquisas são necessárias para compreender melhor e com maior precisão, quando a não normalidade se torna problemática, parecendo, no entanto claro que, “valores univariados obtidos próximos de pelo menos 2 para a assimetria e de 7 para a curtose, levantam alguma suspeição” (Curran, West, & Finch, 1996, p. 26).

Nesta mesma linha de orientação dos autores atrás mencionados encontra-se Marôco (2021), defendendo de igual modo que, “valores absolutos superiores a 2-3 e 7-10, respectivamente para a assimetria e curtose, indicam violações extremas à distribuição normal” (p. 204).

Mediante o anteriormente explanado pela literatura, os parâmetros de sensibilidade seguidos no presente estudo são os seguintes: para a assimetria (S_k) $< |2|$ e para a curtose $< |7|$.

Segue-se a apresentação dos resultados obtidos na análise à sensibilidade, sustentada pelos resultados estatísticos obtidos para cada uma das subescalas, cujos valores de assimetria (S_k) e curtose (K_u), acompanhados das respectivas medidas de dispersão (desvio-padrão – DP) e erro-padrão (EP) constam na Tabela 23.

Na subescala Afectiva da escala Percepção do Suporte Organizacional (PSO_Afect) observou-se uma média de 4.66 (DP = 1.53), indicando uma percepção tendencialmente elevada de suporte organizacional na sua dimensão afectiva. A assimetria negativa (-0.446; EP = 0.140) revelou uma distribuição levemente à esquerda, sugerindo que uma parte considerável dos participantes atribuiu pontuações acima da média. A curtose (-0.375; EP = 0.278) apontou para uma distribuição ligeiramente mais achatada do que a normal, sendo, portanto, platicúrtica, embora ambos os valores de assimetria e curtose se encontrem dentro dos limites considerados aceitáveis para a normalidade.

Na subescala Cognitiva da escala Percepção do Suporte Organizacional (PSO_Cog) a média foi de 3.28 (DP = 1.59), reflectindo uma percepção moderada de suporte organizacional na dimensão cognitiva. A assimetria positiva (0.336; EP = 0.140) indica que as pontuações se concentram mais na zona inferior da escala, com alguns participantes a pontuar muito abaixo da média. A curtose negativa (-0.720; EP = 0.278) indicou uma distribuição mais achatada (platicúrtica), com maior dispersão de valores do que a distribuição normal.

A subescala Satisfação Extrínseca da escala Satisfação do Trabalho (ST_Ext) apresentou uma média de 4.87 (DP = 1.14), traduzindo níveis elevados de Satisfação Extrínseca do Trabalho. A assimetria negativa (-0.285; EP = 0.140) é baixa com uma leve tendência para pontuações superiores à média. A curtose (-0.405; EP = 0.278) confirmou uma forma de distribuição ligeiramente mais plana (platicúrtica), não evidenciando distorções relevantes.

Na subescala Satisfação Intrínseca da escala Satisfação do Trabalho (ST_Int) a média foi de 4.90 (DP = 1.30), reflectindo níveis elevados de satisfação intrínseca. A assimetria negativa (-0.515; EP = 0.140) indicou uma distribuição levemente à esquerda, coerente com a maior concentração de valores altos. A curtose (-0.151; EP = 0.278) situou-se próxima de zero, sugerindo uma distribuição aproximadamente mesocúrtica.

A subescala Satisfação com Relações Profissionais da escala Satisfação do Trabalho (ST_RelProf) revelou uma média de 4.84 (DP = 1.36), evidenciando elevada satisfação nas relações profissionais. A assimetria negativa (-0.459; EP = 0.140) indicou predominância de valores acima da média. A curtose (-0.468; EP = 0.278) apresentou uma forma levemente achatada (platicúrtica), mantendo-se, contudo, dentro de parâmetros estatisticamente aceitáveis.

Na subescala Distracção Evitada da escala do Presentismo (SPS_DE), a média observada foi de 2.46 (DP = 1.07), o que sugere que, em média, os comportamentos de distracção evitada ocorrem com baixa frequência. A assimetria positiva (0.164; EP = 0.140) indicou uma ligeira predominância de pontuações inferiores à média, embora de magnitude

pouco relevante. A curtose negativa (-0.820; EP = 0.278) revelou uma distribuição mais plana do que a normal e como tal platicúrtica, associada a uma maior dispersão de respostas. Importa lembrar que, nesta subescala, pontuações mais elevadas correspondem a menor evidência de presentismo.

Na subescala Trabalho Completado da escala do Presentismo (SPS_TC), a média foi de 3.70 (DP = 0.92), indicando uma frequência moderada de comportamentos relacionados com o trabalho completado. A assimetria positiva (0.527; EP = 0.140) sugeriu uma maior concentração de valores abaixo da média, com alguns casos particularmente baixos. A curtose positiva (0.424; EP = 0.278) indicou uma distribuição ligeiramente mais afunilada do que a normal (leptocúrtica) com maior concentração de valores em torno da média.

No caso da subescala Auto-eficácia da escala do Capital Psicológico (PsyCap_AutoEf), a média foi de 4.66 (DP = 0.99), reflectindo níveis elevados de auto-eficácia percebida. A assimetria negativa (-0.610; EP = 0.140) confirmou uma maior incidência de valores altos, enquanto a curtose (-0.141; EP = 0.278), estando próxima de zero, mostrou uma distribuição mesocúrtica.

A subescala Esperança da escala do Capital Psicológico (PsyCap_Esp) apresentou uma média de 4.52 (DP = 0.99), traduzindo níveis elevados de esperança. A assimetria negativa (-0.589; EP = 0.140) indicou uma concentração de valores no extremo superior da escala. A curtose (-0.055; EP = 0.278) confirmou uma forma praticamente mesocúrtica, sem evidências de distorções relevantes.

A subescala Resiliência da escala do Capital Psicológico (PsyCap_Res) obteve a média mais elevada comparativamente às restantes dimensões do PsyCap (4.85; DP = 0.84), evidenciando níveis muito altos de resiliência por parte dos respondentes. A assimetria negativa (-0.776; EP = 0.140) reforçou a concentração de respostas elevadas. A curtose positiva (0.734; EP = 0.278) indicou uma distribuição mais afunilada (leptocúrtica), sugerindo menor dispersão e maior consistência nas respostas.

Por último, na subescala Optimismo da escala do Capital Psicológico (PsyCap_Opt) observou-se uma média de 4.32 (DP = 0.96), indicando níveis elevados de optimismo percebido. A assimetria negativa (-0.548; EP = 0.140), apontou para uma ligeira concentração de pontuações acima da média, enquanto a curtose próxima de zero (-0.071; EP = 0.278), sugeriu uma distribuição mesocúrtica.

Tabela 23*Estatísticas de Sensibilidade das Variáveis Psicométricas*

Subescalas	N	M	DP	Assimetria		Curtose	
	Valor	Valor	Valor	Valor	EP	Valor	EP
PSO_Afect	305	4,6631	1,53047	-0,446	0,140	-0,375	0,278
PSO_Cog	305	3,2770	1,59470	0,336	0,140	-0,720	0,278
ST_Ext	305	4,8672	1,14366	-0,285	0,140	-0,405	0,278
ST_Int	305	4,8951	1,29879	-0,515	0,140	-0,151	0,278
ST_RelProf	305	4,8437	1,35831	-0,459	0,140	-0,468	0,278
SPS_DE	305	2,4612	1,06926	0,164	0,140	-0,820	0,278
SPS_TC	305	3,7027	0,91954	0,527	0,140	0,424	0,278
PsyCap_AutoEf	305	4,6557	0,99481	-0,610	0,140	-0,141	0,278
PsyCap_Esp	305	4,5186	0,98935	-0,589	0,140	-0,055	0,278
PsyCap_Res	305	4,8485	0,84090	-0,776	0,140	0,734	0,278
PsyCap_Opt	305	4,3187	0,96270	-0,548	0,140	-0,071	0,278

Nota. N = Número total de participantes; M = Média; DP = Desvio-Padrão, EP = Erro-Padrão.

PSO_Afect e PSO_Cog = Percepção do Suporte Organizacional dimensões Afectiva e Cognitiva; ST_Ext, ST_Int e ST_RelProf = Satisfação do Trabalho nas dimensões Intrínseca, Extrínseca e Relações Profissionais. SPS_DE e SPS_TC = Presentismo nas dimensões Distração Evitada e Trabalho Completado. PsyCap_AutoEf, PsyCap_Esp, PsyCap_Res e PsyCap_Opt = Capital Psicológico nas dimensões Auto-eficácia, Esperança, Resiliência e Optimismo.

Estes resultados comprovam que as distribuições das variáveis em estudo não apresentam caudas extremas que comprometam a aplicação de procedimentos estatísticos paramétricos, incluindo a análise factorial confirmatória.

Como salientado por Curran, West, & Finch (1996), desvios significativos de simetria e comportamento da cauda podem comprometer a robustez dos testes de ajustamento do modelo, no entanto, dado que os valores de assimetria e curtose observados são marginais e não ultrapassam os limites de referência, conclui-se que os pressupostos estatísticos são cumpridos e que os valores estimados se mantêm robustos.

Em suma, os dados demonstram adequada sensibilidade, permitindo concluir que as condições de normalidade univariada estão satisfeitas. Este resultado reforça a fiabilidade e validade das análises subsequentes, sobretudo no âmbito da modelação por equações estruturais, uma abordagem estatística robusta que integra simultaneamente análise factorial confirmatória e modelos de regressão, com o intuito de examinar relações complexas entre

variáveis observadas e variáveis latentes (Field, 2024). No presente estudo, as variáveis observadas correspondem aos itens individuais dos questionários aplicados, que foram directamente respondidos pelos participantes. Já as variáveis latentes correspondem aos constructos teóricos subjacentes, como a Percepção do Suporte Organizacional, o Capital Psicológico, a Satisfação do Trabalho e o Presentismo, que não são mensuráveis de forma directa, sendo inferidos a partir do conjunto de itens que os compõem (Byrne, 2016; Kline, 2011).

4.3 Análise Descritiva das Variáveis em Estudo

A análise descritiva constitui uma etapa fundamental na caracterização das variáveis em estudo, permitindo obter uma visão geral da distribuição dos dados, identificar padrões centrais (média – M) e avaliar a dispersão (desvio-padrão – DP), bem como os valores extremos (mínimos e máximos).

Tabela 24

Estatísticas Descritivas das Subescalas em Estudo

Variáveis	N	Mínimo	Máximo	M	DP
PSO_Afectiva	305	1,00	7,00	4,6631	1,53047
PSO_Cognitiva	305	1,00	7,00	3,2770	1,59470
ST_Ext	305	1,25	7,00	4,8672	1,14366
ST_Int	305	1,00	7,00	4,8951	1,29879
ST_Rel	305	1,00	7,00	4,8437	1,35831
SPS_DE	305	1,00	5,00	2,4612	1,06926
SPS_TC	305	1,33	7,00	3,7027	0,91954
PsyCap_AutoEf	305	1,83	6,00	4,6557	0,99481
PsyCap_Esp	305	1,50	6,00	4,5186	0,98935
PsyCap_Res	305	1,80	6,00	4,8485	0,84090
PsyCap_Opt	305	1,20	6,00	4,3187	0,96270

Nota. N = Número de participantes; M = Média; DP = Desvio-Padrão. A tabela apresenta os valores descritivos das subescalas que compõem os instrumentos utilizados na investigação.

PSO_Afect e PSO_Cog = Percepção do Suporte Organizacional dimensões Afectiva e Cognitiva; ST_Ext, ST_Int e ST_RelProf = Satisfação do Trabalho nas dimensões Intrínseca, Extrínseca e Relações Profissionais. SPS_DE e SPS_TC = Presentismo nas dimensões Distracção Evitada e Trabalho Completado. PsyCap_AutoEf, PsyCap_Esp, PsyCap_Res e PsyCap_Opt = Capital Psicológico nas dimensões Auto-eficácia, Esperança, Resiliência e Optimismo.

A Tabela 24 apresenta os principais indicadores descritivos das subescalas analisadas: o número de participantes com dados válidos ($N = 305$), os valores mínimo e máximo, a média (M) e o desvio-padrão (DP). Estes parâmetros permitem uma aproximação inicial à forma como os participantes percebem os constructos avaliados, especificamente, a Percepção do Suporte Organizacional (PSO), a Satisfação do Trabalho (ST), o Presentismo (SPS) e o Capital Psicológico (PsyCap).

A análise descritiva das variáveis em estudo constitui assim, uma etapa essencial para a compreensão do comportamento das dimensões avaliadas, possibilitando uma caracterização dos níveis médios de percepção, da variabilidade das respostas e do alcance dos valores obtidos. Este procedimento contribui para avaliar a adequação dos dados às análises inferenciais e para identificar padrões relevantes à interpretação empírica (Field, 2024).

No que diz respeito à Percepção do Suporte Organizacional, a subescala Afetiva revelou uma média de 4.66 ($DP = 1.53$), sugerindo uma percepção moderadamente elevada de apoio emocional por parte da organização. Em contraste, a dimensão Cognitiva registou uma média inferior ($M = 3.28$; $DP = 1.59$), indicando uma percepção menos favorável do suporte organizacional.

Quanto à Satisfação do Trabalho, as três subdimensões demonstraram resultados positivos: a Satisfação Extrínseca apresentou uma média de 4.87 ($DP = 1.14$), a Satisfação Intrínseca uma média ligeiramente superior de 4.90 ($DP = 1.30$), e a Satisfação com Relações Profissionais registou 4.84 ($DP = 1.36$), o que reflecte percepções globalmente favoráveis dos participantes quanto ao conteúdo, contexto e ambiente relacional no local de trabalho.

No domínio do Presentismo, observou-se uma diferença acentuada entre as subescalas. A Distracção Evitada (DE) (composta por itens invertidos) revelou uma média baixa ($M = 2.46$; $DP = 1.07$), enquanto a subescala Trabalho Completado (TC) apresentou uma média de 3.70 ($DP = 0.92$), sugerindo uma percepção de produtividade ligeiramente acima do ponto médio, mesmo perante situações de presença física comprometida.

No que diz respeito ao Capital Psicológico, os resultados foram consistentes com níveis elevados de crenças e recursos pessoais. A Auto-eficácia apresentou uma média de 4.66 ($DP = 0.99$), a Esperança 4.52 ($DP = 0.99$), a Resiliência 4.85 ($DP = 0.84$) e o Optimismo 4.32 ($DP = 0.96$), indicadores de uma percepção sólida de auto-eficácia, resiliência e expectativas positivas face ao futuro, de acordo com a conceptualização de Luthans e colaboradores (2007).

Em síntese, os resultados descritivos revelam uma amostra com tendências positivas nas variáveis avaliadas e com variabilidade suficientemente ampla para garantir a

aplicabilidade de técnicas estatísticas paramétricas, reforçando, deste modo, a qualidade dos dados e o rigor metodológico da investigação.

4.4 Impacto das Variáveis Sociodemográficas

4.4.1 Variável Sexo

A variável sexo foi analisada com base em testes t para amostras independentes, permitindo comparar as médias entre participantes do sexo masculino e feminino, relativamente aos principais constructos do estudo: Percepção do Suporte Organizacional (PSO), Satisfação do Trabalho (ST), Presentismo (SPS) e Capital Psicológico (PsyCap). Na presente análise, apenas são consideradas as diferenças estatisticamente significativas ($p < .05$), complementadas com a análise dos tamanhos do efeito (Cohen's d), de acordo com os critérios de Cohen (1988). As diferenças (média e desvio-padrão) observadas entre o sexo masculino e feminino, os valores de t , os graus de liberdade (gl), a significância estatística (p) e d de Cohen, encontram-se resumidas na Tabela 25.

Tabela 25

Diferenças nas Variáveis em Estudo em Função do sexo

Variável	Masculino		Feminino		t	gl	p	d de Cohen
	M	DP	M	DP				
PSO_Afect	5.03	1.40	4.49	1.56	2.97	207.146	.003	0.35
PSO_Cog	3.13	1.59	3.34	1.60	-1.07	188.664	.285	-0.13
ST_Ext	5.05	1.13	4.78	1.14	1.92	190.463	.057	0.23
ST_Int	5.17	1.23	4.77	1.31	2.64	198.271	.009	0.32
ST_RelProf	5.12	1.23	4.72	1.40	2.53	210.154	.012	0.30
SPS_DE	2.40	1.03	2.49	1.09	-0.67	197.038	.502	-0.08
SPS_TC	3.67	0.95	3.72	0.91	-0.42	180.922	.678	-0.05
PsyCap_AutoEf	4.78	0.93	4.60	1.02	1.57	205.024	.118	0.19
PsyCap_Esp	4.68	0.92	4.44	1.01	1.98	204.367	.049	0.24
PsyCap_Res	4.93	0.84	4.81	0.84	1.19	188.319	.237	0.15
PsyCap_Opt	4.48	0.82	4.24	1.01	2.23	226.871	.027	0.25

Nota. M = Média; DP = Desvio-Padrão; t = valor do teste t de Student: valores mais altos sugerem menor probabilidade de a diferença ter ocorrido devido ao acaso (Marôco, 2021); gl = graus de liberdade: usados para determinar a distribuição da estatística de teste e calcular a significância estatística (Field, 2024); p = significância estatística; d de Cohen = tamanho do efeito: 0.20 = pequeno, 0.50 = moderado, 0.80 = elevado (Cohen, 1988). PSO_Afect e PSO_Cog = Percepção do Suporte Organizacional dimensões Afectiva e Cognitiva; ST_Ext, ST_Int

e ST_RelProf = Satisfação do Trabalho nas dimensões Intrínseca, Extrínseca e Relações Profissionais. SPS_DE e SPS_TC = Presentismo nas dimensões Distracção Evitada e Trabalho Completado. PsyCap_AutoEf, PsyCap_Esp, PsyCap_Res e PsyCap_Opt = Capital Psicológico nas dimensões Auto-eficácia, Esperança, Resiliência e Optimismo.

Ao nível da Percepção do Suporte Organizacional (PSO), de estrutura bifactorial, observou-se uma diferença estatisticamente significativa na dimensão Afectiva (PSO_Afect), com os participantes do sexo masculino a apresentarem uma média superior ($M = 5.03$; $DP = 1.40$) face às participantes do sexo feminino ($M = 4.49$; $DP = 1.56$), $t(207.146) = 2.97$, $p = .003$. O tamanho do efeito foi $d = 0.35$, sugerindo um efeito pequeno a moderado. Esta diferença poderá indicar uma maior identificação emocional dos homens com a organização, o que, segundo Eisenberger e colegas (2002), pode reflectir um sentimento de valorização e reconhecimento mais forte por parte da entidade empregadora. Já na dimensão Cognitiva (PSO_Cog), composta por itens invertidos mas todos eles no mesmo sentido, não se observaram diferenças estatisticamente significativas entre sexos ($p = .285$), com um efeito nulo ($d = -0.13$).

No que diz respeito à Satisfação do Trabalho (ST), os resultados revelaram diferenças significativas, com os participantes do sexo masculino a apresentarem valores superiores nas três dimensões: Extrínseca (ST_Ext), Intrínseca (ST_Int) e Relações Profissionais (ST_Rel). A Satisfação Intrínseca mostrou uma diferença estatisticamente significativa, $t(198.271) = 2.64$, $p = .009$, com $d = 0.32$, e a Satisfação com as Relações Profissionais, $t(210.154) = 2.53$, $p = .012$, com $d = 0.30$. Estes resultados sugerem uma tendência para uma maior valorização ou reconhecimento do trabalho por parte dos homens, em particular nas componentes mais subjectivas e relacionais. Tais diferenças podem reflectir dinâmicas organizacionais diferenciadas entre géneros ou padrões socioculturais associados à vivência laboral (Sousa-Poza & Sousa-Poza, 2000).

Relativamente ao Presentismo (SPS), medido através das dimensões Trabalho Completado (TC) e Distracção Evitada (DE), não se verificaram diferenças estatisticamente significativas entre sexos ($p > .25$), sendo os valores de d residuais. O factor TC avalia a quantidade de trabalho efectivamente realizada, mesmo na presença de sintomas ou factores que motivariam ausência, enquanto o factor DE diz respeito ao grau de concentração mental mantido. Importa referir que, na leitura desta última dimensão, valores mais elevados indicam menor presentismo, uma vez que os itens se encontram invertidos. A ausência de diferenças entre sexos indica uma percepção semelhante do impacto do presentismo no desempenho, em

linha com estudos anteriores que sugerem que o género tende a não ser um preditor robusto de presentismo (Miraglia & Johns, 2015).

Quanto ao Capital Psicológico (PsyCap), avaliado nas dimensões de Auto-eficácia, Esperança, Resiliência e Optimismo, observaram-se diferenças significativas nas componentes da Esperança e do Optimismo, ambas com médias superiores no sexo masculino. Na Esperança (PsyCap_Esp), $t(204.367) = 1.98$, $p = .049$, com $d = 0.24$, e no Optimismo (PsyCap_Opt), $t(226.871) = 2.23$, $p = .027$, com $d = 0.25$. Estas componentes estão associadas a uma visão positiva face ao futuro, à motivação sustentada e à expectativa de sucesso (Luthans *et al.*, 2007). As diferenças encontradas poderão reflectir distintas formas de atribuição de sucesso e gestão da adversidade entre géneros. Já nas dimensões de Auto-eficácia e Resiliência, não se observaram diferenças estatisticamente significativas ($p > .05$), com efeitos inferiores a $d = 0.20$.

Em síntese, a variável sexo revela um impacto estatisticamente significativo, mas de pequena magnitude, sobre algumas dimensões afectivas do trabalho. Os resultados apontam para uma tendência de níveis médios superiores no sexo masculino nas componentes afectiva do suporte organizacional, nas várias formas de satisfação laboral e em dimensões específicas do capital psicológico, nomeadamente, esperança e optimismo. Tal poderá reflectir não apenas diferenças individuais, mas também diferenças de contexto, percepção e vivência profissional entre géneros (Stamarski & Son Hing, 2015).

4.4.2 Variáveis Idade (faixa etária), Habilitações Literárias, Antiguidade, Tempo de Experiência Profissional, e Tempo no Cargo/Função Actual

Para analisar a relação entre as variáveis sociodemográficas em estudo e os principais constructos psicológicos e organizacionais, foi utilizada a correlação de Pearson, de modo a avaliar o grau e a direcção da relação linear entre duas variáveis contínuas. Este procedimento estatístico é particularmente apropriado quando se pretende compreender padrões de associação entre variáveis com distribuição aproximadamente normal (Field, 2024).

Embora algumas das variáveis sociodemográficas consideradas, como a idade, as habilitações literárias, a antiguidade na organização, o tempo de experiência profissional e o tempo no cargo/função actual, sejam, na sua origem, variáveis ordinais, a sua estruturação em escalas com múltiplas categorias ordenadas permite que sejam tratadas como quase-contínuas, justificando o uso da correlação de Pearson. Esta abordagem é amplamente aceite na investigação em ciências sociais, nomeadamente quando se pretende explorar tendências

relacionais em contextos organizacionais e psicossociais (Field, 2024; Tabachnick & Fidell, 2013).

A magnitude das correlações será interpretada segundo as orientações de Cohen (1988), considerando-se os seguintes valores: $r = .10$ como fracos, $r = .30$ como moderados e $r \geq .50$ como fortes. Para além da magnitude, foram consideradas apenas as correlações estatisticamente significativas ($p < .05$). A matriz completa de correlações entre as variáveis pode ser consultada no Anexo E.

Importa salientar que o coeficiente de correlação r de Pearson, quantifica a força e a direcção da relação linear entre duas variáveis. Este coeficiente varia entre -1 e $+1$, sendo que valores positivos indicam associações directas, valores negativos correspondem a associações inversas, e valores próximos de zero sugerem ausência de associação linear significativa. A utilização deste coeficiente pressupõe uma relação linear, homocedasticidade e ausência de valores extremos (*outliers*), podendo subestimar a associação quando estas condições não são cumpridas (Field, 2024; Tabachnick & Fidell, 2013).

Idade (faixas etárias)

Verificaram-se várias correlações estatisticamente significativas entre a idade e as dimensões dos constructos em estudo. A idade correlacionou-se positivamente com a auto-eficácia ($r = .193, p < .001$), a esperança ($r = .150, p = .009$), a resiliência ($r = .269, p < .001$) e o optimismo ($r = .175, p = .002$), todas elas dimensões do Capital Psicológico, embora com efeitos de magnitude fraca a moderada (Cohen, 1988). Estes resultados sugerem que, à medida que a idade aumenta, tendem também a aumentar os níveis percebidos de recursos psicológicos pessoais. Não se observaram correlações significativas entre a idade e as restantes dimensões dos constructos em análise (vide Anexo F).

Adicionalmente, foi conduzida uma análise de variância (ANOVA) para aferir a existência de diferenças na dimensão Afectiva da Percepção do Suporte Organizacional (PSO_Afectiva) entre os grupos etários. O teste de Levene não revelou violações da homogeneidade das variâncias, $F(5,299) = 1.124, p = .347$, validando o pressuposto necessário à aplicação da ANOVA. Os resultados da ANOVA não indicaram diferenças estatisticamente significativas entre os grupos, $F(5,299) = 0.249, p = .940$, com um efeito de magnitude muito reduzida ($\eta^2 = .004$). Em consonância, os testes post hoc (Tukey e LSD) não identificaram diferenças estatisticamente significativas entre pares de grupos etários.

Ainda assim, observou-se uma variação nas médias da PSO_Afectiva entre os grupos: os participantes com idades entre 18-24 anos apresentaram a média mais elevada ($M = 4.88$; $DP = 1.24$), seguidos dos grupos entre 25-34 anos ($M = 4.75$; $DP = 1.52$) e 45-54 anos ($M = 4.69$; $DP = 1.61$). Por outro lado, os participantes com 65 anos ou mais registaram a média mais baixa ($M = 4.08$; $DP = 0.38$) (vide Tabela 26). Ainda que estas diferenças não sejam estatisticamente significativas entre grupos específicos, poderão sugerir uma tendência de diminuição do suporte percebido nas idades mais avançadas, hipótese que poderá ser explorada em análises futuras.

Tabela 26

Médias, Desvios-Padrão e Intervalos de Confiança (95%) da Dimensão Afectiva da Percepção do Suporte Organizacional em Função da Faixa Etária (Idade)

Faixa Etária	n	M	DP	IC 95%		Mínimo	Máximo
				Inferior	Superior		
18–24 anos	17	4.88	1.24	4.24	5.52	2.50	7.00
25–34 anos	60	4.75	1.52	4.36	5.14	1.00	7.00
35–44 anos	95	4.61	1.53	4.30	4.92	1.00	7.00
45–54 anos	85	4.69	1.61	4.34	5.03	1.00	7.00
55–64 anos	45	4.57	1.58	4.10	5.05	1.00	7.00
65 anos ou mais	3	4.08	0.38	3.13	5.03	3.75	4.50
Total	305	4.66	1.53	4.49	4.84	1.00	7.00

Nota: n = Número de participantes em cada faixa etária; M = Média; DP = Desvio-Padrão; IC = Intervalo de Confiança a 95%; Mínimo e Máximo = valores observados na amostra.

Habilitações Literárias

No que se refere ao nível de habilitações literárias, as correlações significativas foram escassas. Verificou-se uma correlação positiva e fraca com a auto-eficácia ($r = .121$, $p = .035$), o que indica uma associação ténue entre um maior nível de escolaridade e maior percepção de competência pessoal. Não se observaram correlações estatisticamente significativas com as restantes dimensões dos constructos (vide Anexo F).

Posto isto, a análise de variância (ANOVA) foi realizada com o objectivo de verificar se os níveis de Auto-eficácia (dimensão do Capital Psicológico) diferiam significativamente em função do nível das habilitações literárias. O teste de Levene não revelou violações da homogeneidade das variâncias, $F(9. 295) = 1.154$, $p = .325$, o que valida a aplicação da

ANOVA. Os resultados revelaram diferenças estatisticamente significativas entre os grupos, $F(9, 295) = 2.046, p = .034$, com um efeito de magnitude pequena a moderada ($\eta^2 = .059$).

As comparações múltiplas indicaram que os participantes com pós-graduação apresentaram níveis médios de auto-eficácia significativamente mais elevados do que aqueles com o 6.º ano ou inferior ($p = .012$), com o 12.º ano ($p = .003$), com cursos tecnológicos ou profissionais ($p = .027$) e com bacharelato ($p = .019$). Adicionalmente, os indivíduos com licenciatura pré-Bolonha reportaram níveis superiores de auto-eficácia em comparação com os que possuíam apenas o 6.º ano ($p = .032$) e o 12.º ano ($p = .012$).

Estes resultados sugerem uma tendência positiva entre o nível de escolaridade e a percepção de competência pessoal, sendo os níveis mais elevados de auto-eficácia observados entre os indivíduos com pós-graduação ($M = 5.14$; $DP = 0.75$) e licenciatura pré-Bolonha ($M = 4.89$; $DP = 0.94$). Por outro lado, os participantes com habilitações mais baixas, como o 6.º ano ou inferior ($M = 3.79$; $DP = 1.54$), revelaram percepções significativamente mais reduzidas de auto-eficácia (vide Tabela 27).

Tabela 27

Médias, Desvios-Padrão e Intervalos de Confiança (95%) da Dimensão Auto-eficácia do Capital Psicológico em Função das Habilitações Literárias

	n	M	DP	IC 95%		Mínimo	Máximo
				Inferior	Superior		
6º ano ou inferior	4	3.79	1.54	1.35	6.24	2.17	5.67
9º ano ou equivalente	24	4.76	0.91	4.37	5.14	2.67	6
12º ano ou equivalente	66	4.42	1.03	4.17	4.67	1.83	6
Curso Tecnológico/ Profissional/ Outros	27	4.52	0.97	4.13	4.90	1.83	6
Bacharelato	6	4.08	1.39	2.63	5.54	2.17	6
Licenciatura Pré-Bolonha	47	4.89	0.94	4.61	5.17	2.50	6
Licenciatura Pós-Bolonha	48	4.65	0.90	4.39	4.91	2.50	6
Pós-Graduação	22	5.14	0.75	4.81	5.48	3.17	6
Mestrado	50	4.73	0.99	4.45	5.01	1.83	6
Doutoramento	11	4.53	1.26	3.68	5.38	2.33	6
Total	305	4.66	0.99	4.54	4.77	1.83	6

Nota: n = Número de participantes por faixa etária; M = Média; DP = Desvio-Padrão; IC = Intervalo de Confiança a 95%; Mínimo e Máximo = valores observados na amostra.

Antiguidade

No que respeita à antiguidade na organização, observaram-se correlações estatisticamente significativas e positivas com a dimensão Cognitiva da Percepção de Suporte Organizacional ($r = .146, p = .011$), com a dimensão Trabalho Completado do Presentismo (SPS_TC) ($r = .134, p = .019$) e com uma dimensão do Capital Psicológico, a Resiliência ($r = .159, p = .005$) (vide Anexo F). Estes resultados sugerem que os colaboradores com maior antiguidade tendem a evidenciar uma maior capacidade de adaptação, uma percepção mais positiva relativamente ao suporte organizacional de natureza cognitiva e uma maior eficácia na realização das tarefas, ainda que os efeitos observados sejam de pequena magnitude (Cohen, 1988; Field, 2024).

Adicionalmente, foi conduzida uma análise de variância (ANOVA) para aferir a existência de diferenças nos principais constructos do estudo entre os diferentes grupos de antiguidade. O teste de Levene confirmou a homogeneidade das variâncias para todas as variáveis analisadas, validando a aplicação da ANOVA (Field, 2024). No caso da dimensão Cognitiva da Percepção do Suporte Organizacional (PSO_Cognitiva), a análise global não revelou diferenças estatisticamente significativas, $F(5, 299) = 1.756, p = .122$. No entanto, os testes post hoc (LSD) identificaram diferenças significativas entre alguns pares de grupos, em particular entre os participantes com mais de 20 anos de antiguidade, que apresentaram níveis de PSO_Cognitiva significativamente superiores aos dos participantes com menos de 1 ano ($p = .009$) e entre 8 a 12 anos ($p = .036$). O tamanho do efeito associado foi pequeno ($\eta^2 = .029$), o que sugere que, apesar de a variância explicada ser reduzida (Cohen, 1988), a variável poderá ter implicações práticas na compreensão da Percepção do Suporte Organizacional ao longo do tempo.

Na dimensão Trabalho Completado do Presentismo (SPS_TC), também não se verificaram diferenças estatisticamente significativas ao nível global, $F(5, 299) = 1.662, p = .144$. Todavia, os testes post hoc (LSD) identificaram algumas comparações com diferenças marginais, que embora não robustas, poderão indicar padrões a explorar em estudos futuros. O tamanho do efeito estimado para esta variável foi igualmente pequeno ($\eta^2 = .027$), apontando para um impacto modesto da antiguidade nesta dimensão (Cohen, 1988; Lakens, 2013).

Quanto à dimensão Resiliência do Capital Psicológico (PsyCap_Re), os resultados da ANOVA revelaram diferenças estatisticamente significativas entre os grupos de antiguidade ($F(5,299) = 3.835, p = .002$), indicando que as médias da resiliência diferem entre os grupos. O tamanho do efeito estimado foi $\eta^2 = .060$, sugerindo um efeito pequeno a moderado (Cohen,

1988), o que reforça a relevância da experiência acumulada no desenvolvimento da resiliência em contexto organizacional. Em consonância, os testes post hoc (LSD) revelaram que os participantes com maior antiguidade (mais de 20 anos) apresentaram níveis significativamente superiores de resiliência face aos grupos mais recentes na organização, nomeadamente os participantes com menos de 1 ano, 1 a 3 anos e 8 a 12 anos de antiguidade (vide Tabela 28).

Tabela 28

Resultados da ANOVA Estatisticamente Significativos e Comparações Post Hoc Entre Grupos de Antiguidade em Dimensões da Percepção do Suporte Organizacional, Presentismo e Capital Psicológico

Variável	ANOVA			Comparações Post Hoc significativas
	<i>F</i> (5.299)	<i>p</i>	η^2	
PSO_Cog	1.756	.122	.029	Mais de 20 anos > Menos de 1 ano ($p = .009$); Mais de 20 anos > 8-12 anos ($p = .036$)
SPS_TC	1.662	.144	.027	Nenhuma significativa; algumas comparações marginais
PsyCap_Re	3.835	.002**	.060	Mais de 20 anos > Menos de 1 ano, 1-3 anos, 8-12 anos ($p < .05$)

Nota. PSO_Cog = Percepção do Suporte Organizacional Dimensão Cognitiva; SPS_TC = Presentismo Dimensão Trabalho Completado; PsyCap_Re = Capital Psicológico Dimensão Resiliência.

** $p < .01$.

Em síntese, os dados sugerem que a antiguidade está positivamente associada a algumas dimensões centrais para o desempenho e bem-estar dos colaboradores, nomeadamente na Percepção do Suporte Organizacional na dimensão Cognitiva, no Presentismo na dimensão Trabalho Completado para a realização de tarefas mesmo perante adversidades e a capacidade de Resiliência (dimensão do Capital Psicológico). Apesar dos efeitos se revelarem maioritariamente pequenos, estes resultados sustentam a importância da experiência organizacional como possível facilitadora de atitudes e competências psicossociais mais adaptativas (Cohen, 1988; Field, 2024; Lakens, 2013).

Tempo de Experiência Profissional Total

O tempo total de experiência profissional correlacionou-se positivamente com duas dimensões do Capital Psicológico, a Auto-eficácia ($r = .125, p = .029$) e a Resiliência ($r = .212, p < .001$), tratando-se de associações estatisticamente significativas e de magnitude fraca a

moderada (Cohen, 1988) (vide Anexo F). Estes dados sugerem que profissionais com maior tempo de experiência tendem a apresentar níveis superiores de confiança nas suas capacidades e maior resistência às adversidades no contexto laboral.

O teste de Levene confirmou a homogeneidade das variâncias ($p > .05$), validando a aplicação da ANOVA, contudo, os resultados não revelaram diferenças estatisticamente significativas nos níveis de Auto-eficácia entre os grupos definidos pelo tempo de experiência profissional ($F(5, 299) = 1.627, p = .153$). O tamanho do efeito observado foi pequeno ($\eta^2 = .026$), indicando que apenas cerca de 2,6% da variância na Auto-eficácia pode ser explicada pelo tempo de experiência profissional (Lakens, 2013; Field, 2024). Assim, apesar da correlação positiva, não se verificam diferenças significativas entre grupos no que respeita à percepção de Auto-eficácia.

Por outro lado, relativamente à Resiliência, a ANOVA revelou diferenças estatisticamente significativas entre os grupos ($F(5, 299) = 3.801, p = .002$), com um tamanho do efeito de magnitude moderada ($\eta^2 = .060$), indicando que aproximadamente 6% da variância na Resiliência é explicada pelo tempo total de experiência profissional (Lakens, 2013). As comparações múltiplas por LSD revelaram que os profissionais com mais de 20 anos de experiência apresentaram níveis de Resiliência significativamente superiores aos dos profissionais com 4 a 7 anos, 8 a 12 anos e 13 a 20 anos de experiência ($p < .05$). Estes resultados sugerem que, embora a Resiliência possa desenvolver-se ao longo da carreira profissional, os seus efeitos mais robustos apenas parecem emergir após um percurso laboral de maior duração (Field, 2024) (vide Tabela 29).

Tabela 29

Resultados da ANOVA Estatisticamente Significativos e Comparações Post Hoc Entre Grupos de Tempo de Experiência Profissional Total em Dimensões do Capital Psicológico

Variável	ANOVA			Comparações Post Hoc significativas
	$F(5,299)$	p	η^2	
PsyCap_AutoEf	1.627	.153	.026	–
PsyCap_Re	3.801	.002**	.060	Mais de 20 anos > 4-7 anos, 8-12 anos, 13-20 anos

Nota. PsyCap_AutoEf e PsyCap Re = respectivamente dimensões da Auto-eficácia e Resiliência do Capital Psicológico.

** $p < .01$.

Tempo no Cargo/Função Actual

No que respeita ao tempo no cargo/função actual, apenas se verificou uma correlação estatisticamente significativa com a dimensão de Resiliência do PsyCap ($r = .155, p = .007$), tratando-se de uma associação de magnitude fraca, mas significativa (Cohen, 1988) (vide Anexo F). Este resultado sugere que, quanto maior a estabilidade no exercício da função, maior a capacidade de recuperação face às adversidades no contexto laboral.

Relativamente à verificação da homogeneidade das variâncias, os resultados do teste de Levene revelaram a inexistência de diferenças significativas entre as variâncias dos grupos ($p > .05$), validando o pressuposto de homogeneidade e permitindo a utilização da ANOVA (Field, 2024).

A ANOVA revelou diferenças estatisticamente significativas entre os grupos de tempo no cargo no que se refere à Resiliência ($F(5,299) = 2.303, p = .045$), com um tamanho do efeito pequeno a moderado ($\eta^2 = .037$). Este resultado indica que aproximadamente 3,7% da variância nos níveis de Resiliência pode ser explicada pelo tempo de permanência no cargo (Lakens, 2013; Field, 2024).

As comparações múltiplas, realizadas com o teste post hoc (LSD), permitiram identificar diferenças específicas entre os grupos. Verificou-se que os participantes com menos de 1 ano de experiência no cargo apresentaram níveis significativamente inferiores de Resiliência, quando comparados com aqueles com mais de 20 anos de experiência ($p = .035$). Esta tendência foi reforçada por outras comparações, nas quais se observaram diferenças significativas também entre os profissionais com 1 a 3 anos e aqueles com mais de 20 anos ($p = .032$), bem como uma diferença marginalmente significativa entre os grupos de 4 a 7 anos e mais de 20 anos ($p = .051$), todas com vantagem para os profissionais com maior estabilidade no cargo (vide Tabela 30).

Tabela 30

Resultados da ANOVA Estatisticamente Significativos e Comparações Post Hoc Entre Grupos de Tempo no Cargo/Função Actual na Dimensão Resiliência do Capital Psicológico

Variável	ANOVA			Comparações Post Hoc significativas
	$F(5,299)$	p	η^2	
PsyCap_Re	3.624	.004**	.057	Mais de 20 anos > Menos de 1 ano ($p < .05$) Mais de 20 anos > 1-3 anos ($p < .05$) Mais de 20 anos > 4-7 anos ($p \approx .051$, marginal)

Nota. ** $p < .01$

Estes resultados parecem corroborar a ideia de que uma maior permanência numa mesma função está associada a níveis mais elevados de Resiliência, sugerindo que a continuidade no desempenho profissional, poderá contribuir para o desenvolvimento de competências para enfrentar e adaptar-se perante as adversidades laborais (Field, 2024).

Em suma, os resultados relativos às variáveis sociodemográficas, nomeadamente idade (faixas etárias), habilitações literárias, antiguidade, tempo de experiência profissional e tempo no cargo/função actual, evidenciam algumas associações significativas, ainda que maioritariamente de magnitude reduzida. Destacam-se os efeitos do tempo de experiência profissional e da estabilidade no cargo relativamente à Resiliência, sugerindo uma valorização da trajectória e continuidade profissional no fortalecimento de recursos psicológicos. Estas tendências, ainda que preliminares, levantam questões relevantes sobre os factores que sustentam o bem-estar e a adaptação dos profissionais ao longo do tempo.

Nível Hierárquico

Para avaliar as diferenças nos constructos psicológicos e organizacionais em função do nível hierárquico (direcção superior, direcção intermédia, chefia/supervisão, técnicos especializados e operacionais), recorreu-se à análise de variância unifactorial (ANOVA). Sempre que a ANOVA indicou diferenças estatisticamente significativas, foram aplicados os testes post hoc com correcção LSD (Least Significant Difference), que permitem identificar os pares de grupos entre os quais se verificam diferenças reais. Este procedimento é amplamente recomendado na investigação em ciências sociais, sobretudo quando se assume heterogeneidade de variâncias e se lida com grupos de tamanho desigual (Field, 2024).

No que diz respeito à Percepção do Suporte Organizacional, a subescala PSO_Afectiva apresentou diferenças significativas entre os níveis hierárquicos, com $F(4.300) = 5.244$, $p < .001$ e $\eta^2 = .065$, indicando um efeito de magnitude moderada (Cohen, 1988). Os resultados post hoc evidenciaram que os profissionais de direcção superior reportaram níveis de suporte afectivo significativamente mais elevados do que os técnicos especializados e os operacionais. Também a dimensão PSO_Cognitiva revelou diferenças estatisticamente significativas, $F(4.300) = 3.478$, $p = .009$ e $\eta^2 = .044$, com valores mais altos registados nos níveis hierárquicos superiores, sobretudo quando comparados com os operacionais e técnicos especializados.

Relativamente à Satisfação do Trabalho, todas as subescalas apresentaram diferenças significativas entre grupos. A Satisfação Extrínseca registou $F(4.300) = 3.857$, $p = .005$ e $\eta^2 =$

.049, com os profissionais da direcção superior a revelarem níveis mais elevados do que os grupos operacionais, técnicos e chefias. A Satisfação Intrínseca revelou um efeito ainda mais expressivo, $F(4.300) = 8.169$, $p < .001$ e $\eta^2 = .098$, sendo os níveis da direcção superior significativamente superiores face aos restantes grupos. A Satisfação nas Relações Profissionais também evidenciou diferenças estatisticamente significativas, com $F(4.300) = 5.364$, $p < .001$ e $\eta^2 = .067$, destacando-se novamente os profissionais em cargos de topo.

No que respeita ao Presentismo, não foram observadas diferenças estatisticamente significativas entre os grupos hierárquicos. A subescala Distracção Evitada apresentou $F(4.300) = 1.194$, $p = .313$ e $\eta^2 = .016$, enquanto a subescala Trabalho Completado registou $F(4.300) = 1.622$, $p = .169$ e $\eta^2 = .021$, sugerindo que, no caso do presentismo, o impacto do nível hierárquico foi residual e estatisticamente não relevante.

Já nas dimensões do Capital Psicológico, todas revelaram diferenças estatisticamente significativas. A Auto-eficácia destacou-se com $F(4.300) = 10.004$, $p < .001$ e $\eta^2 = .118$, indicando um efeito de magnitude moderada a elevada (Cohen, 1988), com os profissionais da direcção superior a revelarem níveis significativamente mais elevados do que os técnicos especializados e operacionais. A dimensão Esperança apresentou $F(4.300) = 5.574$, $p < .001$ e $\eta^2 = .069$, seguida do Optimismo com $F(4.300) = 4.666$, $p = .001$ e $\eta^2 = .059$, e da Resiliência com $F(4.300) = 3.850$, $p = .005$ e $\eta^2 = .049$. Em todas estas dimensões, os profissionais nos níveis superiores da hierarquia organizacional registaram percepções mais positivas (vide Tabela 26)

Tabela 31

Resultados da ANOVA Estatisticamente Significativos e Comparações Post Hoc Entre Níveis Hierárquicos nas Dimensões da Percepção do Suporte Organizacional, Satisfação do Trabalho e Capital Psicológico

Variável	ANOVA			Comparações Post Hoc significativas
	$F(4.300)$	p	η^2	
PSO_Afectiva	5.244	< .001***	.065	Direcção superior > técnicos e operacionais
PSO_Cognitiva	3.478	.009**	.044	Direcção superior > técnicos e operacionais
ST_Ext	3.857	.005**	.049	Direcção superior > operacionais, técnicos, chefias
ST_Int	8.169	< .001***	.098	Direcção superior > restantes grupos
ST_RelProf	5.364	< .001***	.067	Direcção superior > restantes grupos
PsyCap_AutoEf	10.004	< .001***	.118	Direcção superior > técnicos e operacionais
PsyCap_Esp	5.574	< .001***	.069	—
PsyCap_Opt	4.666	.001**	.059	—
PsyCap_Res	3.850	.005**	.049	—

Nota. ** $p < .01$, *** $p < .001$.

Em síntese, os resultados relativos às variáveis sociodemográficas, idade (faixas etárias), habilitações literárias, antiguidade, tempo de experiência profissional e tempo no cargo/função actual, evidenciam algumas associações significativas, ainda que maioritariamente de magnitude reduzida. Destacam-se os efeitos do tempo de experiência profissional e da estabilidade no cargo relativamente à Resiliência, apontando para uma possível valorização da trajectória e continuidade profissional no fortalecimento de recursos psicológicos. Esta tendência é consistente com estudos que salientam o papel da experiência acumulada e da estabilidade na organização como factores de desenvolvimento de recursos positivos, nomeadamente o Capital Psicológico (Luthans & Youssef-Morgan, 2017; Ng & Feldman, 2010). Embora os tamanhos do efeito observados sejam pequenos, importa reconhecer que mesmo associações de magnitude reduzida podem ter relevância prática em contextos organizacionais, sobretudo quando consistentes e replicadas em diferentes estudos (Lakens, 2013; Bosco, Aguinis, Singh, Field, & Pierce, 2015). Estas evidências, ainda que preliminares, levantam questões pertinentes sobre os factores que sustentam o bem-estar e a adaptação dos profissionais ao longo do tempo, em linha com abordagens de desenvolvimento da carreira e do envelhecimento no trabalho (Kanfer & Ackerman, 2004).

4.5 Teste de Hipóteses

No presente estudo, recorreu-se à análise de modelos de mediação, cuja finalidade é compreender de que forma uma variável mediadora (M) influencia a relação entre uma variável independente (X) e uma variável dependente (Y). Este tipo de análise, permite ir além das associações directas, possibilitando a identificação de mecanismos explicativos subjacentes às relações entre as variáveis (Hayes, 2022).

De acordo com a abordagem proposta por Hayes (2022), os modelos de mediação testam simultaneamente o efeito directo de X sobre Y (controlando M) e o efeito indirecto (via M). A significância do efeito indirecto é avaliada com recurso a técnicas de *bootstrapping*, as quais fornecem estimativas robustas e intervalos de confiança mais fiáveis, especialmente quando a distribuição do efeito não é normal (Preacher & Hayes, 2008).

A estrutura típica de um modelo de mediação simples, usada neste estudo, envolve a análise conjunta de três caminhos principais: o primeiro corresponde ao efeito da variável independente (X) sobre a variável mediadora (M); o segundo refere-se ao efeito da variável mediadora (M) sobre a variável dependente (Y); e o terceiro caminho corresponde ao efeito directo de X sobre Y , controlando o efeito de M . Com base nestas relações, estima-se o efeito

indirecto de X sobre Y através de M , o qual representa o mecanismo explicativo que medeia a associação entre as variáveis independentes e dependentes (Hayes, 2022).

Ainda segundo este autor, é recomendável testar separadamente as dimensões dos constructos envolvidos, uma vez que estas podem exercer efeitos diferenciados entre si. Tendo isso em consideração, procedeu-se à formulação e teste de 40 sub-hipóteses, correspondentes às diferentes combinações possíveis entre as dimensões dos constructos desta investigação.

No âmbito das análises de regressão realizadas, é também apresentado o valor do coeficiente de determinação (R^2), o qual representa a proporção da variância da variável dependente que é explicada pelas variáveis independentes e/ou mediadoras incluídas no modelo (Field, 2024). De forma simples, um R^2 mais elevado indica maior capacidade explicativa do modelo, ou seja, maior eficácia na previsão da variável dependente com base nas variáveis preditoras (Cohen, 1988).

Embora não existam valores fixos universalmente aceites, orientações gerais sugerem que valores de R^2 abaixo de .10 representam uma baixa capacidade explicativa, valores entre .10 e .25 são considerados moderados, e valores superiores a .25 evidenciam uma elevada capacidade explicativa (Cohen, 1988) (vide Tabela 27). No entanto, importa sublinhar que, no domínio das ciências sociais, valores de R^2 na ordem dos 20 a 30% são frequentemente considerados satisfatórios, dada a complexidade e variabilidade dos fenómenos humanos (Field, 2024).

Tabela 32

Valores de Referência Para a Interpretação do Coeficiente de Determinação (R^2)

Estatística	Valores de Referência	Interpretação
R^2	0.01	Baixa capacidade explicativa
	0.09	Moderada capacidade explicativa
	0.25	Elevada capacidade explicativa

Fonte. In Cohen, J. (1988, p. 532)

De seguida, são apresentados os resultados obtidos para cada modelo de mediação testado, de acordo com a metodologia proposta por Hayes (2022), utilizando o PROCESS macro para SPSS. Para cada sub-hipótese, são descritos os coeficientes de regressão obtidos (efeitos directo e indirecto), os respectivos erros-padrão (Standard Error – SE), valores de significância estatística (p), intervalos de confiança (IC), bem como o coeficiente de

determinação (R^2) das variáveis mediadora e dependentes. A apresentação dos resultados segue uma estrutura uniforme, acompanhada de tabelas apresentadas após a redacção dos resultados, de modo a facilitar a leitura e interpretação dos efeitos observados.

Posto isto, seguem-se os resultados obtidos nas análises das 40 sub-hipóteses formuladas. A análise destas sub-hipóteses assume particular relevância, na medida em que é através delas que se procura confirmar ou infirmar as três Hipóteses principais delineadas na presente investigação.

A análise da sub-hipótese 1: A dimensão da Auto-eficácia do Capital Psicológico (M) medeia a relação entre a dimensão Afectiva da Percepção do Suporte Organizacional (X) e a dimensão Extrínseca da Satisfação do Trabalho (Y_I), revelou um efeito directo significativo de PSO_Afect sobre ST_Ext ($b = .4175$, $SE = .0343$, $p < .001$, IC 95% [.3500, .4851]).

O efeito indirecto mediado pela Auto-eficácia foi também significativo ($b = .0488$, $BootSE = .0156$, IC 95% [.0215, .0826]), confirmando uma mediação parcial positiva (vide Tabela 28).

O modelo apresentou um $R^2 = .1019$ (10,2%) para a variável mediadora, indicando uma capacidade explicativa moderada, e um $R^2 = .4272$ (42,7%) para a variável dependente, evidenciando uma capacidade explicativa elevada de acordo com Cohen (1988).

Tabela 33

Mediação da Auto-eficácia do Capital Psicológico na Relação Entre as Dimensões Afectiva da Percepção do Suporte Organizacional e Extrínseca da Satisfação do Trabalho

	PsyCap_AutoEf (M)			ST_Ext (Y_I)		
	Coef.(b)	SE	p	Coef.(b)	SE	p
PSO_Afect (X)	0.2075	.0354	<.001	.4175	.0343	<.001
PsyCap_AutoEf (M)	-	-	-	.2354	.0528	<.001
R^2	.1019			.4272		
		Efeito	BootSE	BootLLCI	BootULCI	
Directo (X em Y)		.4175	.0343	[.3500	.4851]	
Indirecto (X em Y)		.0488	.0156	[.0215	.0826]	

A análise da sub-hipótese 2: A dimensão da Esperança do Capital Psicológico (M) medeia a relação entre a dimensão Afectiva da Percepção do Suporte Organizacional (X) e a dimensão Extrínseca da Satisfação do Trabalho (Y_I), revelou um efeito directo estatisticamente

significativo de PSO_Afect sobre ST_Ext ($b = .3791$, $SE = .0369$, $p < .001$), com um intervalo de confiança de 95% entre [.3065, .4517].

Paralelamente, verificou-se um efeito indirecto significativo, mediado pela dimensão da Esperança (PsyCap_Esp), com $b = .0873$, $BootSE = .0223$, IC 95% [.0467, .1348] (vide Tabela 29), o que confirma a presença de uma mediação parcial positiva.

O modelo apresentou um $R^2 = .2321$ (23,2%) para a variável mediadora (PsyCap_Esp), o que indica uma capacidade explicativa moderada, e um $R^2 = .4347$ (43,5%) para a variável dependente (ST_Ext), evidenciando uma capacidade explicativa elevada (Cohen, 1988).

Tabela 34

Mediação da Esperança do Capital Psicológico na Relação Entre as Dimensões Afectiva da Percepção do Suporte Organizacional e Extrínseca da Satisfação do Trabalho

	PsyCap_Esp (M)			ST_Ext (Y _I)		
	Coef.(b)	SE	p	Coef.(b)	SE	p
PSO_Afect (X)	.3115	.0325	<.001	.3791	.0369	<.001
PsyCap_Esp (M)	-	-	-	.2804	.0571	<.001
R ²	.2321			.4347		
		Efeito	BootSE	BootLLCI	BootULCI	
Directo (X em Y)		.3791	.0369	[.3065	.4517]	
Indirecto (X em Y)		.0873	.0223	[.0467	.1348]	

A análise da sub-hipótese 3: A dimensão da Resiliência do Capital Psicológico (M) medeia a relação entre a dimensão Afectiva da Percepção do Suporte Organizacional (X) e a dimensão Extrínseca da Satisfação do Trabalho (Y_I), revelou um efeito directo estatisticamente significativo de PSO_Afect sobre ST_Ext ($b = .4169$, $SE = .0330$, $p < .001$), com um intervalo de confiança de 95% entre [.3520, .4818].

Observou-se também um efeito indirecto significativo, mediado pela dimensão da Resiliência (PsyCap_Res), com $b = .0495$, $BootSE = .0148$, IC 95% [.0240, .0815] (vide Tabela 30), confirmando uma mediação parcial positiva.

O modelo apresentou um $R^2 = .0670$ (6,7%) para a variável mediadora (PsyCap_Res), indicando uma baixa capacidade explicativa, e um $R^2 = 0,4506$ (45,1%) para a variável dependente (ST_Ext), evidenciando uma capacidade explicativa elevada, conforme os valores de referência propostos por Cohen (1988).

Tabela 35

Mediação da Resiliência do Capital Psicológico na Relação Entre as Dimensões Afetiva da Percepção do Suporte Organizacional e Extrínseca da Satisfação do Trabalho

	PsyCap_Res (M)			ST_Ext (Y _I)		
	Coef.(b)	SE	p	Coef.(b)	SE	p
PSO_Afect (X)	.1422	.0305	<.001	.4169	.0330	<.001
PsyCap_Res (M)	-	-	-	.3480	.0601	<.001
R ²	.0670			.4506		
		Efeito	BootSE	BootLLCI	BootULCI	
Directo (X em Y)		.4169	.0330	[.3520	.4818]	
Indirecto (X em Y)		.0495	.0148	[.0240	.0815]	

A análise da sub-hipótese 4: A dimensão do Optimismo do Capital Psicológico (M) medeia a relação entre a dimensão Afetiva da Percepção do Suporte Organizacional (X) e a dimensão Extrínseca da Satisfação do Trabalho (Y_I), revelou um efeito directo estatisticamente significativo de PSO_Afect sobre ST_Ext ($b = .3947$, $SE = .0373$, $p < .001$), com um intervalo de confiança de 95% entre [.3212, .4682].

Identificou-se adicionalmente um efeito indirecto significativo, mediado pela dimensão do Optimismo (PsyCap_Opt), com $b = .0717$, $BootSE = .0235$, IC 95% [.0271, .1195] (vide Tabela 31), confirmando uma mediação parcial positiva.

O modelo apresentou um $R^2 = .2311$ (23,1%) para a variável mediadora (PsyCap_Opt), indicando uma capacidade explicativa moderada, e um $R^2 = .4202$ (42,0%) para a variável dependente (ST_Ext), evidenciando uma capacidade explicativa elevada (Cohen, 1988).

Tabela 36

Mediação do Optimismo do Capital Psicológico na Relação Entre as Dimensões Afetiva da Percepção do Suporte Organizacional e Extrínseca da Satisfação do Trabalho

	PsyCap_Opt (M)			ST_Ext (Y _I)		
	Coef.(b)	SE	p	Coef.(b)	SE	p
PSO_Afect (X)	.3024	.0317	<.001	.3947	.0373	<.001
PsyCap_Opt (M)	-	-	-	.2372	.0594	.0001
R ²	.2311			.4202		
		Efeito	BootSE	BootLLCI	BootULCI	
Directo (X em Y)		.3947	.0373	[.3212	.4682]	
Indirecto (X em Y)		.0717	.0235	[.0271	.1195]	

A análise da sub-hipótese 5: A dimensão da Auto-eficácia do Capital Psicológico (M) medeia a relação entre a dimensão Cognitiva da Percepção do Suporte Organizacional (X) e a dimensão Extrínseca da Satisfação do Trabalho (Y_I), revelou um efeito directo estatisticamente significativo de PSO_Cog sobre ST_Ext ($b = -.2848$, $SE = .0367$, $p < .001$), com um intervalo de confiança de 95% entre $[-.3571, -.2125]$.

Registou-se de igual modo um efeito indirecto significativo, mediado pela Auto-eficácia (PsyCap_AutoEf), com $b = -.0587$, $BootSE = .0168$, $IC\ 95\% [-.0956, -.0301]$ (vide Tabela 32), confirmando uma mediação parcial negativa.

O modelo apresentou um $R^2 = .1023$ (10,2%) para a variável mediadora (PsyCap_AutoEf) e um $R^2 = .2884$ (28,8%) para a variável dependente (ST_Ext), reflectindo uma capacidade explicativa moderada para ambas as variáveis (Cohen, 1988).

Tabela 37

Mediação da Auto-eficácia do Capital Psicológico na Relação Entre as Dimensões Cognitiva da Percepção do Suporte Organizacional e Extrínseca da Satisfação do Trabalho

	PsyCap_AutoEf (M)			ST_Ext (Y_I)		
	Coef.(b)	SE	p	Coef.(b)	SE	p
PSO_Cog (X)	-.1995	.0340	< .001	-.2848	.0367	< .001
PsyCap_AutoEf (M)	-	-	-	.2945	.0589	< .001
R^2	.1023			.2884		
		Efeito	BootSE	BootLLCI	BootULCI	
Directo (X em Y)		-.2848	.0367	[-.3571	-.2125]	
Indirecto (X em Y)		-.0587	.0168	[-.0956	-.0301]	

A análise da sub-hipótese 6: A dimensão da Esperança do Capital Psicológico (M) medeia a relação entre a dimensão Cognitiva da Percepção do Suporte Organizacional (X) e a dimensão Extrínseca da Satisfação do Trabalho (Y_I), revelou um efeito directo estatisticamente significativo de PSO_Cog sobre ST_Ext ($b = -.2378$, $SE = .0374$, $p < .001$), com um intervalo de confiança de 95% entre $[-.3115, -.1641]$.

Foi ainda evidenciado um efeito indirecto significativo, mediado pela dimensão da Esperança (PsyCap_Esp), com $b = -.1058$, $BootSE = .0211$, $IC\ 95\% [-.1495, -.0661]$ (vide Tabela 33), confirmando uma mediação parcial negativa.

O modelo apresentou um $R^2 = .1823$ (18,2%) para a variável mediadora (PsyCap_Esp), indicando uma capacidade explicativa moderada, e um $R^2 = .3270$ (32,7%) para a variável dependente (ST_Ext), evidenciando uma capacidade explicativa elevada (Cohen, 1988).

Tabela 38

Mediação da Esperança do Capital Psicológico na Relação entre as Dimensões Cognitiva da Percepção do Suporte Organizacional e Extrínseca da Satisfação do Trabalho

	PsyCap_Esp (<i>M</i>)			ST_Ext (<i>Y_I</i>)		
	Coef.(<i>b</i>)	SE	<i>p</i>	Coef.(<i>b</i>)	SE	<i>p</i>
PSO_Cog (<i>X</i>)	-.2649	.0322	< .001	-.2378	.0374	< .001
PsyCap_Esp (<i>M</i>)	-	-	-	.3993	.0603	< .001
R ²	.1823			.3270		
		Efeito	BootSE	BootLLCI	BootULCI	
Directo (<i>X</i> em <i>Y</i>)		-.2378	.0374	[-.3115	-.1641]	
Indirecto (<i>X</i> em <i>Y</i>)		-.1058	.0211	[-.1495	-.0661]	

A análise da sub-hipótese 7: A dimensão da Resiliência do Capital Psicológico (*M*) medeia a relação entre a dimensão Cognitiva da Percepção do Suporte Organizacional (*X*) e a dimensão Extrínseca da Satisfação do Trabalho (*Y_I*), revelou um efeito directo estatisticamente significativo de PSO_Cog sobre ST_Ext ($b = -.2999$, $SE = .0344$, $p < .001$), com um intervalo de confiança de 95% entre [-.3677, -.2322].

Constatou-se também a existência de um efeito indirecto significativo, mediado pela Resiliência, com $b = -.0436$, $BootSE = .0146$, IC 95% [-.0742, -.0173] (vide Tabela 34), confirmando uma mediação parcial negativa.

O modelo apresentou um $R^2 = .0359$ (3,6%) para a variável mediadora (PsyCap_Res), indicando uma baixa capacidade explicativa, e um $R^2 = .3288$ (32,9%) para a variável dependente (ST_Ext), evidenciando uma capacidade explicativa elevada (Cohen, 1988).

Tabela 39

Mediação da Resiliência do Capital Psicológico na Relação Entre as Dimensões Cognitiva da Percepção do Suporte Organizacional e Extrínseca da Satisfação do Trabalho

	PsyCap_Res (<i>M</i>)			ST_Ext (<i>Y_I</i>)		
	Coef.(<i>b</i>)	SE	<i>p</i>	Coef.(<i>b</i>)	SE	<i>p</i>
PSO_Cog (<i>X</i>)	-.0999	.0297	.0009	-.2999	.0344	< .001
PsyCap_Res (<i>M</i>)	-	-	-	.4366	.0653	< .001
R ²	.0359			.3288		
		Efeito	BootSE	BootLLCI	BootULCI	
Directo (<i>X</i> em <i>Y</i>)		-.2999	.0344	[-.3677	-.2322]	
Indirecto (<i>X</i> em <i>Y</i>)		-.0436	.0146	[-.0742	-.0173]	

A análise da sub-hipótese 8: A dimensão do Optimismo do Capital Psicológico (M) medeia a relação entre a dimensão Cognitiva da Percepção do Suporte Organizacional (X) e a dimensão Extrínseca da Satisfação do Trabalho (Y_I), revelou um efeito directo estatisticamente significativo de PSO_Cog sobre ST_Ext ($b = -.2444$, $SE = .0393$, $p < .001$), com um intervalo de confiança de 95% entre $[-.3217, -.1671]$.

Foi igualmente observado um efeito indirecto significativo, mediado pela dimensão do Optimismo (PsyCap_Opt), com $b = -.0991$, $BootSE = .0245$, IC 95% $[-.1496, -.0538]$ (vide Tabela 35), confirmando uma mediação parcial negativa.

O modelo apresentou um $R^2 = .2234$ (22,3%) para a variável mediadora (PsyCap_Opt) e um $R^2 = .2959$ (29,6%) para a variável dependente (ST_Ext), evidenciando, em ambos os casos, uma capacidade explicativa moderada (Cohen, 1988).

Tabela 40

Mediação do Optimismo do Capital Psicológico na Relação Entre as Dimensões Cognitiva da Percepção do Suporte Organizacional e Extrínseca da Satisfação do Trabalho

	PsyCap_Opt (M)			ST_Ext (Y_I)		
	Coef.(b)	SE	p	Coef.(b)	SE	p
PSO_Cog (X)	-.2853	.0306	< .001	-.2444	.0393	< .001
PsyCap_Opt (M)	-	-	-	.3475	.0651	< .001
R^2	.2234			.2959		
		Efeito	BootSE	BootLLCI	BootULCI	
Directo (X em Y)		-.2444	.0393	$[-.3217$	$-.1671]$	
Indirecto (X em Y)		-.0991	.0245	$[-.1496$	$-.0538]$	

A análise da sub-hipótese 9: A dimensão da Auto-eficácia do Capital Psicológico (M) medeia a relação entre a dimensão Afectiva da Percepção do Suporte Organizacional (X) e a dimensão Intrínseca da Satisfação do Trabalho (Y_I), revelou um efeito directo estatisticamente significativo de PSO_Afect sobre ST_Int ($b = .5385$, $SE = .0335$, $p < .001$), com um intervalo de confiança de 95% entre $[.4725, .6045]$.

Adicionalmente, o modelo revelou um efeito indirecto significativo, mediado pela Auto-eficácia (PsyCap_AutoEf), com $b = .0706$, $BootSE = .0202$, IC 95% $[.0364, .1149]$ (vide Tabela 36), confirmando uma mediação parcial positiva.

O modelo apresentou um $R^2 = .1019$ (10,2%) para a variável mediadora (PsyCap_AutoEf), indicando uma capacidade explicativa moderada, e um $R^2 = .5761$ (57,6%)

para a variável dependente (ST_Int), evidenciando uma capacidade explicativa elevada (Cohen, 1988).

Tabela 41

Mediação da Auto-eficácia do Capital Psicológico na Relação Entre as Dimensões Afetiva da Percepção do Suporte Organizacional e Intrínseca da Satisfação do Trabalho

	PsyCap_AutoEf (M)			ST_Int (Y _I)		
	Coef.(b)	SE	p	Coef.(b)	SE	p
PSO_Afect (X)	.2075	.0374	< .001	.5385	.0335	< .001
PsyCap_AutoEf (M)	-	-	-	.3402	.0516	< .001
R ²	.1019			.5761		
		Efeito	BootSE	BootLLCI	BootULCI	
Directo (X em Y)		.5385	.0335	[.4725	.6045]	
Indirecto (X em Y)		.0706	.0202	[.0364	.1149]	

A análise da sub-hipótese 10: A dimensão da Esperança do Capital Psicológico (M) medeia a relação entre a dimensão Afetiva da Percepção do Suporte Organizacional (X) e a dimensão Intrínseca da Satisfação do Trabalho (Y_I), revelou um efeito directo estatisticamente significativo de PSO_Afect sobre ST_Int ($b = .4893$, $SE = .0361$, $p < .001$), com um intervalo de confiança de 95% entre [.4183, .5603].

Os resultados demonstraram também um efeito indirecto significativo, mediado pela dimensão Esperança (PsyCap_Esp), com $b = .1198$, $BootSE = .0241$, IC 95% [.0766, .1707] (vide Tabela 37), o que confirma uma mediação parcial positiva.

O modelo apresentou um $R^2 = .2321$ (23,2%) para a variável mediadora (PsyCap_Esp), indicando uma capacidade explicativa moderada, e um $R^2 = .5811$ (58,1%) para a variável dependente (ST_Int), revelando uma capacidade explicativa elevada (Cohen, 1988).

Tabela 42

Mediação da Esperança do Capital Psicológico na Relação Entre as Dimensões Afetiva da Percepção do Suporte Organizacional e Intrínseca da Satisfação do Trabalho

	PsyCap_Esp (M)			ST_Int (Y _I)		
	Coef.(b)	SE	p	Coef.(b)	SE	p
PSO_Afect (X)	.3115	.0325	< .001	.4893	.0361	< .001
PsyCap_Esp (M)	-	-	-	.3846	.0558	< .001
R ²	.2321			.5811		
		Efeito	BootSE	BootLLCI	BootULCI	

Directo (X em Y)	.4893	.0361	[.4183	.5603]
Indirecto (X em Y)	.1198	.0241	[.0766	.1707]

A análise da sub-hipótese 11: A dimensão da Resiliência do Capital Psicológico (M) medeia a relação entre a dimensão Afetiva da Percepção do Suporte Organizacional (X) e a dimensão Intrínseca da Satisfação do Trabalho (Y_I), revelou um efeito directo estatisticamente significativo de PSO_Afect sobre ST_Int ($b = .5675$, $SE = .0340$, $p < .001$), com um intervalo de confiança de 95% entre [.5007, .6344].

A análise indicou ainda um efeito indirecto significativo, mediado pela dimensão da Resiliência (PsyCap_Res), com $b = .0416$, $BootSE = .0136$, IC 95% [.0189, .0722] (vide Tabela 38), o que confirma uma mediação parcial positiva.

O modelo apresentou um $R^2 = .0670$ (6,7%) para a variável mediadora (PsyCap_Res), indicando uma baixa capacidade explicativa para essa variável, e um $R^2 = .5486$ (54,9%) para a variável dependente (ST_Int), evidenciando uma capacidade explicativa elevada, conforme os critérios de Cohen (1988).

Tabela 43

Mediação da Resiliência do Capital Psicológico na Relação Entre as Dimensões Afetiva da Percepção do Suporte Organizacional e Intrínseca da Satisfação do Trabalho

	PsyCap_Res (M)			ST_Int (Y_I)		
	Coef.(b)	SE	p	Coef.(b)	SE	p
PSO_Afect (X)	.1422	.0305	< .001	.5675	.0340	< .001
PsyCap_Res (M)	-	-	-	.2924	.0618	< .001
R^2	.0670			.5486		
	Efeito		BootSE	BootLLCI	BootULCI	
Directo (X em Y)	.5675		.0340	[.5007	.6344]	
Indirecto (X em Y)	.0416		.0136	[.0189	.0722]	

A análise da sub-hipótese 12: A dimensão do Optimismo do Capital Psicológico (M) medeia a relação entre a dimensão Afetiva da Percepção do Suporte Organizacional (X) e a dimensão Intrínseca da Satisfação do Trabalho (Y_I), revelou um efeito directo estatisticamente significativo de PSO_Afect sobre ST_Int ($b = .5170$, $SE = .0372$, $p < .001$), com um intervalo de confiança de 95% entre [.4439, .5902].

Foi igualmente observado um efeito indirecto significativo, mediado pela dimensão Optimismo (PsyCap_Opt), com $b = .0921$, $BootSE = .0218$, IC 95% [.0528, .1378] (vide Tabela 39), confirmando uma mediação parcial positiva.

O modelo apresentou um $R^2 = .2311$ (23,1%) para a variável mediadora (PsyCap_Opt), indicando uma capacidade explicativa moderada, e um $R^2 = .5543$ (55,4%) para a variável dependente (ST_Int), revelando uma capacidade explicativa elevada, segundo os critérios de Cohen (1988).

Tabela 44

Mediação do Optimismo do Capital Psicológico na Relação Entre as Dimensões Afectiva da Percepção do Suporte Organizacional e Intrínseca da Satisfação do Trabalho

	PsyCap_Opt (M)			ST_Int (Y _I)		
	Coef.(b)	SE	p	Coef.(b)	SE	p
PSO_Afect (X)	.3024	.0317	< .001	.5170	.0372	< .001
PsyCap_Opt (M)	-	-	-	.3045	.0591	< .001
R^2	.2311			.5543		
		Efeito	BootSE	BootLLCI	BootULCI	
Directo (X em Y)		.5170	.0372	[.4439	.5902]	
Indirecto (X em Y)		.0921	.0218	[.0528	.1378]	

A análise da sub-hipótese 13: A dimensão da Auto-eficácia do Capital Psicológico (M) medeia a relação entre a dimensão Cognitiva da Percepção do Suporte Organizacional (X) e a dimensão Intrínseca da Satisfação do Trabalho (Y_I), revelou um efeito directo estatisticamente significativo de PSO_Cog sobre ST_Int ($b = -.3887$, $SE = .0377$, $p < .001$), com um intervalo de confiança de 95% entre [-.4629, -.3145].

Constatou-se também um efeito indirecto significativo, mediado pela Auto-eficácia (PsyCap_AutoEf), com $b = -.0809$, $BootSE = .0208$, IC 95% [-.1238, -.0435] (vide Tabela 40), o que confirma uma mediação parcial negativa.

O modelo apresentou um $R^2 = .1023$ (10,2%) para a variável mediadora (PsyCap_AutoEf), indicando uma capacidade explicativa moderada, e um $R^2 = .4190$ (41,9%) para a variável dependente (ST_Int), evidenciando uma capacidade explicativa elevada, (Cohen, 1988).

Tabela 45

Mediação da Auto-eficácia do Capital Psicológico na Relação Entre as Dimensões Cognitiva da Percepção do Suporte Organizacional e Intrínseca da Satisfação do Trabalho

	PsyCap_AutoEf (M)			ST_Int (Y_I)		
	Coef.(b)	SE	p	Coef.(b)	SE	p
PSO_Cog (X)	-.1995	.0340	< .001	-.3887	.0377	< .001
PsyCap_AutoEf (M)	-	-	-	.4054	.0604	< .001
R^2	.1023			.4190		
		Efeito	BootSE	BootLLCI	BootULCI	
Directo (X em Y)		-.3887	.0377	[.4629	-.3145]	
Indirecto (X em Y)		-.0809	.0208	[-.1238	-.0435]	

A análise da sub-hipótese 14: A dimensão da Esperança do Capital Psicológico (M) medeia a relação entre a dimensão Cognitiva da Percepção do Suporte Organizacional (X) e a dimensão Intrínseca da Satisfação do Trabalho (Y_I), revelou um efeito directo estatisticamente significativo de PSO_Cog sobre ST_Int ($b = -.3316$, $SE = .0380$, $p < .001$), com um intervalo de confiança de 95% entre [-.4064, -.2567].

Foi ainda evidenciado um efeito indirecto significativo, mediado pela dimensão Esperança (PsyCap_Esp), com $b = -.1380$, $BootSE = .0234$, IC 95% [-.1851, -.0951] (vide Tabela 41), o que confirma uma mediação parcial negativa.

O modelo apresentou um $R^2 = .1823$ (18,2%) para a variável mediadora (PsyCap_Esp), indicando uma capacidade explicativa moderada, e um $R^2 = .4613$ (46,1%) para a variável dependente (ST_Int), evidenciando uma capacidade explicativa elevada (Cohen, 1988).

Tabela 46

Mediação da dimensão da Esperança do Capital Psicológico na Relação Entre as Dimensões Cognitiva da Percepção do Suporte Organizacional e Intrínseca da Satisfação do Trabalho

	PsyCap_Esp (M)			ST_Int (Y_I)		
	Coef.(b)	SE	p	Coef.(b)	SE	p
PSO_Cog (X)	-.2649	.0322	< .001	-.3316	.0380	< .001
PsyCap_Esp (M)	-	-	-	.5211	.0613	< .001
R^2	.1823			.4613		
		Efeito	BootSE	BootLLCI	BootULCI	
Directo (X em Y)		-.3316	.0380	[-.4064	-.2567]	
Indirecto (X em Y)		-.1380	.0234	[-.1851	-.0951]	

A análise da sub-hipótese 15: A dimensão da Resiliência do Capital Psicológico (M) medeia a relação entre a dimensão Cognitiva da Percepção do Suporte Organizacional (X) e a dimensão Intrínseca da Satisfação do Trabalho (Y_I), revelou um efeito directo estatisticamente significativo de PSO_Cog sobre ST_Int ($b = -.4291$, $SE = .0370$, $p < .001$), com um intervalo de confiança de 95% entre $[-.5019, -.3562]$.

Observou-se também um efeito indirecto significativo, mediado pela Resiliência, com $b = -.0405$, $BootSE = .0132$, $IC\ 95\% [-.0686, -.0169]$ (vide Tabela 42), confirmando uma mediação parcial negativa.

O modelo apresentou um $R^2 = .0359$ (3,6%) para a variável mediadora (PsyCap_Res), indicando uma baixa capacidade explicativa, e um $R^2 = .0389$ (3,9%) para a variável dependente (ST_Int), igualmente indicativo de baixa capacidade explicativa, de acordo com os critérios de Cohen (1988).

Tabela 47

Mediação da dimensão da Resiliência do Capital Psicológico na Relação Entre as Dimensões Cognitiva da Percepção do Suporte Organizacional e Intrínseca da Satisfação do Trabalho

	PsyCap_Res (M)			ST_Int (Y_I)		
	Coef.(b)	SE	p	Coef.(b)	SE	p
PSO_Cog (X)	-.0999	.0297	.0009	-.4291	.0370	< .001
PsyCap_Res (M)	-	-	-	.4055	.0702	< .001
R^2		.0359			.0389	
		Efeito	BootSE	BootLLCI	BootULCI	
Directo (X em Y)		-.4291	.0370	[-.5019	-.3562]	
Indirecto (X em Y)		-.0405	.0132	[-.0686	-.0169]	

A análise da sub-hipótese 16: A dimensão do Optimismo do Capital Psicológico (M) medeia a relação entre a dimensão Cognitiva da Percepção do Suporte Organizacional (X) e a dimensão Intrínseca da Satisfação do Trabalho (Y_I), revelou um efeito directo estatisticamente significativo de PSO_Cog sobre ST_Int ($b = -.3476$, $SE = .0408$, $p < .001$), com um intervalo de confiança de 95% entre $[-.4280, -.2673]$.

Foi igualmente identificado um efeito indirecto significativo, mediado pela dimensão do Optimismo (PsyCap_Opt), com $b = -.1220$, $BootSE = .0246$, $IC\ 95\% [-.1717, -.0768]$ (vide Tabela 43), confirmando uma mediação parcial negativa.

O modelo apresentou um $R^2 = .2234$ (22,3%) para a variável mediadora (PsyCap_Opt), indicando uma capacidade explicativa moderada, e um $R^2 = .4104$ (41%) para a variável dependente (ST_Int), evidenciando uma capacidade explicativa elevada (Cohen, 1988).

Tabela 48

Mediação da dimensão do Optimismo do Capital Psicológico na Relação Entre as Dimensões Cognitiva da Percepção do Suporte Organizacional e Intrínseca da Satisfação do Trabalho

	PsyCap_Opt (M)			ST_Int (Y_I)		
	Coef.(b)	SE	p	Coef.(b)	SE	p
PSO_Cog (X)	-.2853	.0306	< .001	-.3476	.0408	< .001
PsyCap_Opt (M)	-	-	-	.4275	.0676	< .001
R^2		.2234			.4104	
		Efeito	BootSE	BootLLCI	BootULCI	
Directo (X em Y)		-.3476	.0408	[-.4280	-.2673]	
Indirecto (X em Y)		-.1220	.0246	[-.1717	-.0768]	

A análise da sub-hipótese 17: A dimensão da Auto-eficácia do Capital Psicológico (M) medeia a relação entre a dimensão Afectiva da Percepção do Suporte Organizacional (X) e a dimensão Relações Profissionais da Satisfação do Trabalho (Y_I), revelou um efeito directo estatisticamente significativo de PSO_Afect sobre ST_RelPrf ($b = .6687$, $SE = .0288$, $p < .001$), com um intervalo de confiança de 95% entre [.6119, .7254].

Verificou-se também um efeito indirecto significativo, mediado pela Auto-eficácia (PsyCap_AutoEf), com $b = .0598$, $BootSE = .0164$, IC 95% [.0320, .0961] (vide Tabela 44), o que confirma uma mediação parcial positiva.

O modelo apresentou um $R^2 = .1019$ (10,2%) para a variável mediadora (PsyCap_AutoEf), indicando uma capacidade explicativa moderada, e um $R^2 = .7138$ (71,4%) para a variável dependente (ST_RelPrf), revelando uma capacidade explicativa elevada, de acordo com os critérios de Cohen (1988).

Tabela 49

Mediação da dimensão da Auto-eficácia do Capital Psicológico na Relação Entre as Dimensões Afectiva da Percepção do Suporte Organizacional e Relações Profissionais da Satisfação do Trabalho

	PsyCap_AutoEf (M)			ST_RelPrf (Y _I)		
	Coef.(b)	SE	p	Coef.(b)	SE	p
PSO_Afect (X)	.2075	.0354	< .001	.6687	.0288	< .001
PsyCap_AutoEf (M)	-	-	-	.2882	.0444	< .001
R ²	.1019			.7138		
	Efeito		BootSE	BootLLCI	BootULCI	
Directo (X em Y)	.6687		.0288	[.6119	.7254]	
Indirecto (X em Y)	.0598		.0164	[.0320	.0961]	

A análise da sub-hipótese 18: A dimensão da Esperança do Capital Psicológico (M) medeia a relação entre a dimensão Afectiva da Percepção do Suporte Organizacional (X) e a dimensão Relações Profissionais da Satisfação do Trabalho (Y_I), revelou um efeito directo estatisticamente significativo de PSO_Afect sobre ST_RelPrf ($b = .6388$, $SE = .0315$, $p < .001$), com um intervalo de confiança de 95% entre [.5767, .7008].

Verificou-se igualmente um efeito indirecto significativo, mediado pela Esperança (PsyCap_Esp), com $b = .0897$, $BootSE = .0199$, IC 95% [.0540, .1321] (vide Tabela 45), confirmando uma mediação parcial positiva.

O modelo apresentou um $R^2 = .2321$ (23,2%) para a variável mediadora (PsyCap_Esp), indicando uma capacidade explicativa moderada, e um $R^2 = .7075$ (70,8%) para a variável dependente (ST_RelPrf), revelando uma capacidade explicativa elevada (Cohen, 1988).

Tabela 50

Mediação da dimensão da Esperança do Capital Psicológico na Relação Entre as Dimensões Afectiva da Percepção do Suporte Organizacional e Relações Profissionais da Satisfação do Trabalho

	PsyCap_Esp (M)			ST_RelPrf (Y _I)		
	Coef.(b)	SE	p	Coef.(b)	SE	p
PSO_Afect (X)	.3115	.0325	< .001	.6388	.0315	< .001
PsyCap_Esp (M)	-	-	-	.2881	.0488	< .001
R ²	.2321			.7075		
	Efeito		BootSE	BootLLCI	BootULCI	
Directo (X em Y)	.6388		.0315	[.5767	.7008]	
Indirecto (X em Y)	.0897		.0199	[.0540	.1321]	

A análise da sub-hipótese 19: A dimensão da Resiliência do Capital Psicológico (M) medeia a relação entre a dimensão Afetiva da Percepção do Suporte Organizacional (X) e a dimensão Relações Profissionais da Satisfação do Trabalho (Y_1), revelou um efeito directo estatisticamente significativo de PSO_Afect sobre ST_RelPrf ($b = .6919$, $SE = .0291$, $p < .001$), com um intervalo de confiança de 95% entre [.6347, .7491].

Foi também identificado um efeito indirecto significativo, mediado pela dimensão Resiliência (PsyCap_Res), com $b = .0366$, $BootSE = .0113$, IC 95% [.0168, .0616] (vide Tabela 46), indicando a existência de uma mediação parcial positiva.

O modelo apresentou um $R^2 = .0670$ (6,7%) para a variável mediadora (PsyCap_Res), o que corresponde a uma baixa capacidade explicativa, e um $R^2 = .6974$ (69,7%) para a variável dependente (ST_RelPrf), reflectindo uma capacidade explicativa elevada (Cohen, 1988).

Tabela 51

Mediação da dimensão da Resiliência do Capital Psicológico na Relação Entre as Dimensões Afetiva da Percepção do Suporte Organizacional e Relações Profissionais da Satisfação do Trabalho

	PsyCap_Res (M)			ST_RelPrf (Y_1)		
	Coef.(b)	SE	p	Coef.(b)	SE	p
PSO_Afect (X)	.1422	.0305	< .001	.6919	.0291	< .001
PsyCap_Res (M)	-	-	-	.2573	.0529	< .001
R^2	.0670			.6974		
		Efeito	BootSE	BootLLCI	BootULCI	
Directo (X em Y)		.6919	.0291	[.6347	.7491]	
Indirecto (X em Y)		.0366	.0113	[.0168	.0616]	

A análise da sub-hipótese 20: A dimensão do Optimismo do Capital Psicológico (M) medeia a relação entre a dimensão Afetiva da Percepção do Suporte Organizacional (X) e a dimensão Relações Profissionais da Satisfação do Trabalho (Y_1), revelou um efeito directo estatisticamente significativo de PSO_Afect sobre ST_RelPrf ($b = .6283$, $SE = .0310$, $p < .001$), com um intervalo de confiança de 95% entre [.5672, .6894].

Verificou-se igualmente um efeito indirecto significativo, mediado pela dimensão Optimismo (PsyCap_Opt), com $b = .1002$, $BootSE = .0183$, IC 95% [.0673, .1386] (vide Tabela 47), confirmando uma mediação parcial positiva.

O modelo apresentou um $R^2 = .2311$ (23,1%) para a variável mediadora (PsyCap_Opt), indicando uma capacidade explicativa moderada, e um $R^2 = .7161$ (71,6%) para a variável dependente (ST_RelPrf), evidenciando uma capacidade explicativa elevada (Cohen, 1988).

Tabela 52

Mediação da dimensão do Optimismo do Capital Psicológico na Relação Entre as Dimensões Afectiva da Percepção do Suporte Organizacional e Relações Profissionais da Satisfação do Trabalho

	PsyCap_Opt (M)			ST_RelPrf (Y _I)		
	Coef.(b)	SE	p	Coef.(b)	SE	p
PSO_Afect (X)	.3024	.0317	< .001	.6283	.0310	< .001
PsyCap_Opt (M)	-	-	-	.3312	.0493	< .001
R^2	.2311			.7161		
		Efeito	BootSE	BootLLCI	BootULCI	
Directo (X em Y)		.6283	.0310	[-.5672	.6894]	
Indirecto (X em Y)		.1002	.0183	[-.0673	.1386]	

A análise da sub-hipótese 21: A dimensão da Auto-eficácia do Capital Psicológico (M) medeia a relação entre a dimensão Cognitiva da Percepção do Suporte Organizacional (X) e a dimensão Relações Profissionais da Satisfação do Trabalho (Y_I), revelou um efeito directo estatisticamente significativo de PSO_Cog sobre ST_RelPrf ($b = -.4994$, $SE = .0361$, $p < .001$), com um intervalo de confiança de 95% entre [-.5705, -.4283].

Observou-se ainda um efeito indirecto significativo, mediado pela Auto-eficácia (PsyCap_AutoEf), com $b = -.0719$, $BootSE = .0194$, IC 95% [-.1119, -.0372] (vide Tabela 48), o que indica a presença de uma mediação parcial negativa.

O modelo apresentou um $R^2 = .1023$ (10,2%) para a variável mediadora (PsyCap_AutoEf), o que representa uma capacidade explicativa moderada, e um $R^2 = .5126$ (51,3%) para a variável dependente (ST_RelPrf), evidenciando uma capacidade explicativa elevada (Cohen, 1988).

Tabela 53

Mediação da dimensão da Auto-eficácia do Capital Psicológico na Relação Entre as Dimensões Cognitiva da Percepção do Suporte Organizacional e Relações Profissionais da Satisfação do Trabalho

	PsyCap_AutoEf (M)			ST_RelPrf (Y _I)		
	Coef.(b)	SE	p	Coef.(b)	SE	p
PSO_Cog (X)	-.1995	.0340	< .001	-.4994	.0361	< .001
PsyCap_AutoEf (M)	-	-	-	.3606	.0579	< .001
R ²	.1023			.5126		
	Efeito	BootSE	BootLLCI	BootULCI		
Directo (X em Y)	-.4994	.0361	[-.5705	-.4283]		
Indirecto (X em Y)	-.0719	.0194	[-.1119	-.0372]		

A análise da sub-hipótese 22: A dimensão da Esperança do Capital Psicológico (M) medeia a relação entre a dimensão Cognitiva da Percepção do Suporte Organizacional (X) e a dimensão Relações Profissionais da Satisfação do Trabalho (Y_I), revelou um efeito directo estatisticamente significativo de PSO_Cog sobre ST_RelPrf ($b = -.4512$, $SE = .0368$, $p < .001$), com um intervalo de confiança de 95% entre [-.5236, -.3788].

Verificou-se igualmente um efeito indirecto significativo, mediado pela Esperança (PsyCap_Esp), com $b = -.1202$, $BootSE = .0240$, IC 95% [-.1702, -.0744] (vide Tabela 49), confirmando uma mediação parcial negativa.

O modelo apresentou um $R^2 = .1823$ (18,2%) para a variável mediadora (PsyCap_Esp), evidenciando uma capacidade explicativa moderada, e um $R^2 = .5392$ (53,9%) para a variável dependente (ST_RelPrf), revelando uma capacidade explicativa elevada (Cohen, 1988).

Tabela 54

Mediação da dimensão da Esperança do Capital Psicológico na Relação Entre as Dimensões Cognitiva da Percepção do Suporte Organizacional e Relações Profissionais da Satisfação do Trabalho

	PsyCap_Esp (M)			ST_RelPrf (Y _I)		
	Coef.(b)	SE	p	Coef.(b)	SE	p
PSO_Cog (X)	-.2649	.0322	< .001	-.4512	.0368	< .001
PsyCap_Esp (M)	-	-	-	.4537	.0593	< .001
R ²	.1823			.5392		
	Efeito	BootSE	BootLLCI	BootULCI		
Directo (X em Y)	-.4512	.0368	[-.5236	-.3788]		
Indirecto (X em Y)	-.1202	.0240	[-.1702	-.0744]		

A análise da sub-hipótese 23: A dimensão da Resiliência do Capital Psicológico (M) medeia a relação entre a dimensão Cognitiva da Percepção do Suporte Organizacional (X) e a dimensão Relações Profissionais da Satisfação do Trabalho (Y_1), revelou um efeito directo estatisticamente significativo de PSO_Cog sobre ST_RelPrf ($b = -.5322$, $SE = .0351$, $p < .001$), com um intervalo de confiança de 95% entre $[-.6012, -.4632]$.

Verificou-se também um efeito indirecto significativo, mediado por PsyCap_Res, com $b = -.0392$, $BootSE = .0136$, $IC\ 95\% [-.0680, -.0149]$ (vide Tabela 50), confirmando a presença de uma mediação parcial negativa.

O modelo apresentou um $R^2 = .0359$ (3,6%) para a variável mediadora (PsyCap_Res), evidenciando uma baixa capacidade explicativa, e um $R^2 = .5067$ (50,7%) para a variável dependente (ST_RelPrf), revelando uma capacidade explicativa elevada (Cohen, 1988).

Tabela 55

Mediação da dimensão da Resiliência do Capital Psicológico na Relação Entre as Dimensões Cognitiva da Percepção do Suporte Organizacional e Relações Profissionais da Satisfação do Trabalho

	PsyCap_Res (M)			ST_RelPrf (Y_1)		
	Coef.(b)	SE	p	Coef.(b)	SE	p
PSO_Cog (X)	-.0999	.0297	.0009	-.5322	.0351	< .001
PsyCap_Res (M)	-	-	-	.3919	.0665	< .001
R^2	.0359			.5067		
		Efeito	BootSE	BootLLCI	BootULCI	
Directo (X em Y)		-.4322	.0351	[-.6012	-.4632]	
Indirecto (X em Y)		-.0392	.0136	[-.0680	-.0149]	

A análise da sub-hipótese 24: A dimensão do Optimismo do Capital Psicológico (M) medeia a relação entre a dimensão Cognitiva da Percepção do Suporte Organizacional (X) e a dimensão Relações Profissionais da Satisfação do Trabalho (Y_1), revelou um efeito directo estatisticamente significativo de PSO_Cog sobre ST_RelPrf ($b = -.4376$, $SE = .0379$, $p < .001$), com um intervalo de confiança de 95% entre $[-.5122, -.3630]$.

Foi também identificado um efeito indirecto significativo, mediado pela dimensão Optimismo (PsyCap_Opt), com $b = -.1338$, $BootSE = .0232$, $IC\ 95\% [-.1819, -.0901]$ (vide Tabela 51), indicando a existência de uma mediação parcial negativa.

O modelo apresentou um $R^2 = .2234$ (22,3%) para a variável mediadora (PsyCap_Opt), o que corresponde a uma capacidade explicativa moderada, e um $R^2 = .5357$ (53,6%) para a

variável dependente (ST_RelPrf), reflectindo uma capacidade explicativa elevada (Cohen, 1988).

Tabela 56

Mediação da dimensão do Optimismo do Capital Psicológico na Relação Entre as Dimensões Cognitiva da Percepção do Suporte Organizacional e Relações Profissionais da Satisfação do Trabalho

	PsyCap_Opt (M)			ST_RelPrf (Y_1)		
	Coef.(b)	SE	p	Coef.(b)	SE	p
PSO_Cog (X)	-.2853	.0306	< .001	-.4376	.0379	< .001
PsyCap_Opt (M)	-	-	-	.4689	.0628	< .001
R^2	.2234			.5357		
		Efeito	BootSE	BootLLCI	BootULCI	
Directo (X em Y)		-.4376	.0379	[-.5122	-.3630]	
Indirecto (X em Y)		-.1338	.0232	[-.1819	-.0901]	

A análise da sub-hipótese 25: A dimensão da Auto-eficácia do Capital Psicológico (M) medeia a relação entre a dimensão Afectiva da Percepção do Suporte Organizacional (X) e a dimensão Distracção Evitada do Presentismo (Y_2), revelou um efeito directo estatisticamente significativo de PSO_Afect sobre SPS_DE ($b = -.1365$, $SE = .0406$, $p = .0009$), com um intervalo de confiança de 95% entre [-.2164, -.0566].

Foi também identificado um efeito indirecto significativo, mediado pela dimensão Auto-eficácia (PsyCap_AutoEf), com $b = -.0358$, $BootSE = .0152$, IC 95% [-.0674, -.0090] (vide Tabela 52), indicando a existência de uma mediação parcial negativa.

O modelo apresentou um $R^2 = .3192$ (31,9%) para a variável mediadora (PsyCap_AutoEf), o que corresponde a uma capacidade explicativa elevada, e um $R^2 = .0840$ (8,4%) para a variável dependente (Distracção Evitada), reflectindo uma baixa capacidade explicativa (Cohen, 1988).

Tabela 57

Mediação da dimensão da Auto-eficácia do Capital Psicológico na Relação Entre as Dimensões Afectiva da Percepção do Suporte Organizacional e Distracção Evitada do Presentismo

	PsyCap_AutoEf (M)			SPS_DE (Y ₂)		
	Coef.(b)	SE	p	Coef.(b)	SE	p
PSO_Afect (X)	.2075	.0354	< .001	-.1365	.0406	.0009
PsyCap_AutoEf (M)	-	-	-	-.1725	.0625	.0061
R ²	.3192			.0840		
	Efeito	BootSE	BootLLCI	BootULCI		
Directo (X em Y)	-.1365	.0406	[-.2164	-.0566]		
Indirecto (X em Y)	-.0358	.0152	[-.0674	-.0090]		

A análise da sub-hipótese 26: A dimensão da Esperança do Capital Psicológico (M) medeia a relação entre a dimensão Afectiva da Percepção do Suporte Organizacional (X) e a dimensão Distracção Evitada do Presentismo (Y₂), revelou um efeito directo estatisticamente significativo de PSO_Afect sobre SPS_DE ($b = -.0938$, $SE = .0435$, $p = .0316$), com um intervalo de confiança de 95% entre [-.1794, -.0083].

Foi também identificado um efeito indirecto significativo, mediado pela dimensão Esperança (PsyCap_Esp), com $b = -.0785$, $BootSE = .0220$, IC 95% [-.1215, -.0356] (vide Tabela 53), indicando a existência de uma mediação parcial negativa.

O modelo apresentou um $R^2 = .2321$ (23,2%) para a variável mediadora (PsyCap_Esp), o que corresponde a uma capacidade explicativa moderada, e um $R^2 = .1026$ (10,3%) para a variável dependente (Distracção Evitada), reflectindo igualmente uma capacidade explicativa moderada (Cohen, 1988).

Tabela 58

Mediação da dimensão da Esperança do Capital Psicológico na Relação Entre as Dimensões Afectiva da Percepção do Suporte Organizacional e Distracção Evitada do Presentismo

	PsyCap_Esp (M)			SPS_DE (Y ₂)		
	Coef.(b)	SE	p	Coef.(b)	SE	p
PSO_Afect (X)	.3115	.0325	< .001	-.0938	.0435	.0316
PsyCap_Esp (M)	-	-	-	-.2519	.0672	< .001
R ²	.2321			.1026		
	Efeito	BootSE	BootLLCI	BootULCI		
Directo (X em Y)	-.0938	.0435	[-.1794	-.0083]		
Indirecto (X em Y)	-.0785	.0220	[-.1215	-.0356]		

A análise da sub-hipótese 27: A dimensão da Resiliência do Capital Psicológico (M) medeia a relação entre a dimensão Afetiva da Percepção do Suporte Organizacional (X) e a dimensão Distracção Evitada do Presentismo (Y_2), revelou um efeito directo estatisticamente significativo de PSO_Afect sobre SPS_DE ($b = -.1277$, $SE = .0391$, $p = .0012$), com um intervalo de confiança de 95% entre $[-.2046, -.0507]$.

Foi também identificado um efeito indirecto significativo, mediado pela dimensão Resiliência (PsyCap_Res), com $b = -.0446$, $BootSE = .0133$, IC 95% $[-.0737, -.0205]$ (vide Tabela 54), indicando a existência de uma mediação parcial negativa.

O modelo apresentou um $R^2 = .0670$ (6,7%) para a variável mediadora (PsyCap_Res), o que corresponde a uma baixa capacidade explicativa, e um $R^2 = .1117$ (11,2%) para a variável dependente (Distracção Evitada), reflectindo uma capacidade explicativa moderada (Cohen, 1988).

Tabela 59

Mediação da dimensão da Resiliência do Capital Psicológico na Relação Entre as Dimensões Afetiva da Percepção do Suporte Organizacional e Distracção Evitada do Presentismo

	PsyCap_Res (M)			SPS_DE (Y_2)		
	Coef.(b)	SE	p	Coef.(b)	SE	p
PSO_Afect (X)	.1422	.0305	< .001	-.1277	.0391	.0012
PsyCap_Res (M)	-	-	-	-.3140	.0712	< .001
R^2	.0670			.1117		
		Efeito	BootSE	BootLLCI	BootULCI	
Directo (X em Y)		-.1277	.0391	[-.2046	-.0507]	
Indirecto (X em Y)		-.0446	.0133	[-.0737	-.0205]	

A análise da sub-hipótese 28: A dimensão do Optimismo do Capital Psicológico (M) medeia a relação entre a dimensão Afetiva da Percepção do Suporte Organizacional (X) e a dimensão Distracção Evitada do Presentismo (Y_2), revelou um efeito directo não significativo de PSO_Afect sobre SPS_DE ($b = -.0712$, $SE = .0428$, $p = .0971$, IC 95% $[-.1553, .0130]$).

Foi identificado um efeito indirecto significativo, mediado pela dimensão Optimismo (PsyCap_Opt), com $b = -.1012$, $BootSE = .0228$, IC 95% $[-.1474, -.0574]$ (vide Tabela 55), indicando a existência de uma mediação total.

O modelo apresentou um $R^2 = .2311$ (23,1%) para a variável mediadora (PsyCap_Opt) e um $R^2 = .1306$ (13,1%) para a variável dependente (Distracção Evitada), reflectindo uma capacidade explicativa moderada em ambos os casos (Cohen, 1988).

Tabela 60

Mediação da dimensão do Optimismo do Capital Psicológico na Relação Entre as Dimensões Afectiva da Percepção do Suporte Organizacional e Distracção Evitada do Presentismo

	PsyCap_Opt (M)			SPS_DE (Y ₂)		
	Coef.(b)	SE	p	Coef.(b)	SE	p
PSO_Afect (X)	.3024	.0317	< .001	-.0712	.0428	.0971
PsyCap_Opt (M)	-	-	-	-.3345	.0680	< .001
R ²	.2311			.1306		
		Efeito	BootSE	BootLLCI	BootULCI	
Directo (X em Y)		-.0712	.0428	[-.1553	-.0130]	
Indirecto (X em Y)		-.1012	.0228	[-.1474	-.0574]	

A análise da sub-hipótese 29: A dimensão da Auto-eficácia do Capital Psicológico (M) medeia a relação entre a dimensão Cognitiva da Percepção do Suporte Organizacional (X) e a dimensão Distracção Evitada do Presentismo (Y₂), revelou um efeito directo estatisticamente significativo de PSO_Cog sobre SPS_DE ($b = .1990$, $SE = .0380$, $p < .001$), com um intervalo de confiança de 95% entre [.1242, .2738].

Foi também identificado um efeito indirecto significativo, mediado pela dimensão Auto-eficácia (PsyCap_AutoEf), com $b = .0274$, $BootSE = .0143$, IC 95% [.0016, .0586] (vide Tabela 56), indicando a existência de uma mediação parcial positiva.

O modelo apresentou um $R^2 = .1023$ (10,2%) para a variável mediadora (PsyCap_AutoEf) e um $R^2 = .1287$ (12,9%) para a variável dependente (Distracção Evitada), reflectindo uma capacidade explicativa moderada em ambos os casos (Cohen, 1988).

Tabela 61

Mediação da dimensão da Auto-eficácia do Capital Psicológico na Relação Entre as Dimensões Cognitiva da Percepção do Suporte Organizacional e Distracção Evitada do Presentismo

	PsyCap_AutoEf (M)			SPS_DE (Y ₂)		
	Coef.(b)	SE	p	Coef.(b)	SE	p
PSO_Cog (X)	-.1995	.0340	< .001	.1990	.0380	< .001
PsyCap_AutoEf (M)	-	-	-	-.1376	.0609	.0247
R ²	.1023			.1287		
		Efeito	BootSE	BootLLCI	BootULCI	
Directo (X em Y)		.1990	.0380	[.1242	.2738]	
Indirecto (X em Y)		.0274	.0143	[.0016	.0586]	

A análise da sub-hipótese 30: A dimensão da Esperança do Capital Psicológico (M) medeia a relação entre a dimensão Cognitiva da Percepção do Suporte Organizacional (X) e a dimensão Distracção Evitada do Presentismo (Y_2), revelou um efeito directo estatisticamente significativo de PSO_Cog sobre SPS_DE ($b = .1726$, $SE = .0395$, $p < .001$), com um intervalo de confiança de 95% entre [.0949, .2503].

Foi também identificado um efeito indirecto significativo, mediado pela dimensão Esperança (PsyCap_Esp), com $b = .0538$, $BootSE = .0202$, IC 95% [.0169, .0965] (vide Tabela 57), indicando a existência de uma mediação parcial positiva.

O modelo apresentou um $R^2 = .1823$ (18,2%) para a variável mediadora (PsyCap_Esp) e um $R^2 = .1429$ (14,3%) para a variável dependente (Distracção Evitada), reflectindo uma capacidade explicativa moderada em ambos os casos (Cohen, 1988).

Tabela 62

Mediação da dimensão da Esperança do Capital Psicológico na Relação Entre as Dimensões Cognitiva da Percepção do Suporte Organizacional e Distracção Evitada do Presentismo

	PsyCap_Esp (M)			SPS_DE (Y_2)		
	Coef.(b)	SE	p	Coef.(b)	SE	p
PSO_Cog (X)	-.2649	.0322	< .001	.1726	.0395	< .001
PsyCap_Esp (M)	-	-	-	-.2031	.0637	.0016
R^2	.1823			.1429		
	Efeito		BootSE	BootLLCI	BootULCI	
Directo (X em Y)	.1726		.0395	[.0949	.2503]	
Indirecto (X em Y)	.0538		.0202	[.0169	.0965]	

A análise da sub-hipótese 31: A dimensão da Resiliência do Capital Psicológico (M) medeia a relação entre a dimensão Cognitiva da Percepção do Suporte Organizacional (X) e a dimensão Distracção Evitada do Presentismo (Y_2), revelou um efeito directo estatisticamente significativo de PSO_Cog sobre SPS_DE ($b = .1961$, $SE = .0358$, $p < .001$), com um intervalo de confiança de 95% entre [.1256, .2665].

Foi também identificado um efeito indirecto significativo, mediado pela dimensão Resiliência (PsyCap_Res), com $b = .0303$, $BootSE = .0113$, IC 95% [.0112, .0556] (vide Tabela 58), indicando a existência de uma mediação parcial positiva.

O modelo apresentou um $R^2 = .0359$ (3,6%) para a variável mediadora (PsyCap_Res), o que corresponde a uma baixa capacidade explicativa, e um $R^2 = .1690$ (16,9%) para a variável

dependente (Distracção Evitada), reflectindo uma capacidade explicativa moderada (Cohen, 1988).

Tabela 63

Mediação da dimensão da Resiliência do Capital Psicológico na Relação Entre as Dimensões Cognitiva da Percepção do Suporte Organizacional e Distracção Evitada do Presentismo

	PsyCap_Res (M)			SPS_DE (Y ₂)		
	Coef.(b)	SE	p	Coef.(b)	SE	p
PSO_Cog (X)	-.0999	.0297	.0009	.1961	.0358	< .001
PsyCap_Res (M)	-	-	-	-.3037	.0679	< .001
R ²	.0359			.1690		
		Efeito	BootSE	BootLLCI	BootULCI	
Directo (X em Y)		.1961	.0358	[.1256	.2665]	
Indirecto (X em Y)		.0303	.0113	[.0112	.0556]	

A análise da sub-hipótese 32: A dimensão do Optimismo do Capital Psicológico (M) medeia a relação entre a dimensão Cognitiva da Percepção do Suporte Organizacional (X) e a dimensão Distracção Evitada do Presentismo (Y₂), revelou um efeito directo estatisticamente significativo de PSO_Cog sobre SPS_DE ($b = .1487$, $SE = .0401$, $p < .001$), com um intervalo de confiança de 95% entre [.0697, .2276].

Foi também identificado um efeito indirecto significativo, mediado pela dimensão Optimismo (PsyCap_Opt), com $b = .0777$, $BootSE = .0221$, IC 95% [.0350, .1233] (vide Tabela 59), indicando a existência de uma mediação parcial positiva.

O modelo apresentou um $R^2 = .2234$ (22,3%) para a variável mediadora (PsyCap_Opt) e um $R^2 = .1608$ (16,1%) para a variável dependente (Distracção Evitada), reflectindo uma capacidade explicativa moderada em ambos os casos (Cohen, 1988).

Tabela 64

Mediação da dimensão do Optimismo do Capital Psicológico na Relação Entre as Dimensões Cognitiva da Percepção do Suporte Organizacional e Distracção Evitada do Presentismo

	PsyCap_Opt (M)			SPS_DE (Y ₂)		
	Coef.(b)	SE	p	Coef.(b)	SE	p
PSO_Cog (X)	-.2853	.0306	< .001	.1487	.0401	< .001
PsyCap_Opt (M)	-	-	-	-.2725	.0664	< .001
R ²	.2234			.1608		
		Efeito	BootSE	BootLLCI	BootULCI	

Directo (X em Y)	.1487	.0401	[.0697	.2276]
Indirecto (X em Y)	.0777	.0221	[.0350	.1233]

A análise da sub-hipótese 33: A dimensão da Auto-eficácia do Capital Psicológico (M) medeia a relação entre a dimensão Afectiva da Percepção do Suporte Organizacional (X) e a dimensão Trabalho Completado do Presentismo (Y_2), revelou um efeito directo estatisticamente significativo de PSO_Afect sobre Trabalho Completado ($b = -.1096$, $SE = .0351$, $p = .002$), com um intervalo de confiança de 95% entre $[-.1786, -.0406]$.

Foi também identificado um efeito indirecto significativo, mediado pela dimensão Auto-eficácia (PsyCap_AutoEf), com $b = -.0299$, $BootSE = .0136$, $IC\ 95\% [-.0593, -.0055]$ (vide Tabela 60), indicando a existência de uma mediação parcial negativa.

O modelo apresentou um $R^2 = .1019$ (10,2%) para a variável mediadora (PsyCap_AutoEf), reflectindo uma capacidade explicativa moderada, e um $R^2 = .0756$ (7,6%) para a variável dependente (Trabalho Completado), o que corresponde a uma capacidade explicativa baixa (Cohen, 1988).

Tabela 65

Mediação da dimensão da Auto-eficácia do Capital Psicológico na Relação Entre as Dimensões Afectiva da Percepção do Suporte Organizacional e Trabalho Completado do Presentismo

	PsyCap_AutoEf (M)			SPS_TC (Y_2)		
	Coef.(b)	SE	p	Coef.(b)	SE	p
PSO_Afect (X)	.2075	.0354	< .001	-.1096	.0351	.002
PsyCap_AutoEf (M)	-	-	-	-.1439	.0540	.008
R^2	.1019			.0756		
		Efeito	BootSE	BootLLCI	BootULCI	
Directo (X em Y)		-.1096	.0351	[-.1786	-.0406]	
Indirecto (X em Y)		-.0299	.0136	[-.0593	-.0055]	

A análise da sub-hipótese 34: A dimensão da Esperança do Capital Psicológico (M) medeia a relação entre a dimensão Afectiva da Percepção do Suporte Organizacional (X) e a dimensão Trabalho Completado do Presentismo (Y_2), revelou um efeito directo estatisticamente significativo de PSO_Afect sobre Trabalho Completado ($b = -.0841$, $SE = .0378$, $p = .027$), com um intervalo de confiança de 95% entre $[-.1585, -.0097]$.

Foi também identificado um efeito indirecto significativo, mediado pela dimensão Esperança (PsyCap_Esp), com $b = -.0554$, BootSE = .0206, IC 95% [-.0989, -.0180] (vide Tabela 61), indicando a existência de uma mediação parcial negativa.

O modelo apresentou um $R^2 = .2321$ (23,2%) para a variável mediadora (PsyCap_Esp), o que corresponde a uma capacidade explicativa moderada, e um $R^2 = .0819$ (8,2%) para a variável dependente (Trabalho Completado), reflectindo uma capacidade explicativa baixa (Cohen, 1988).

Tabela 66

Mediação da dimensão da Esperança do Capital Psicológico na Relação Entre as Dimensões Afetiva da Percepção do Suporte Organizacional e Trabalho Completado do Presentismo

	PsyCap_Esp (M)			SPS_TC (Y ₂)		
	Coef.(b)	SE	p	Coef.(b)	SE	p
PSO_Afect (X)	.3115	.0325	< .001	-.0841	.0378	= .027
PsyCap_Esp (M)	-	-	-	-.1777	.0585	= .003
R^2	.2321			.0819		
		Efeito	BootSE	BootLLCI	BootULCI	
Directo (X em Y)		-.0841	.0378	[-.1585	-.0097]	
Indirecto (X em Y)		-.0554	.0206	[-.0989	-.0180]	

A análise da sub-hipótese 35: A dimensão da Resiliência do Capital Psicológico (M) medeia a relação entre a dimensão Afetiva da Percepção do Suporte Organizacional (X) e a dimensão Trabalho Completado do Presentismo (Y₂), revelou um efeito directo estatisticamente significativo de PSO_Afect sobre Trabalho Completado ($b = -.1337$, SE = .0348, $p < .001$), com um intervalo de confiança de 95% entre [-.2022, -.0652].

O efeito indirecto, mediado pela dimensão Resiliência (PsyCap_Res), não foi estatisticamente significativo ($b = -.0057$, BootSE = .0093, IC 95% [-.0246, .0126]), uma vez que o intervalo de confiança inclui o valor zero (vide Tabela 62), indicando a inexistência de mediação neste modelo.

O modelo apresentou um $R^2 = .0670$ (6,7%) para a variável mediadora (PsyCap_Res), o que corresponde a uma baixa capacidade explicativa, e um $R^2 = .0551$ (5,5%) para a variável dependente (Trabalho Completado), igualmente indicativo de baixa capacidade explicativa (Cohen, 1988).

Tabela 67

Mediação da dimensão da Resiliência do Capital Psicológico na Relação Entre as Dimensões Afetiva da Percepção do Suporte Organizacional e Trabalho Completado do Presentismo

	PsyCap_Res (M)			SPS_TC (Y ₂)		
	Coef.(b)	SE	p	Coef.(b)	SE	p
PSO_Afect (X)	.1422	.0305	< .001	-.1337	.0348	< .001
PsyCap_Res (M)	-	-	-	-.0403	.0633	= .525
R ²	.0670			.0551		
	Efeito		BootSE	BootLLCI	BootULCI	
Directo (X em Y)	-.1337		.0348	[-.2022	-.0652]	
Indirecto (X em Y)	-.0057		.0093	[-.0246	.0126]	

A análise da sub-hipótese 36: A dimensão do Optimismo do Capital Psicológico (M) medeia a relação entre a dimensão Afetiva da Percepção do Suporte Organizacional (X) e a dimensão Trabalho Completado do Presentismo (Y₂), revelou um efeito directo estatisticamente significativo de PSO_Afect sobre Trabalho Completado ($b = -.0797$, $SE = .0377$, $p = .035$), com um intervalo de confiança de 95% entre [-.1538, -.0055].

O efeito indirecto, mediado pela dimensão Optimismo (PsyCap_Opt), foi igualmente estatisticamente significativo ($b = -.0598$, $BootSE = .0188$, IC 95% [-.0998, -.0265]) (vide Tabela 63), indicando a existência de uma mediação parcial negativa.

O modelo apresentou um $R^2 = .2311$ (23,1%) para a variável mediadora (PsyCap_Opt), o que corresponde a uma capacidade explicativa moderada, e um $R^2 = .0868$ (8,7%) para a variável dependente (Trabalho Completado), o que revela uma baixa capacidade explicativa (Cohen, 1988).

Tabela 68

Mediação da dimensão do Optimismo do Capital Psicológico na Relação Entre as Dimensões Afetiva da Percepção do Suporte Organizacional e Trabalho Completado do Presentismo

	PsyCap_Opt (M)			SPS_TC (Y ₂)		
	Coef.(b)	SE	p	Coef.(b)	SE	p
PSO_Afect (X)	.3024	.0317	< .001	-.0797	.0377	= .035
PsyCap_Opt (M)	-	-	-	-.1976	.0599	= .001
R ²	.2311			.0868		
	Efeito		BootSE	BootLLCI	BootULCI	
Directo (X em Y)	-.0797		.0377	[-.1538	-.0055]	
Indirecto (X em Y)	-.0598		.0188	[-.0998	-.0265]	

A análise da sub-hipótese 37: A dimensão da Auto-eficácia do Capital Psicológico (M) medeia a relação entre a dimensão Cognitiva da Percepção do Suporte Organizacional (X) e a dimensão Trabalho Completado do Presentismo (Y_2), revelou um efeito directo estatisticamente significativo de PSO_Cog sobre Trabalho Completado ($b = .4413$, $SE = .0229$, $p < .001$), com um intervalo de confiança de 95% entre [.3962, .4864].

O efeito indirecto, mediado pela dimensão Auto-eficácia (PsyCap_AutoEf), não foi estatisticamente significativo ($b = -.0057$, $BootSE = .0086$, $IC\ 95\% [-.0231, .0109]$) (vide Tabela 64), uma vez que o intervalo de confiança inclui o valor zero, confirmando a ausência de mediação neste modelo.

O modelo apresentou um $R^2 = .1023$ (10,2%) para a variável mediadora (PsyCap_AutoEf), o que corresponde a uma capacidade explicativa moderada, e um $R^2 = .5716$ (57,2%) para a variável dependente (Trabalho Completado), evidenciando uma capacidade explicativa elevada (Cohen, 1988).

Tabela 69

Mediação da dimensão da Auto-eficácia do Capital Psicológico na Relação Entre as Dimensões Cognitiva da Percepção do Suporte Organizacional e Trabalho Completado do Presentismo

	PsyCap_AutoEf (M)			SPS_TC (Y_2)		
	Coef.(b)	SE	p	Coef.(b)	SE	p
PSO_Cog (X)	-.1995	.0340	< .001	.4413	.0229	< .001
PsyCap_AutoEf (M)	-	-	-	.0285	.0367	= .438
R^2	.1023			.5716		
		Efeito	BootSE	BootLLCI	BootULCI	
Directo (X em Y)		.4413	.0229	[.3962	.4864]	
Indirecto (X em Y)		-.0057	.0086	[-.0231	.0109]	

A análise da sub-hipótese 38: A dimensão da Esperança do Capital Psicológico (M) medeia a relação entre a dimensão Cognitiva da Percepção do Suporte Organizacional (X) e a dimensão Trabalho Completado do Presentismo (Y_2), revelou um efeito directo estatisticamente significativo de PSO_Cog sobre Trabalho Completado ($b = .4549$, $SE = .0239$, $p < .001$), com um intervalo de confiança de 95% entre [.4078, .5019].

O efeito indirecto, mediado pela dimensão Esperança (PsyCap_Esp), não foi estatisticamente significativo ($b = -.0192$, $BootSE = .0103$, $IC\ 95\% [-.0394, .0007]$) (vide

Tabela 65), uma vez que o intervalo de confiança inclui o valor zero, confirmando a ausência de mediação neste modelo.

O modelo apresentou um $R^2 = .1823$ (18,2%) para a variável mediadora (PsyCap_Esp), o que corresponde a uma capacidade explicativa moderada, e um $R^2 = .5758$ (57,6%) para a variável dependente (Trabalho Completado), evidenciando uma capacidade explicativa elevada (Cohen, 1988).

Tabela 70

Mediação da dimensão da Esperança do Capital Psicológico na Relação Entre as Dimensões Cognitiva da Percepção do Suporte Organizacional e Trabalho Completado do Presentismo

	PsyCap_Esp (M)			SPS_TC (Y ₂)		
	Coef.(b)	SE	p	Coef.(b)	SE	p
PSO_Cog (X)	-.2649	.0322	< .001	.4549	.0239	< .001
PsyCap_Esp (M)	-	-	-	.0726	.0385	= .060
R^2		.1823			.5758	
		Efeito	BootSE	BootLLCI	BootULCI	
Directo (X em Y)		.4549	.0239	[.4078	.5019]	
Indirecto (X em Y)		-.0192	.0103	[-.0394	.0007]	

A análise da sub-hipótese 39: A dimensão da Resiliência do Capital Psicológico (M) medeia a relação entre a dimensão Cognitiva da Percepção do Suporte Organizacional (X) e a dimensão Trabalho Completado do Presentismo (Y₂), revelou um efeito directo estatisticamente significativo de PSO_Cog sobre Trabalho Completado ($b = .4412$, $SE = .0221$, $p < .001$), com um intervalo de confiança de 95% entre [.3977, .4846].

O efeito indirecto, mediado pela dimensão Resiliência (PsyCap_Res), não foi estatisticamente significativo ($b = -.0055$, $BootSE = .0050$, IC 95% [-.0164, .0037]) (vide Tabela 66), uma vez que o intervalo de confiança inclui o valor zero, confirmando a ausência de mediação neste modelo.

O modelo apresentou um $R^2 = .0359$ (3,6%) para a variável mediadora (PsyCap_Res), o que traduz uma baixa capacidade explicativa, e um $R^2 = .5732$ (57,3%) para a variável dependente (Trabalho Completado), evidenciando uma capacidade explicativa elevada (Cohen, 1988).

Tabela 71

Mediação da dimensão da Resiliência do Capital Psicológico na Relação Entre as Dimensões Cognitiva da Percepção do Suporte Organizacional e Trabalho Completado do Presentismo

	PsyCap_Res (M)			SPS_TC (Y ₂)		
	Coef.(b)	SE	p	Coef.(b)	SE	p
PSO_Cog (X)	-.0999	.0297	= .0009	.4412	.0221	< .001
PsyCap_Res (M)	-	-	-	.0553	.0419	= .188
R ²	.0359			.5732		
		Efeito	BootSE	BootLLCI	BootULCI	
Directo (X em Y)		.4412	.0221	[.3977	.4846]	
Indirecto (X em Y)		-.0055	.0050	[-.0164	.0037]	

A análise da sub-hipótese 40: A dimensão do Optimismo do Capital Psicológico (M) medeia a relação entre a dimensão Cognitiva da Percepção do Suporte Organizacional (X) e a dimensão Trabalho Completado do Presentismo (Y₂), revelou um efeito directo estatisticamente significativo de PSO_Cog sobre Trabalho Completado ($b = .4660$, $SE = .0244$, $p < .001$), com um intervalo de confiança de 95% entre [.4180, .5140].

O efeito indirecto, mediado pela dimensão Optimismo (PsyCap_Opt), foi estatisticamente significativo ($b = -.0303$, $BootSE = .0128$, IC 95% [-.0561, -.0069]) (vide Tabela 67), uma vez que o intervalo de confiança não inclui o valor zero. Este resultado indica a existência de uma mediação parcial negativa no modelo.

O modelo apresentou um $R^2 = .2234$ (22,3%) para a variável mediadora (PsyCap_Opt), o que traduz uma capacidade explicativa moderada, e um $R^2 = .5804$ (58,0%) para a variável dependente (Trabalho Completado), reflectindo uma capacidade explicativa elevada (Cohen, 1988).

Tabela 72

Mediação da dimensão do Optimismo do Capital Psicológico na Relação Entre as Dimensões Cognitiva da Percepção do Suporte Organizacional e Trabalho Completado do Presentismo

	PsyCap_Opt (M)			SPS_TC (Y ₂)		
	Coef.(b)	SE	p	Coef.(b)	SE	p
PSO_Cog (X)	-.2853	.0306	< .001	.4660	.0244	< .001
PsyCap_Opt (M)	-	-	-	.1063	.0404	= .009
R ²	.2234			.5804		
		Efeito	BootSE	BootLLCI	BootULCI	
Directo (X em Y)		.4660	.0244	[.4180	.5140]	
Indirecto (X em Y)		-.0303	.0128	[-.0561	-.0069]	

Após a análise detalhada das 40 sub-hipóteses testadas, apresentam-se de seguida, de forma sistematizada, os resultados globais obtidos, organizados em função das variáveis dependentes em estudo: Satisfação do Trabalho (Y_1) e Presentismo (Y_2) (vide Tabelas 73 e 74), de forma a facilitar a consulta e a compreensão integrada dos efeitos directos, indirectos e do tipo de mediação identificado em cada relação analisada.

Em síntese, os resultados obtidos nos modelos de mediação evidenciam a ocorrência de diferentes tipos de mediação: total, parcial ou mesmo inexistente, variando consoante as dimensões analisadas. Estes resultados, quando cruzados com as hipóteses de investigação formuladas, permitem antever pistas relevantes quanto à validade teórica do modelo proposto. A análise aprofundada das hipóteses e das suas implicações, nomeadamente práticas, será desenvolvida na Discussão e Conclusão.

Tabela 73

Resultados das Sub-hipóteses de Mediação do Capital Psicológico na Relação Entre a Percepção do Suporte Organizacional e a Satisfação do Trabalho, com Coeficientes Beta (b)

Dimensões das Variáveis			Efeito Directo		Efeito Indirecto		Decisão	Tipo
<i>X</i>	<i>M</i>	<i>Y</i>	<i>b</i>	<i>p</i>	<i>b</i>	IC 95%		
PSO_Afect	PsyCap_AutoEf	ST_Ext	.4175	<.001	.0488	[.0215, .0826]	Confirmada	Parcial
PSO_Afect	PsyCap_Esp	ST_Ext	.3791	<.001	.0873	[.0467, .1348]	Confirmada	Parcial
PSO_Afect	PsyCap_Res	ST_Ext	.4169	<.001	.0495	[.0240, .0815]	Confirmada	Parcial
PSO_Afect	PsyCap_Opt	ST_Ext	.3947	<.001	.0717	[.0271, .1195]	Confirmada	Parcial
PSO_Cog	PsyCap_AutoEf	ST_Ext	-.2848	<.001	-.0587	[-.0956, -.0301]	Confirmada	Parcial
PSO_Cog	PsyCap_Esp	ST_Ext	-.2378	<.001	-.1058	[-.1495, -.0661]	Confirmada	Parcial
PSO_Cog	PsyCap_Res	ST_Ext	-.2999	<.001	-.0436	[-.0742, -.0173]	Confirmada	Parcial
PSO_Cog	PsyCap_Opt	ST_Ext	-.2444	<.001	-.0991	[-.1496, -.0538]	Confirmada	Parcial
PSO_Afect	PsyCap_AutoEf	ST_Int	.5385	<.001	.0706	[.0364, .1149]	Confirmada	Parcial
PSO_Afect	PsyCap_Esp	ST_Int	.4893	<.001	.1198	[.0766, .1707]	Confirmada	Parcial
PSO_Afect	PsyCap_Res	ST_Int	.5675	<.001	.0416	[.0189, .0722]	Confirmada	Parcial
PSO_Afect	PsyCap_Opt	ST_Int	.0372	<.001	.0218	[.0528, .1378]	Confirmada	Parcial
PSO_Cog	PsyCap_AutoEf	ST_Int	-.3887	<.001	-.0809	[-.1238, -.0435]	Confirmada	Parcial
PSO_Cog	PsyCap_Esp	ST_Int	-.3316	<.001	-.1380	[-.1851, -.0951]	Confirmada	Parcial
PSO_Cog	PsyCap_Res	ST_Int	-.4291	<.001	-.0405	[-.0686, -.0169]	Confirmada	Parcial
PSO_Cog	PsyCap_Opt	ST_Int	-.3476	<.001	-.1220	[-.1717, -.0768]	Confirmada	Parcial
PSO_Afect	PsyCap_AutoEf	St_RelPrf	.6687	<.001	.0598	[.0320, .0961]	Confirmada	Parcial
PSO_Afect	PsyCap_Esp	St_RelPrf	.6388	<.001	.0897	[.0540, .1321]	Confirmada	Parcial
PSO_Afect	PsyCap_Res	St_RelPrf	.6919	<.001	.0366	[.0168, .0616]	Confirmada	Parcial
PSO_Afect	PsyCap_Opt	St_RelPrf	.6283	<.001	.1002	[.0673, .1386]	Confirmada	Parcial
PSO_Cog	PsyCap_AutoEf	St_RelPrf	-.4994	<.001	-.0719	[-.1119, -.0372]	Confirmada	Parcial
PSO_Cog	PsyCap_Esp	St_RelPrf	-.4512	<.001	-.1202	[-.1702, -.0744]	Confirmada	Parcial

PSO_Cog	PsyCap_Res	St_RelPrf	-0.4322	<.001	-0.0392	[-.0680, -.0149]	Confirmada	Parcial
PSO_Cog	PsyCap_Opt	St_RelPrf	-0.4376	<.001	-0.1338	[-.1819, -.0901]	Confirmada	Parcial

Nota. X = Variável Independente; M = Variável Moderadora; Y_I = Variável Independente; b = coeficiente beta; p = valor de significância estatística do efeito directo; IC 95% = Intervalo de Confiança a 95% do efeito indirecto.

A decisão quanto à confirmação ou não da mediação é tomada com base no intervalo de confiança (IC): quando este não inclui o valor zero, a mediação é considerada estatisticamente significativa.

Tabela 74

Resultados das Sub-hipóteses de Mediação do Capital Psicológico na Relação Entre a Percepção do Suporte Organizacional e do Presentismo com Coeficientes Beta (b)

Dimensões das Variáveis			Efeito Directo		Efeito Indirecto		Decisão	Tipo
<i>X</i>	<i>M</i>	<i>Y</i>	<i>b</i>	<i>p</i>	<i>b</i>	IC 95%		
PSO_Afect	PsyCap_AutoEf	SPS_DE	-.1365	.0009**	-.0358	[-.0674, -.0090]	Confirmada	Parcial
PSO_Afect	PsyCap_Esp	SPS_DE	-.0938	.0316*	-.0785	[-.1215, -.0356]	Confirmada	Parcial
PSO_Afect	PsyCap_Res	SPS_DE	-.1277	.0012**	-.0446	[-.0737, -.0205]	Confirmada	Parcial
PSO_Afect	PsyCap_Opt	SPS_DE	-.0712	.0971	-.1012	[-.1474, -.0574]	Confirmada	Total
PSO_Cog	PsyCap_AutoEf	SPS_DE	.1990	< .001	.0274	[.0016, .0586]	Confirmada	Parcial
PSO_Cog	PsyCap_Esp	SPS_DE	.1726	< .001	.0538	[.0169, .0965]	Confirmada	Parcial
PSO_Cog	PsyCap_Res	SPS_DE	.1961	< .001	.0303	[.0112, .0556]	Confirmada	Parcial
PSO_Cog	PsyCap_Opt	SPS_DE	.1487	< .001	.0777	[.0350, .1233]	Confirmada	Parcial
PSO_Afect	PsyCap_AutoEf	SPS_TC	-.1096	.002**	-.0299	[-.0593, -.0055]	Confirmada	Parcial
PSO_Afect	PsyCap_Esp	SPS_TC	-.0841	.027*	-.0554	[-.0989, -.0180]	Confirmada	Parcial
PSO_Afect	PsyCap_Res	SPS_TC	-.1337	< .001	-.0057	[-.0246, .0126]	Infirmada	-
PSO_Afect	PsyCap_Opt	SPS_TC	-.0797	.035*	-.0598	[-.0998, -.0265]	Confirmada	Parcial
PSO_Cog	PsyCap_AutoEf	SPS_TC	.4413	< .001	-.0057	[-.0231, .0109]	Infirmada	-
PSO_Cog	PsyCap_Esp	SPS_TC	.4549	< .001	-.0192	[-.0394, .0007]	Infirmada	-
PSO_Cog	PsyCap_Res	SPS_TC	.4412	< .001	-.0055	[-.0164, .0037]	Infirmada	-
PSO_Cog	PsyCap_Opt	SPS_TC	.4660	< .001	-.0303	[-.0561, -.0069]	Confirmada	Parcial

Nota. *X* = Variável Independente; *M* = Variável Moderadora; *Y*₂ = Variável Independente; *b* = coeficiente beta; *p* = valor de significância estatística do efeito directo; IC 95% = Intervalo de Confiança a 95% do efeito indirecto.

A decisão quanto à confirmação ou não da mediação é tomada com base no intervalo de confiança (IC): quando este não inclui o valor zero, a mediação é considerada estatisticamente significativa.

p* < .05. *p* < .01

Parte V: Discussão

A presente investigação revela-se particularmente pertinente no panorama da Psicologia das Organizações, uma vez que aborda de forma integrada variáveis cuja articulação tem sido ainda pouco explorada, comparativamente com outros constructos. O Presentismo, tradicionalmente analisado numa perspectiva negativa de perdas de produtividade e de bem-estar, surge aqui enquadrado à luz da proposta de Gary Johns, numa visão que reconhece a sua complexidade e potenciais efeitos positivos, quando contextualizado por factores individuais e organizacionais. Neste sentido, o estudo contribui para ampliar a compreensão do fenómeno, evidenciando o papel do Capital Psicológico enquanto recurso psicológico promotor de ajustamento, da Percepção do Suporte Organizacional enquanto facilitador de condições de suporte ao desempenho, e da Satisfação do Trabalho enquanto indicador essencial do bem-estar e da motivação dos colaboradores.

Os resultados do presente estudo permitiram confirmar de forma robusta as hipóteses formuladas, revelando a importância da Percepção do Suporte Organizacional, do Capital Psicológico e da Satisfação do Trabalho para a compreensão do fenómeno do Presentismo. A análise integrada das variáveis sociodemográficas, bem como dos modelos de mediação testados através do PROCESS, fornecem uma visão abrangente sobre os mecanismos psicológicos e contextuais em jogo.

A análise sociodemográfica evidenciou diferenças significativas em variáveis centrais como o nível hierárquico, a idade e a antiguidade. Por exemplo, a idade correlacionou-se positivamente com todas as dimensões do Capital Psicológico: Auto-eficácia ($r = .193, p < .001$), Esperança ($r = .150, p = .009$), Resiliência ($r = .269, p < .001$) e Optimismo ($r = .175, p = .002$), sugerindo que colaboradores mais velhos apresentam uma maior capacidade para mobilizar recursos psicológicos. Estes resultados encontram suporte em estudos prévios que associam a experiência acumulada e a maturidade profissional a maiores níveis de resiliência, auto-eficácia e optimismo (Lopez, 2013; Ng & Feldman, 2014). Também o nível hierárquico demonstrou impacto significativo tanto sobre a Percepção do Suporte Organizacional como sobre o Capital Psicológico, revelando que colaboradores em cargos superiores percebem maior suporte e apresentam níveis mais elevados de recursos psicológicos (Auto-eficácia: $F(4.300) = 10.004, \eta^2 = .118$; Esperança: $F(4.300) = 5.574, \eta^2 = .069$; Resiliência: $F(4.300) = 3.850, \eta^2 = .049$; Optimismo: $F(4.300) = 4.666, \eta^2 = .059$). Estes resultados são consistentes com a literatura que demonstra que a posição ocupada, o acesso a recursos, a autonomia e

experiências de sucesso, influenciam o desenvolvimento de recursos psicológicos (Avey, Reichard, Luthans, & Mhatre, 2011; Xanthopoulou, Bakker, Demerouti, Schaufeli, 2007).

Tendo em conta estes resultados sociodemográficos, que revelam diferenças estatisticamente significativas em variáveis centrais como o nível hierárquico, a idade e a antiguidade, torna-se pertinente analisar em detalhe as hipóteses formuladas. A integração destes factores individuais e contextuais com os resultados dos modelos testados através do PROCESS, permite uma compreensão mais robusta da forma como a Percepção do Suporte Organizacional, o Capital Psicológico, a Satisfação do Trabalho e o Presentismo se relacionam entre si.

A Hipótese 1 predizia que a Percepção do Suporte Organizacional estaria positivamente associada ao Capital Psicológico. Os resultados do estudo corroboraram esta hipótese, evidenciando que colaboradores que percebem níveis mais elevados de suporte organizacional, quer ao nível cognitivo, quer afectivo, apresentam também níveis superiores de Auto-eficácia, Esperança, Resiliência e Optimismo. Estes resultados alinham-se com a literatura que indica que, contextos de trabalho caracterizados por suporte, reconhecimento e disponibilidade de recursos promovem o desenvolvimento de recursos psicológicos pessoais (Avey, Reichard, Luthans, & Mhatre, 2011; Bakker & Demerouti, 2017; Eisenberger, Rhoades, Shanock, & Wen, 2020; Luthans, Avolio, Avey, & Norman, 2007; Xanthopoulou, Bakker, Demerouti, Schaufeli, 2007).

A análise dos dados da mediação obtidos através do PROCESS reforçou estes resultados, revelando efeitos directos estatisticamente significativos da Percepção do Suporte Organizacional em todas as dimensões do Capital Psicológico. A associação positiva confirma a proposta da Psicologia Positiva e do modelo Job Demands-Resources (JD-R), segundo os quais, os recursos organizacionais actuam como facilitadores de recursos pessoais que, por sua vez, potenciam a adaptação, a motivação e a resiliência dos colaboradores (Bakker & Demerouti, 2017; Seligman, 2011).

A Hipótese 2 propunha que a Percepção do Suporte Organizacional estaria positivamente relacionada com a Satisfação do Trabalho. Os resultados confirmaram esta hipótese, revelando uma associação consistente entre suporte percebido e satisfação em todas as suas dimensões: Intrínseca, Extrínseca e nas Relações Profissionais. Colaboradores que percebem maiores níveis de suporte organizacional, relatam níveis mais elevados de satisfação, o que confirma estudos prévios que indicam que o suporte organizacional aumenta a motivação, o envolvimento e as atitudes positivas face ao trabalho (Bakker & Demerouti, 2017; Eisenberger, Rhoades, Shanock, & Wen, 2020; Judge, Thoresen, Bono, & Patton, 2001).

O nível hierárquico voltou a mostrar-se relevante, com profissionais em cargos superiores a reportarem níveis significativamente mais elevados de Satisfação Extrínseca ($F(4,300) = 3.857, \eta^2 = .049$), Satisfação Intrínseca ($F(4, 300) = 8.169, \eta^2 = .098$), e Satisfação nas Relações Profissionais ($F(4, 300) = 5.364, \eta^2 = .067$). Tal sugere que não apenas o suporte percebido, mas também os recursos associados a cargos de maior responsabilidade, influenciam de forma positiva a Satisfação do Trabalho (Luthans, Avolio, Avey, & Norman, 2007; Ng & Feldman, 2014). A idade e a antiguidade mostraram igualmente tendência para associações positivas, ainda que menos robustas, sugerindo que a experiência pode potenciar a satisfação (Lohaus & Habermann, 2019).

A análise no PROCESS confirmou a mediação parcial do Capital Psicológico na relação entre Percepção do Suporte Organizacional e Satisfação do Trabalho. Por exemplo, o efeito indirecto da Percepção do Suporte Organizacional na dimensão Afectiva sobre a Satisfação Extrínseca através da Auto-eficácia foi estatisticamente significativo, revelando que o suporte organizacional promove recursos psicológicos que, por sua vez, aumentam a Satisfação do Trabalho. Este resultado está em linha com investigações que demonstram que o Capital Psicológico potencia a satisfação e o bem-estar laboral, funcionando como recurso psicológico essencial (Albrecht, 2010; Avey, Reichard, Luthans, & Mhatre, 2011; Youssef & Luthans, 2007).

A Hipótese 3, hipótese major desta investigação, propunha que o Capital Psicológico mediaria a relação entre a Percepção do Suporte Organizacional e o Presentismo. Os resultados suportaram parcialmente esta hipótese. Verificou-se que o Capital Psicológico actua como mediador significativo, sobretudo na dimensão Distracção Evitada do Presentismo, com destaque para o Optimismo na dimensão Afectiva da Percepção do Suporte Organizacional, que revelou uma mediação total. Ou seja, níveis mais elevados de suporte afectivo, estão associados a maior optimismo que, por sua vez, se traduz numa menor evidência de presentismo. Este padrão confirma que o Capital Psicológico funciona como recurso psicológico, que ajuda os colaboradores a manter concentração e desempenho, em situações de presentismo (Bakker & Demerouti, 2017; Johns, 2010; Schaufeli & Bakker, 2004).

No entanto, relativamente à dimensão Trabalho Completado do Presentismo, alguns efeitos de mediação foram infirmados. Tal, sugere que nem todas as dimensões do Capital Psicológico se traduzem directamente em maior quantidade de trabalho realizado em condições de presentismo. Este resultado parcial aponta para a necessidade de considerar variáveis moderadoras, como por exemplo, exigências laborais ou a natureza das tarefas, que poderão

condicionar a relação entre Capital Psicológico e produtividade sob Presentismo (Lohaus & Habermann, 2019; Koopman *et al.*, 2002).

Importa ainda sublinhar a especificidade metodológica decorrente da estrutura factorial das escalas. No caso da dimensão Cognitiva da Percepção do Suporte Organizacional e da dimensão Distracção Evitada do Presentismo, os itens encontram-se invertidos. Assim, embora os coeficientes obtidos apresentem sinais negativos, o sentido psicológico é coerente: maior suporte cognitivo associa-se a maiores níveis de Capital Psicológico e, conseqüentemente, a menor Presentismo. Esta interpretação é consistente com recomendações metodológicas sobre a análise de itens invertidos (Podsakoff, MacKenzie, Lee, & Podsakoff, 2003).

Em suma, do ponto de vista sociodemográfico, a idade e a antiguidade reforçaram a robustez destes resultados, ao associarem-se positivamente a dimensões centrais do Capital Psicológico, como a Resiliência e a Auto-eficácia, características que permitem manter produtividade mesmo em contextos de Presentismo (Eisenberger, Rhoades, Shanock, & Wen, 2020; Ng & Feldman, 2014). O nível hierárquico, ao associar-se a níveis mais elevados de Capital Psicológico, pode igualmente contribuir para a explicação de porque determinados grupos, apresentam uma maior capacidade em manter o desempenho em contextos de obrigatoriedade de presença, mesmo que as dimensões do presentismo em si, não apresentem diferenças significativas (Johns, 2010).

Parte VI: Conclusão

6.1 Síntese dos principais resultados

O presente estudo teve como objectivo central analisar de que forma o Capital Psicológico medeia a relação entre a Percepção do Suporte Organizacional e duas variáveis consequentes (também denominadas como variáveis-resultado ou variáveis dependentes): a Satisfação do Trabalho e o Presentismo. Os resultados obtidos confirmam, de forma global, a relevância do Capital Psicológico enquanto mecanismo mediador na relação entre a Percepção do Suporte Organizacional e os *outcomes* (resultados) considerados.

Tal como sugerido pela literatura (Avey, Reichard, Luthans, & Mhatre, 2011; Luthans & Youssef-Morgan, 2017), verificou-se que níveis mais elevados de suporte percebido, se associam a um aumento dos recursos psicológicos positivos dos colaboradores, traduzindo-se, por sua vez, em maiores níveis de Satisfação do Trabalho e numa menor propensão para o Presentismo.

Todavia, importa sublinhar que o Presentismo apresenta uma dualidade na sua natureza, sendo esta discutida na literatura existente. Por um lado, pode emergir como manifestação de reciprocidade positiva, na medida em que os colaboradores, sentindo-se apoiados pela organização e satisfeitos com o trabalho, optam por permanecer presentes mesmo em situações de limitação pessoal, como forma de retribuição simbólica ao suporte recebido (Johns, 2010; Lohaus & Habermann, 2019). Por outro lado, o Presentismo pode igualmente decorrer de pressões negativas, quando os indivíduos permanecem no local de trabalho por medo de represálias, insegurança face à manutenção do emprego, receio de comprometer a relação com superiores hierárquicos, ou ser um impeditivo na ascensão na carreira (Miraglia & Johns, 2016). Esta ambivalência reforça a importância de compreender o Presentismo, não apenas como um comportamento disfuncional, mas também como um fenómeno complexo, que pode reflectir tanto vínculos positivos entre colaboradores e organização, como contextos de constrangimento e insegurança laboral.

Em linha com as hipóteses formuladas, a confirmação do Capital Psicológico como recurso pessoal, com impacto directo e indirecto em variáveis críticas para a produtividade e sustentabilidade organizacional (Luthans, Youssef-Morgan, & Avolio, 2015), contribui para a consolidação da evidência empírica, que posiciona o Capital Psicológico como factor-chave na área de interacção entre recursos organizacionais e bem-estar individual, corroborando estudos anteriores que destacam a sua associação com maior *engagement*, satisfação e desempenho,

bem como menor absentismo e intenções de saída (Avey, Luthans, Smith, & Palmer, 2010; Newman, Tay, & Diener, 2014).

6.2 Integração Teórica

Os resultados obtidos permitem uma integração relevante no quadro teórico existente, confirmando e ampliando a literatura, sobre a relação entre recursos organizacionais e pessoais no contexto laboral. A evidência de que a Percepção do Suporte Organizacional se associa positivamente ao Capital Psicológico, está em linha com a Teoria dos Recursos de Conservação (Hobfoll, 2002; Hobfoll, Halbesleben, Neveu, & Westman, 2018), que sustenta que os recursos tendem a gerar ciclos de ganho, potenciando outros recursos individuais. Neste caso, o suporte organizacional funciona como um recurso contextual que promove recursos pessoais, como a auto-eficácia, o optimismo, a esperança e a resiliência, componentes nucleares do Capital Psicológico (Luthans, Avolio, Avey, & Norman, 2007).

De igual modo, os resultados confirmam pressupostos centrais da Teoria das Trocas Sociais (Blau, 1964), segundo a qual, os colaboradores ao perceberem elevados níveis de suporte, desenvolvem atitudes e comportamentos de reciprocidade positiva, expressos em maior Satisfação do Trabalho e, em determinadas circunstâncias, na presença permanente mesmo em contextos de constrangimento, como ilustrado pela ambivalência do Presentismo (Johns, 2010; Lohaus & Habermann, 2019). Este resultado reforça a visão de que os comportamentos organizacionais, não podem ser interpretados apenas numa perspectiva unidimensional, mas devem ser compreendidos à luz de dinâmicas de reciprocidade e de contextos culturais e estruturais específicos (Eisenberger & Stinglhamber, 2011).

Ao evidenciar o papel mediador do Capital Psicológico, o presente estudo contribui também para reiterar os pressupostos da Teoria JD-R (Job Demands-Resources) (Bakker & Demerouti, 2017; Bakker, Demerouti, & Sanz-Vergel, 2023), a qual postula que os recursos disponíveis no contexto de trabalho, quando combinados com recursos pessoais, potenciam a motivação, o *engagement* e a satisfação, ao mesmo tempo que atenuam os efeitos adversos das exigências laborais. O facto de o Capital Psicológico ter emergido como mecanismo explicativo entre o suporte organizacional e os *outcomes* avaliados, reforça a sua relevância como recurso psicológico transversal, confirmando resultados de estudos que o identificam como um elemento-chave, na promoção do bem-estar e do desempenho organizacional (Avey, Reichard, Luthans, & Mhatre, 2011; Newman, Tay, & Diener, 2014).

Neste sentido, o estudo não apenas confirma resultados prévios, como também acrescenta evidência empírica em contexto nacional, respondendo ao apelo da literatura para a realização de mais investigações que testem estes modelos em diferentes culturas e sectores (Luthans & Youssef-Morgan, 2017). Tal ampliação é particularmente relevante, uma vez que a investigação em Portugal sobre estas variáveis permanece ainda limitada, sobretudo quando consideradas em conjunto, o que reforça a pertinência e actualidade do presente contributo.

6.3 Implicações Práticas

A análise realizada permite evidenciar implicações práticas relevantes para a gestão de pessoas, ao sublinhar que a dimensão Afectiva da Percepção de Suporte Organizacional (PSO_Afectiva), emerge como o principal determinante da Satisfação do Trabalho, enquanto o Capital Psicológico actua como recurso modulador. Neste modelo, todas as mediações observadas foram parciais, o que confirma que a PSO_Afectiva mantém sempre um peso próprio, independente da mediação pelo Capital Psicológico.

Assim, se as organizações quiserem priorizar o investimento, a recomendação é clara: reforçar práticas que sustentem a dimensão Afectiva da Percepção do Suporte Organizacional, dado o seu impacto directo mais forte na Satisfação do Trabalho, nomeadamente, através de estratégias como a promoção de uma comunicação transparente, o reconhecimento do contributo individual, a disponibilização de apoio ao desenvolvimento de competências e a valorização do equilíbrio entre vida pessoal e profissional, constituem práticas concretas que podem contribuir para esse reforço (Caesens & Stinglhamber, 2020; Eisenberger & Stinglhamber, 2011). O Capital Psicológico desempenha um papel secundário mas relevante, ajudando a atenuar os efeitos negativos de contextos adversos (Luthans *et al.*, 2007), embora não substitua o suporte organizacional.

No entanto, os resultados obtidos permitem uma reflexão aprofundada sobre o impacto da Percepção de Suporte Organizacional e do Capital Psicológico no Presentismo, salientando a natureza da dualidade que este fenómeno encerra. Se, por um lado, determinados colaboradores revelam capacidade para manter o desempenho mesmo em situações de doença, por outro, esta entrega pode traduzir-se em riscos sérios para a sua saúde e para a sustentabilidade das próprias empresas.

A dimensão Afectiva da Percepção de Suporte Organizacional, foi operacionalizada através de quatro itens (e.g., A empresa onde trabalho preocupa-se realmente com o meu bem-estar), que remetem para uma leitura emocional da relação trabalhador-empresa, em que o

colaborador sente que a sua organização valoriza, se preocupa e preza pelo seu contributo e realização. Assim, quando este suporte afectivo se encontra presente, os trabalhadores percebem maior valorização pessoal e profissional, o que tende a reforçar o seu Capital Psicológico.

No entanto, os resultados mostram que este mesmo suporte afectivo, ao potenciar o Optimismo e a Esperança (dimensões do Capital Psicológico), pode estar associado a níveis mais elevados de Presentismo, nomeadamente na dimensão Distracção Evitada. Esta dimensão, avaliada por itens como “O meu problema de saúde inibiu-me de tirar prazer do trabalho” ou “Senti-me desesperado/a na concretização de determinadas tarefas de trabalho devido ao meu problema de saúde”, traduz a capacidade (ou incapacidade) de manter a concentração e retirar prazer da actividade laboral quando se está doente.

É relevante salientar que, nesta escala, valores mais elevados correspondem a menor Presentismo. Isto significa que, quando os colaboradores pontuam baixo na dimensão Distracção Evitada, estão a revelar maior dificuldade em gerir tarefas, perda de prazer e até sentimentos de desespero perante a actividade profissional, apesar de continuarem presentes no trabalho.

Ao cruzar estes dois conjuntos de indicadores, compreende-se a ambivalência dos resultados. Por um lado, o suporte organizacional de carácter afectivo, reforça o vínculo e potencia recursos psicológicos positivos. Por outro, essa mesma valorização pode induzir uma lógica de auto-sacrifício, em que os trabalhadores, mesmo enfrentando problemas de saúde, se mantêm presentes, ainda que em sofrimento. Desta forma, o suporte que é percebido como positivo e protector pode, em determinadas condições, transformar-se num factor tóxico, contribuindo para práticas de presentismo prejudiciais, quer para o colaborador quer para a organização a médio e longo prazo.

Um ponto particularmente sensível, prende-se com o paradoxo do Optimismo no Presentismo. Colaboradores que percebem um forte suporte afectivo, tendem a desenvolver níveis mais elevados de optimismo, o que, paradoxalmente, pode levá-los a comparecer no trabalho mesmo em condições de saúde debilitadas (Koopman et al., 2002; Ferreira et al., 2010). A curto prazo, esta reciprocidade pode parecer benéfica, mas, a médio e longo prazo, acarreta custos tanto para o trabalhador (e.g., desgaste físico e psicológico, risco de doença crónica) como para a organização (e.g., queda de produtividade sustentada, absentismo prolongado).

Como tal, esta análise evidencia a necessidade de considerar os horizontes temporais das consequências. Do ponto de vista da empresa, a curto prazo, o presentismo pode aparentar

ganhos, uma vez que assegura continuidade e produtividade mínima. Todavia, a médio prazo, começam a surgir custos menos visíveis, como a diminuição da qualidade do desempenho, o aumento do risco de erros e sinais de desgaste. A longo prazo, os efeitos são mais claros, podendo incluir rotatividade e absentismo prolongado, traduzindo-se em perdas significativas de capital humano qualificado (Johns, 2010; Miraglia & Johns, 2016), além de custos económicos acrescidos.

Na perspectiva do trabalhador, a curto prazo, a presença em contexto laboral mesmo em situação de doença, pode ser percebida como sinal de resiliência, optimismo ou sentido de lealdade perante a empresa. Contudo, a médio prazo, emergem sentimentos de frustração, quebra de prazer no trabalho e desgaste emocional. A longo prazo, os riscos tornam-se ainda mais expressivos, podendo traduzir-se em agravamento clínico, *burnout* e perda da ligação saudável com o trabalho (Lohaus & Habermann, 2019).

Em termos práticos, a Percepção de Suporte Organizacional Afectiva deve ser traduzida em acções concretas de gestão, sob pena de permanecer demasiado abstracta. Isto inclui práticas como reconhecimento do contributo individual, comunicação transparente, apoio genuíno ao desenvolvimento, interesse pela satisfação e bem-estar dos colaboradores, promoção do equilíbrio entre vida pessoal e profissional e disponibilização de recursos de apoio psicológico (Rhoades & Eisenberger, 2002).

Do ponto de vista estratégico, importa assim destacar que o absentismo continua a ser o verdadeiro inimigo das organizações, pelo impacto directo e visível nos resultados. O presentismo, pelo contrário, apresenta-se como um fenómeno intermédio, ou seja, pode ser menos prejudicial no imediato, mas pode funcionar como uma variável-sinal de disfunções organizacionais. Esta leitura reforça a necessidade de encarar o presentismo, não apenas como problema ou custo, mas como um indicador de diagnóstico preventivo, que alerta para a urgência de medidas de gestão orientadas para a saúde e sustentabilidade organizacional.

Face a esta realidade, impõe-se que as organizações adoptem uma abordagem prática e diferenciada assente em três eixos: Promoção, Prevenção e Intervenção.

No que diz respeito ao primeiro eixo, a Promoção poderá ser operacionalizada através da criação de uma cultura organizacional que valorize a saúde e o equilíbrio, reconhecendo que o verdadeiro suporte não se traduz apenas em presença física, mas em condições para o bem-estar integral dos colaboradores. Relativamente ao segundo eixo, a Prevenção, esta passará pelo desenvolvimento de mecanismos de monitorização, capazes de identificar sinais de presentismo, distinguindo as suas dimensões, e intervenção atempada antes que o comportamento se torne recorrente ou prejudicial. E por último, o terceiro eixo que assenta na

Intervenção, poderá passar pela implementação de medidas concretas como, flexibilização de horários, ajustamentos temporários de funções, planos de regresso progressivo ao trabalho, programas de apoio psicológico e formação de líderes para a identificação precoce de situações de risco.

Em síntese, as implicações práticas dos resultados apontam para a necessidade de uma gestão equilibrada, que saiba reconhecer o lado oculto do presentismo, e actuar de forma preventiva e interventiva, de modo a proteger simultaneamente a produtividade organizacional e o bem-estar individual dos colaboradores.

6.4 Limitações

No que diz respeito a limitações, destacam-se em primeiro lugar algumas limitações comuns em estudos desta natureza. Desde logo, a utilização de medidas de auto-relato pode levantar questões de enviesamento, uma vez que os participantes podem responder de acordo com aquilo que percebem como socialmente desejável, em detrimento de uma descrição absolutamente objectiva da sua experiência (Podsakoff, MacKenzie, & Podsakoff, 2012). Acresce ainda o facto de o desenho do estudo ser transversal, o que impossibilita estabelecer relações de causalidade entre as variáveis analisadas. Assim, embora se identifiquem associações estatisticamente significativas, não é possível concluir com segurança que a Percepção do Suporte Organizacional conduza directamente ao aumento do Capital Psicológico ou da Satisfação do Trabalho, ou ainda, à redução do Presentismo (Field, 2024; Kline, 2011).

Um outro aspecto prende-se com a estratégia de amostragem. Apesar do esforço inicial de divulgação via organizações, a utilização complementar da rede social WhatsApp, caracteriza o processo como uma amostra de conveniência não probabilística. Tal opção limita a representatividade, na medida em que, não assegura que todos os indivíduos da população de interesse tiveram igual probabilidade de participação (Field, 2024; Kline, 2011). Acresce ainda a possibilidade de auto-selecção dos participantes, uma vez que a participação foi voluntária. Assim, é plausível que tenham respondido preferencialmente, indivíduos com maior interesse nos temas em estudo ou com maior disponibilidade, o que pode introduzir enviesamentos nos resultados (Podsakoff *et al.*, 2012).

Importa igualmente reconhecer a ausência de dados relativos ao sector de actividade, função específica e contexto organizacional dos participantes. Embora tenham sido recolhidas variáveis sociodemográficas relevantes, como idade, sexo, habilitações literárias, tempo de

trabalho na organização, tempo de experiência profissional e nível hierárquico, a inexistência de informação detalhada sobre o enquadramento profissional, impossibilita aferir a diversidade efectiva da amostra. Este facto, traduz uma falta de foco amostral, uma vez que diferentes sectores e funções, podem comportar dinâmicas próprias relativamente às variáveis em estudo (Field, 2024; Kline, 2011). Em consequência, observa-se uma generalização condicionada, dado que os resultados permitem apontar tendências globais, mas não asseguram a sua replicabilidade em contextos organizacionais específicos, como por exemplo, na administração pública, nos serviços de saúde ou em organizações privadas de grande dimensão (Cohen, Manion, & Morrison, 2018).

Ainda em relação às variáveis sociodemográficas recolhidas, as mesmas não foram introduzidas como variáveis de controlo no modelo estatístico. Esta opção, impossibilitou verificar de que modo características como a idade, a experiência profissional ou o nível hierárquico, poderiam interferir nas relações entre as variáveis em estudo, abrindo espaço para potenciais efeitos espúrios, isto é, associações que parecem robustas mas que podem, em parte, dever-se à influência de factores externos não controlados (Byrne, 2016; Field, 2024; Kline, 2011). Uma forma de superar esta limitação, poderia passar por recorrer a modelos de análise mais complexos delineados por Hayes (2022), nomeadamente, os modelos de mediação moderada (e.g., Modelos 7 ou 14). Este tipo de abordagem, permitiria examinar se a força da mediação do Capital Psicológico na relação entre a Percepção do Suporte Organizacional e os *outcomes* (resultados) avaliados (Satisfação do Trabalho e Presentismo), varia em função de características sociodemográficas. Ao fazê-lo, seria possível clarificar de forma mais rigorosa, em que contextos e para que grupos específicos o suporte organizacional potencia efectivamente recursos psicológicos, contribuindo para uma compreensão mais precisa, dos mecanismos subjacentes e evitando interpretações enviesadas decorrentes de potenciais efeitos espúrios.

Finalmente, destaca-se o recurso exclusivo a medidas quantitativas, o que limita a compreensão mais aprofundada, dos significados atribuídos pelos participantes às variáveis em estudo. A inclusão de uma componente qualitativa, mediante variáveis como as do presente estudo, permitiria captar nuances importantes e enriquecer a interpretação dos resultados (Creswell & Plano Clark, 2018).

Não obstante estas limitações, importa sublinhar que os resultados obtidos, se mostram consistentes com a literatura existente, o que reforça a sua robustez. A convergência entre os resultados deste estudo e investigações anteriores, sustenta a validade dos resultados, sugerindo

que as relações entre os constructos estudados, apresentam padrões relativamente estáveis (Avey, Reichard, Luthans, & Mhatre, 2011; Luthans & Youssef-Morgan, 2017).

6.5 Investigação Futura

A ausência de mediação que foi estatisticamente comprovada nesta investigação, convida a uma reflexão mais aprofundada, sobre os mecanismos que poderão estar em jogo na relação entre a dimensão Cognitiva da Percepção do Suporte Organizacional e o Presentismo, nomeadamente na dimensão do Trabalho Completado. Os resultados apontaram para relações directas entre estas variáveis, mas sem que o Capital Psicológico tivesse desempenhado o papel de mediador. Este resultado não invalida a relevância dos recursos psicológicos, ao invés, sinaliza a necessidade de explorar outras vias explicativas.

Por exemplo, a Teoria Social Cognitiva de Bandura (1986, 1997), atribui um papel central a processos cognitivos como a auto-eficácia, os quais, tendem a ser activados em contextos de reconhecimento, validação e desafio. É plausível considerar que, em determinados cenários, a percepção de suporte possa reforçar directamente a auto-eficácia, de forma mais subtil, não captados pelo modelo de mediação aplicado neste estudo.

Por outro lado, a investigação de Garcia-Marques, Fonseca e Blascovich (2015), evidencia que a fluência cognitiva, corresponde à sensação subjectiva de facilidade com que a informação é processada. Quando a mensagem ou o contexto são familiares, o processamento torna-se mais fluido, o que tende a gerar avaliações mais positivas, maior sensação de verdade e menor escrutínio analítico, pelo contrário, quando o processamento é difícil, aumenta a probabilidade de uma análise mais crítica. Transpondo este quadro para o contexto organizacional, é plausível que sinais de suporte percebido, como por exemplo políticas conhecidas, rotinas claras e comunicação previsível, induzam familiaridade e, como tal, fluência, levando os colaboradores a interpretar essas pistas de modo rápido e afectivo, sem necessidade de recrutar, de forma mensurável, recursos psicológicos como a esperança ou a resiliência. Assim, hipoteticamente, a percepção cognitiva de suporte organizacional, poderá operar por via de familiaridade e processamento eficiente, mais do que através dos mecanismos tradicionais do Capital Psicológico.

Outro aspecto que merece atenção, prende-se com as diferenças de género identificadas, ainda que de pequena magnitude, nas dimensões afectivas em análise. A literatura tem mostrado que tais diferenças não se esgotam em factores individuais, podendo estar associadas a desigualdades persistentes, no equilíbrio entre vida profissional e vida privada. Por exemplo,

algumas investigações apontam que as mulheres tendem a acumular uma maior carga de trabalho não remunerado, seja de natureza física (tarefas domésticas), seja cognitiva e emocional, frequentemente designada por *mental load* (sobrecarga mental) (Daminger, 2019; Dean, Churchill & Ruppner, 2022; Barigozzi *et al.*, 2025). Esta sobrecarga, por vezes invisível e contínua, repercute-se na esfera laboral, influenciando a experiência de conflito trabalho-família, a satisfação do trabalho e até a propensão para o presentismo (van Veldhoven & Beijer, 2012; Shockley, Shen, DeNunzio, Arvan, & Knudsen, 2017). Em Portugal, investigações recentes também evidenciam a presença de sentimentos de culpa, associados à conciliação entre trabalho e família, com potenciais riscos para o bem-estar psicológico (e.g., Gonçalves, Sousa, Santos, Silva, & Korabik, 2018). Assim, uma via que poderá ser promissora para estudos futuros, consiste em averiguar de que modo o suporte organizacional, poderá atenuar os efeitos desta carga cognitiva e emocional desigual, funcionando como recurso de compensação, face às exigências externas ao contexto laboral (Biron & van Veldhoven, 2012).

Futuras investigações, poderão deste modo explorar, se a percepção cognitiva do suporte desencadeia fluência cognitiva ou, se reforça a auto-eficácia de formas mais subtis. Simultaneamente, coloca-se a questão de saber se o *mental load* (carga mental) poderá actuar como mediador alternativo, ajudando a explicar por que razão mulheres e homens, experienciam de forma distinta, os benefícios do suporte organizacional e do capital psicológico. Poderá a familiaridade com práticas e rotinas organizacionais, operar como mecanismo alternativo ao capital psicológico? Estará a sobrecarga cognitiva e emocional a influenciar directamente o presentismo, modulando o impacto do suporte percebido? E, sobretudo, como poderão as organizações conceber práticas mais equitativas e inclusivas, que reconheçam estas diferenças e promovam carreiras sustentáveis para ambos os géneros?

Em síntese, o presente estudo evidencia que a criação de contextos organizacionais de suporte, aliados ao fortalecimento do Capital Psicológico, constitui um caminho essencial para promover a satisfação dos colaboradores e compreender a complexidade do presentismo. Ao integrar perspectivas teóricas distintas, e ao oferecer evidência empírica em contexto nacional, este trabalho contribui para aprofundar o conhecimento sobre as dinâmicas entre recursos organizacionais e pessoais, ao mesmo tempo que fornece orientações práticas para uma gestão mais humana e eficaz. Mais do que um contributo académico, trata-se de um apelo à valorização do capital humano como um elemento central para uma produtividade sustentável e para o bem-estar nas organizações.

Referências

- Adekiya, A. (2024). Perceived job insecurity and task performance: What aspect of performance is related to which facet of job insecurity. *Current Psychology: A Journal for Diverse Perspectives on Diverse Psychological Issues*, 43(2), 1340-1358. <https://doi.org/10.1007/s12144-023-04408-4>
- Albrecht, S. L. (Ed.). (2010). *Handbook of employee engagement: Perspectives, issues, research and practice*. Edward Elgar Publishing.
- Alhazmi, A. A., & Lily, A. A. (2024). Institutional givism: what is the major determinant of Arabs' satisfaction in academia? *Cogent business & management*, 11(1). <https://doi.org/10.1080/23311975.2024.2335875>
- Ambrose, M. L., & Arnaud, A. (2005). Are procedural justice and distributive justice distinct? In J. Greenberg & J. A. Colquitt (Eds.), *Handbook of organizational justice* (pp. 59-84). Lawrence Erlbaum.
- Armeli, S., Eisenberger, R., Fasolo, P., & Lynch, P. (1998). Perceived organizational support and police performance: The moderating influence of socioemotional needs. *Journal of Applied Psychology*, 83(2), 288-297. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.83.2.288>
- Aronsson, G., & Gustafsson, K. (2005). Sickness presenteeism: prevalence, attendance-pressure factors, and an outline of a model for research. *Journal of occupational and environmental medicine*, 47(9), 958-966. <https://doi.org/10.1097/01.jom.0000177219.75677.17>
- Aronsson, G., Gustafsson, K., & Dallner, M. (2000). Sick but yet at work. An empirical study of sickness presenteeism. *Journal of Epidemiology and Community Health*, 54(7), 502-509. <https://doi.org/10.1136/jech.54.7.502>
- Ashby, K. & Mahdon, M. (2010). Why do employees come to work when ill? An investigation into sickness presence in the workplace. *The Work Foundation*.
- Ashforth, B. E., & Mael, F. (1989). Social identity theory and the organization. *The academy of management review*, 14(1), 20-39. <https://doi.org/10.2307/258189>

- Aspinwall, L. G., & Richter, L. (1999). Optimism and self-mastery predict more rapid disengagement from unsolvable tasks in the presence of alternatives. *Motivation and Emotion*, 23(3), 221-245. <https://doi.org/10.1023/A:1021367331817>
- Austin, J. T., & Vancouver, J. B. (1996). Goal constructs in psychology: Structure, process, and content. *Psychological Bulletin*, 120(3), 338-375. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.120.3.338>
- Avey, J. B., Luthans, F., Smith, R. M., & Palmer, N. F. (2010). Impact of positive psychological capital on employee well-being over time. *Journal of Occupational Health Psychology*, 15(1), 17-28. <https://doi.org/10.1037/a0016998>
- Avey, J. B., Reichard, R. J., Luthans, F., & Mhatre, K. H. (2011). Meta-analysis of the impact of positive psychological capital on employee attitudes, behaviors, and performance. *Human Resource Development Quarterly*, 22(2), 127-152. <https://doi.org/10.1002/hrdq.20070>
- Avolio, B. J., & Luthans, F. (2006). *The high impact leader: Moments matter for accelerating authentic leadership development*. McGraw-Hill.
- Baltes, B. B., Briggs, T. E., Huff, J. W., Wright, J. A., & Neuman, G. A. (1999). Flexible and compressed workweek schedules: A meta-analysis of their effects on work-related criteria. *Journal of Applied Psychology*, 84(4), 496-513. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.84.4.496>
- Bakker, A. B. & Demerouti, E. (2014). Job Demands–Resources Theory. In P. Y. Chen & C. L. Cooper (Eds.), *Work and wellbeing: A complete reference guide* (Vol. III, pp. 37-64). John Wiley & Sons.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2017). Job demands-resources theory: Taking stock and looking forward. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(3), 273-285. <https://doi.org/10.1037/ocp0000056>
- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Sanz-Vergel, A. I. (2014). Burnout and work engagement: The JD-R approach. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 1, 389-411. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-031413-091235>

- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Sanz-Vergel, A. (2023). Job demands-resources theory: Ten years later. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, *10*, 25-53. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-120920-053933>
- Bandura, A. (1982). Self-efficacy mechanism in human agency. *American Psychologist*, *37*(2), 122-147. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.37.2.122>
- Bandura, A. (1986). The explanatory and predictive scope of self-efficacy theory. *Journal of Social and Clinical Psychology*, *4*(3), 359-373. <https://doi.org/10.1521/jscp.1986.4.3.359>
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. Henry Holt & Co.
- Bandura, A. (2000). Cultivate self-efficacy for personal and organizational effectiveness. In E. Locke (Ed.), *Handbook of principles of organizational behavior* (pp. 120-136). Blackwell.
- Bandura, A. (2001). Social cognitive theory: An agentic perspective. *Annual Review of Psychology*, *52*, 1-26. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.1>
- Bandura, A. (2008). An agentic perspective on positive psychology. In S. J. Lopez (Ed.), *Positive psychology: Exploring the best in people* (pp. 167-196). Greenwood.
- Bandura, A. (2012). On the functional properties of perceived self-efficacy revisited [Editorial]. *Journal of Management*, *38*(1), 9-44. <https://doi.org/10.1177/0149206311410606>
- Bandura, A., & Locke, E. A. (2003). Negative self-efficacy and goal effects revisited. *Journal of Applied Psychology*, *88*(1), 87-99. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.88.1.87>
- Baran, B. E., Shanock, L. R., & Miller, L. R. (2012). Advancing organizational support theory into the twenty-first century world of work. *Journal of Business and Psychology*, *27*(2), 123-147. <https://doi.org/10.1007/s10869-011-9236-3>
- Barigozzi, F., Biroli, P., Monfardini, C., Montinari, N., Pisanelli, E., & Vitellozzi, S. (2025). Beyond time: Unveiling the invisible burden of mental load. In press. <https://doi.org/10.48550/arXiv.2505.11426>

- Barton, J., & Folkard, S. (1991). The response of day and night nurses to their work schedules. *Journal of Occupational Psychology*, 64(3), 207-218. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1991.tb00555.x>
- Bedi, A. (2021). No herd for black sheep: A meta-analytic review of the predictors and outcomes of workplace ostracism. *Applied Psychology: An International Review*, 70(2), 861-904. <https://doi.org/10.1111/apps.12238>
- Bedi, A., & Schat, A. C. H. (2013). Perceptions of organizational politics: A meta-analysis of its attitudinal, health, and behavioural consequences. *Canadian Psychology/Psychologie canadienne*, 54(4), 246-259. <https://doi.org/10.1037/a0034549>
- Beehr, T. A., & Newman, J. E. (1978). Job stress, employee health, and organizational effectiveness: A facet analysis, model, and literature review. *Personnel Psychology*, 31(4), 665-699. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1978.tb02118.x>
- Bergström, G., Bodin, L., Hagberg, J., Lindh, T., Aronsson, G., & Josephson, M. (2009). Does sickness presenteeism have an impact on future general health? *International archives of occupational and environmental health*, 82(10), 1179-1190. <https://doi.org/10.1007/s00420-009-0433-6>
- Biron, C., Brun, J., Ivers, H., & Cooper, C. L. (2006). At work but ill: Psychological work environment and well-being determinants of presenteeism propensity. *Journal of Public Mental Health*, 5(4), 26-37. <https://doi.org/10.1108/17465729200600029>
- Biron, M., & van Veldhoven, M. (2012). Emotional labour in service work: Psychological flexibility and emotion regulation. *Human Relations*, 65(10), 1259-1282. <https://doi.org/10.1177/0018726712447832>
- Blau, P.M. (1964). *Exchange and power in social life*. Wiley.
- Böckerman, P., & Laukkanen, E. (2010). What makes you work while you are sick? Evidence from a survey of workers. *European journal of public health*, 20(1), 43-46. <https://doi.org/10.1093/eurpub/ckp076>

- Böhm, R., Schütz, A., Rentzsch, K., Körner, A., & Funke, F. (2010). Are we looking for positivity or similarity in a partner's outlook on life? Similarity predicts perceptions of social attractiveness and relationship quality. *The Journal of Positive Psychology*, 5(6), 431-438. <https://doi.org/10.1080/17439760.2010.534105>
- Bollen, K. A. (1989). *Structural equations with latent variables*. John Wiley & Sons. <https://doi.org/10.1002/9781118619179>
- Bosco, F. A., Aguinis, H., Singh, K., Field, J. G., & Pierce, C. A. (2015). Correlational effect size benchmarks. *Journal of Applied Psychology*, 100(2), 431-449. <https://doi.org/10.1037/a0038047>
- Bowling, N. A. & Kirkendall, C. (2012). Workload: A review of causes, consequences, and potential interventions. In Jonathan Houdmont, Stavroula Leka & Robert Sinclair (Eds.), *Contemporary occupational health psychology: Global perspectives on research and practice* (Vol. 2, pp. 221-238). Wiley-Blackwell.
- Breaugh, J. A. (1983). The 12-hour work day: Differing employee reactions. *Personnel Psychology*, 36(2), 277-288. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1983.tb01437.x>
- Brisette, I., Scheier, M. F., & Carver, C. S. (2002). The role of optimism in social network development, coping, and psychological adjustment during a life transition. *Journal of Personality and Social Psychology*, 82(1), 102-111. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.82.1.102>
- Brunstein, J. C. (1993). Personal goals and subjective well-being: A longitudinal study. *Journal of Personality and Social Psychology*, 65(5), 1061-1070. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.65.5.1061>
- Bryan, M. L., Bryce, A. M., & Roberts, J. (2022). Dysfunctional presenteeism: Effects of physical and mental health on work performance. *The Manchester School*, 90(4), 409-438. <https://doi.org/10.1111/manc.12402>
- Burisch, M. (1984). Approaches to personality inventory construction: A comparison of merits. *American Psychologist*, 39(3), 214-227. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.39.3.214>

- Byrne, B. M. (2016). *Structural equation modelling with AMOS: Basic concepts, applications, and programming* (3rd ed.). Routledge.
- Caesens, G., Marique, G., & Stinglhamber, F. (2014). The relationship between perceived organizational support and affective commitment: More than reciprocity, it is also a question of organizational identification. *Journal of Personnel Psychology, 13*(4), 167-173. <https://doi.org/10.1027/1866-5888/a000112>
- Caesens, G., & Stinglhamber, F. (2020). Toward a more nuanced view on organizational support theory. *Frontiers in Psychology, 11*, Article 476. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.00476>
- Caesens, G., Stinglhamber, F., Demoulin, S., & De Wilde, M. (2017). Perceived organizational support and employees' well-being: The mediating role of organizational dehumanization. *European Journal of Work and Organizational Psychology, 26*(4), 527-540. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2017.1319817>
- Cameron, K., & Caza, A. (2008). Positive organizational scholarship: What does it achieve? *SSRN Electronic Journal*. <https://doi.org/10.2139/ssrn.1295299>
- Carver, C. S., Kus, L. A., & Scheier, M. F. (1994). Effects of good versus bad mood and optimistic versus pessimistic outlook on social acceptance versus rejection. *Journal of Social and Clinical Psychology, 13*(2), 138-151. <https://doi.org/10.1521/jscp.1994.13.2.138>
- Carver, C. S., & Scheier, M. F. (1998). *On the self-regulation of behavior*. Cambridge University Press.
- Carver, C. S., & Scheier, M. F. (2003). Self-regulatory perspectives on personality. In T. Millon & M. J. Lerner (Eds.), *Handbook of psychology: Personality and social psychology, 5*, pp. 185-208. John Wiley & Sons.
- Caverley, N., Cunningham, J. B., & MacGregor, J. N. (2007). Sickness presenteeism, sickness absenteeism, and health following restructuring in a public service organization. *Journal of Management Studies, 44*(2), 304-319. <https://doi.org/10.1111/j.1467-6486.2007.00690.x>

- Chang, E. C., & Sanna, L. J. (2003). Optimism, accumulated life stress, and psychological and physical adjustment: Is it always adaptive to expect the best? *Journal of Social and Clinical Psychology, 22*(1), 97-115. <https://doi.org/10.1521/jscp.22.1.97.22767>
- Chartered Institute of Personnel and Development, CIPD (2016). *Absence management: Annual Survey Report*. CIPD.
- Chen, G., Gully, S. M., & Eden, D. (2001). Validation of a new general self-efficacy scale. *Organizational Research Methods, 4*(1), 62-83. <https://doi.org/10.1177/109442810141004>
- Chen, J., Li, H., Xin, Y., & Wang, H. (2024). Job satisfaction among faculty in standardized residency training programs in Heilongjiang Province, China: A cross-sectional study. *Risk management and healthcare policy, 17*, 2871-2879. <https://doi.org/10.2147/RMHP.S481521>
- Cheng, J., Xia, X., Hong, M., Lin, X., Zhang, D., & Ren, J. (2024). Relationship between job burnout and presenteeism in anesthesia nurses: mediating effect of psychological capital. *BMC nursing, 23*(1), 853. <https://doi.org/10.1186/s12912-024-02526-3>
- Clark, L. A., & Watson, D. (1995). Constructing validity: Basic issues in objective scale development. *Psychological Assessment, 7*(3), 309-319. <https://doi.org/10.1037/1040-3590.7.3.309>
- Cohen, J. (1988). *Statistical power analysis for the behavioral sciences* (2nd ed.). Lawrence Erlbaum Associates.
- Cohen, S. (2004). Social relationships and health. *American Psychologist, 59*(8), 676-684. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.59.8.676>
- Cohen-Charash, Y., & Spector, P. E. (2001). The role of justice in organizations: A meta-analysis. *Organizational Behavior and Human Decision Processes, 86*(2), 278-321. <https://doi.org/10.1006/obhd.2001.2958>
- Cohen, L., Manion, L., & Morrison, K. (2018). *Research methods in education* (8th ed.). Routledge.

- Collins, J. J., Baase, C. M., Sharda, C. E., Ozminkowski, R. J., Nicholson, S., Billotti, G. M., Turpin, R. S., Olson, M., & Berger, M. L. (2005). The assessment of chronic health conditions on work performance, absence, and total economic impact for employers. *Journal of occupational and environmental medicine*, 47(6), 547-557. <https://doi.org/10.1097/01.jom.0000166864.58664.29>
- Colquitt, J. A. (2001). On the dimensionality of organizational justice: A construct validation of a measure. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 386-400. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.3.386>
- Cooper, C., & Lu, L. (2016). Presenteeism as a global phenomenon: Unraveling the psychosocial mechanisms from the perspective of social cognitive theory. *Cross Cultural & Strategic Management*, 23(2), 216-231. <https://doi.org/10.1108/CCSM-09-2015-0106>
- Coyle- Shapiro, J. A- M., Morrow, P.C., & Kessler, I. (2006). Serving two organizations: Exploring the employment relationship of contracted employees. *Human Resource Management*, 45, 561-583. <https://doi.org/10.1002/hrm.20132>
- Crawford, E. R., LePine, J. A., & Rich, B. L. (2010). Linking job demands and resources to employee engagement and burnout: A theoretical extension and meta-analytic test. *Journal of Applied Psychology*, 95(5), 834-848. <https://doi.org/10.1037/a0019364>
- Creswell, J. W., & Plano Clark, V. L. (2018). *Designing and conducting mixed methods research* (3rd ed.). Sage.
- Cronbach, L. J. (1951). Coefficient alpha and the internal structure of tests. *Psychometrika*, 16, 297-334. <https://doi.org/10.1007/BF02310555>
- Cropanzano, R., & Mitchell, M. S. (2005). Social exchange theory: An interdisciplinary review. *Journal of Management*, 31(6), 874-900. <https://doi.org/10.1177/0149206305279602>
- Cutuli, J. J., Herbers, J. E., Masten, A. S., & Reed, M.-G. J. (2021). Resilience in development. In C. R. Snyder, S. J. Lopez, L. M. Edwards, & S. C. Marques (Eds.), *The Oxford handbook of positive psychology* (3 ed., pp. 171-188). Oxford University Press.

- Curran, P. J., West, S. G., & Finch, J. F. (1996). The robustness of test statistics to nonnormality and specification error in confirmatory factor analysis. *Psychological Methods, 1*(1), 16-29. <https://doi.org/10.1037/1082-989X.1.1.16>
- Daminger, A. (2019). The cognitive dimension of household labor. *American Sociological Review 84*(4), 609-633. <https://doi.org/10.1177/0003122419859007>
- Darr, W., & Johns, G. (2008). Work strain, health, and absenteeism: A meta-analysis. *Journal of Occupational Health Psychology, 13*(4), 293-318. <https://doi.org/10.1037/a0012639>
- de Vaus, D. (2014). *Surveys in social research* (5th ed.). Routledge/Taylor & Francis Group.
- DeVellis, R. F. (2017). *Scale Development: Theory and Applications* (4th ed.). Sage.
- DeVellis, R. F., & Thorpe, C. T. (2022). *Scale development : theory and applications* (5th ed.). Sage.
- Dean, L., Churchill, B., & Ruppner, L. (2022). The mental load: Building a deeper theoretical understanding of how cognitive and emotional labor *overload* women and mothers. *Community, Work & Family, 25*(1), 13-29. <https://doi.org/10.1080/13668803.2021.2002813>
- Dello Russo, S., Miraglia, M., Borgogni, L. & Johns, G. (2013). How time and perceptions of social context shape employee absenteeism trajectories. *Journal of Vocational Behavior, 83*(2), 209-217. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2013.03.005>
- Dellve, L., Hadzibajramovic, E., & Ahlborg, G., Jr (2011). Work attendance among healthcare workers: prevalence, incentives, and long-term consequences for health and performance. *Journal of advanced nursing, 67*(9), 1918-1929. <https://doi.org/10.1111/j.1365-2648.2011.05630.x>
- Demerouti, E., Bakker, A. B., & Bulters, A. J. (2004). The loss spiral of work pressure, work-home interference and exhaustion: Reciprocal relations in a three-wave study. *Journal of Vocational Behavior, 64*(1), 131-149. [https://doi.org/10.1016/S0001-8791\(03\)00030-7](https://doi.org/10.1016/S0001-8791(03)00030-7)

- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B. (2001). The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 499–512. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.3.499>
- Demerouti, E., Le Blanc, P. M., Bakker, A. B., Schaufeli, W. B., & Hox, J. (2009). Present but sick: A three-wave study on job demands, presenteeism and burnout. *The Career Development International*, 14(1), 50-68. <https://doi.org/10.1108/13620430910933574>
- Diener, E. (1984). Subjective well-being. *Psychological Bulletin*, 95(3), 542-575. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.95.3.542>
- Diener, E. & Lucas, R. E. (1999). Personality and subjective well-being. In Daniel Kahneman, Ed Diener & Norbert Schwarz (Eds.), *Well-Being: The foundations of hedonic psychology* (pp. 213-229). Russell Sage Foundation.
- Diestel, S., Wegge, J. and Schmidt, K.-H. (2014) The impact of social context on the relationship between individual job satisfaction and absenteeism: The roles of different foci of job satisfaction and work-unit absenteeism. *Academy of Management Journal*, 57(2), 353-382. <https://doi.org/10.5465/amj.2010.1087>
- dos Santos, J. V., & Gonçalves, G. (2013). Contribuição para a adaptação portuguesa da escala de Percepção de Suporte Organizacional de Eisenberger, Huntington, Hutchison e Sowa (1986). *Laboratório de Psicologia*, 8(2). <https://doi.org/10.14417/lp.642>
- dos Santos, J., Sousa, C., & Gonçalves, G. (2022). Job Satisfaction Scale of Warr, Cook and Wall (1979): The psychometric properties of the Portuguese version. *Psychological Bulletin*. <https://doi.org/10.26387/bpa.2022.00002>
- Edwards, M. R., & Peccei, R. (2010). Perceived organizational support, organizational identification, and employee outcomes: Testing a simultaneous multifoci model. *Journal of Personnel Psychology*, 9(1), 17-26. <https://doi.org/10.1027/1866-5888/a000007>
- Eisenberger, R., Armeli, S., Rexwinkel, B., Lynch, P. D., & Rhoades, L. (2001). Reciprocation of perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 86(1), 42-51. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.1.42>

- Eisenberger, R., Cummings, J., Armeli, S., & Lynch, P. (1997). Perceived organizational support, discretionary treatment, and job satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 82(5), 812–820. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.82.5.812>
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1986). Perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 500-507. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.71.3.500>
- Eisenberger, R., Karagonlar, G., Stinglhamber, F., Neves, P., Becker, T. E., Gonzalez-Morales, M. G., & Steiger-Mueller, M. (2010). Leader-member exchange and affective organizational commitment: the contribution of supervisor's organizational embodiment. *The Journal of applied psychology*, 95(6), 1085–1103. <https://doi.org/10.1037/a0020858>
- Eisenberger, R., Rhoades, L., Shanock, L., & Wen, X. (2020). Perceived organizational support: Why caring about employees counts. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 7(1), 101-124. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-012119-044917>
- Eisenberger, R., & Stinglhamber, F. (2011). Perceived organizational support. In R. Eisenberger & F. Stinglhamber, *Perceived organizational support: Fostering enthusiastic and productive employees* (pp. 25-60). American Psychological Association. <https://doi.org/10.1037/12318-002>
- Feldman, D. C. (1990). Reconceptualizing the nature and consequences of part-time work. *The Academy of Management Review*, 15(1), 103-112. <https://doi.org/10.2307/258108>
- Fernandes, M. R., & Palma-Moreira, A. (2025). The triad of commitment in local governments: Support, commitment and presenteeism in the public sector. *Scholarly Journal of Psychology and Behavioral Sciences*. <https://doi.org/10.32474/SJPBS.2025.08.000299>

- Ferreira, A. I., Mach, M., Martinez, L., Brewster, C., Dagher, G., Perez-Nebra, A....Lisovskaya, A. (2019). Working sick and out of sorts: A cross-cultural approach on presenteeism climate, organizational justice and work-family conflict. *International Journal of Human Resource Management*, 30(19), 2754-2776. <https://dx.doi.org/10.1080/09585192.2017.1332673>
- Ferreira, A., Martinez, L., Sousa, L., & Cunha, J. (2010). Tradução e validação para a língua portuguesa das escalas de presentismo WLQ-8 e SPS-6. *Avaliação Psicológica*, 9(2), pp. 253-266.
- Field, A. (2024). *Discovering statistics using IBM SPSS statistics* (6th ed.). Sage.
- Foley, M., & Rauser, E. (2012). Evaluating progress in reducing workplace violence: Trends in Washington State workers' compensation claims rates, 1997-2007. *Work (Reading, Mass.)*, 42(1), 67-81. <https://doi.org/10.3233/WOR-2012-1326>
- Fonner, K. L., & Roloff, M. E. (2010). Why teleworkers are more satisfied with their jobs than are office-based workers: When less contact is beneficial. *Journal of Applied Communication Research*, 38(4), 336-361. <https://doi.org/10.1080/00909882.2010.513998>
- Fredrickson, B. L. (2001). The role of positive emotions in positive psychology: The broaden-and-build theory of positive emotions. *American Psychologist*, 56(3), 218-226. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.56.3.218>
- Garcia-Marques, T., Fonseca, R., & Blascovich, J. (2015). Familiarity, challenge, and processing of persuasion messages. *Social Cognition*, 33(6), 585-604. <https://doi.org/10.1521/soco.2015.33.6.585>
- Garrow, V. (2016). *Presenteeism. A review of current thinking*. Institute of Employment Studies.
- Geers, A. L., Wellman, J. A., & Lassiter, G. D. (2009). Dispositional optimism and engagement: The moderating influence of goal prioritization. *Journal of Personality and Social Psychology*, 96(4), 913-932. <https://doi.org/10.1037/a0014830>

- Gerlach, M., Blozik, E., Meichtry, A., Hägerbäumer, M., Kilcher, G., & Golz, C. (2024). Factors of presenteeism and its association with detrimental effects among employees in Switzerland working in different sectors – a cross-sectional study using a multi-item instrument. *International archives of occupational and environmental health*, 97(7), 767-778. <https://doi.org/10.1007/s00420-024-02083-x>
- Geurts, S. A. E., Kompier, M. A. J., Roxburgh, S., & Houtman, I. L. D. (2003). Does Work-Home Interference mediate the relationship between workload and well-being? *Journal of Vocational Behavior*, 63(3), 532–559. [https://doi.org/10.1016/S0001-8791\(02\)00025-8](https://doi.org/10.1016/S0001-8791(02)00025-8)
- Gilbreath, B. & Karimi, L. (2012). Supervisor behaviour and employee presenteeism. *International Journal of Leadership Studies*, 7(1), 114-131.
- Gillet, N., Fouquereau, E., Forest, J., Brunault, P., & Colombat, P. (2012). The impact of organizational factors on psychological needs and their relations with well-being. *Journal of Business and Psychology*, 27(4), 437-450. <https://doi.org/10.1007/s10869-011-9253-2>
- Goetzel, R. Z., Long, S. R., Ozminkowski, R. J., Hawkins, K., Wang, S., & Lynch, W. (2004). Health, absence, disability, and presenteeism cost estimates of certain physical and mental health conditions affecting U.S. employers. *Journal of occupational and environmental medicine*, 46(4), 398-412. <https://doi.org/10.1097/01.jom.0000121151.40413.bd>
- Golden, T. D., & Veiga, J. F. (2008). The impact of superior--subordinate relationships on the commitment, job satisfaction, and performance of virtual workers. *The Leadership Quarterly*, 19(1), 77-88. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2007.12.009>
- Gonçalves, G., Sousa, C., Santos, J., Silva, T., & Korabik, K. (2018). Portuguese mothers and fathers share similar levels of work-family guilt according to a newly validated measure. *Sex Roles: A Journal of Research*, 78(3-4), 194-207. <https://doi.org/10.1007/s11199-017-0782-7>

- Goncharuk, A., & Vinot, D. (2024). Why researchers work in management schools: A comparative study of motivation and job satisfaction in France and Norway. *Problems and Perspectives in Management*, 22(3), 358-369. [https://doi.org/10.21511/ppm.22\(3\).2024.28](https://doi.org/10.21511/ppm.22(3).2024.28)
- Gouldner, A. W. (1960). The norm of reciprocity: A preliminary statement. *American Sociological Review*, 25, 161-178. <https://doi.org/10.2307/2092623>
- Grinyer, A., & Singleton, V. (2000). Sickness absence as risk-taking behaviour: A study of organisational and cultural factors in the public sector. *Health, Risk & Society*, 2(1), 7-21. <https://doi.org/10.1080/136985700111413>
- Gustafsson, K., & Marklund, S. (2011). Consequences of sickness presence and sickness absence on health and work ability: A Swedish prospective cohort study. *International Journal of Occupational Medicine and Environmental Health*, 24(2), 153-165. <https://doi.org/10.2478/s13382-011-0013-3>
- Hackman, J. R., & Lawler, E. E. (1971). Employee reactions to job characteristics. *Journal of Applied Psychology*, 55(3), 259-286. <https://doi.org/10.1037/h0031152>
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1976). Motivation through the design of work: Test of a theory. *Organizational Behavior & Human Performance*, 16(2), 250-279. [https://doi.org/10.1016/0030-5073\(76\)90016-7](https://doi.org/10.1016/0030-5073(76)90016-7)
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J. and Anderson, R. E. (2010) *Multivariate data analysis* (7th ed.). Pearson.
- Halbesleben, J., Neveu, J-P, Paustian-Underdahl, S. C., & Westman, M. (2014). Getting to the "COR": Understanding the role of resources in Conservation of Resources Theory. *Journal of Management* 40(5), 1334-1364. <https://doi.org/10.1177/0149206314527130>
- Hamel, G., & Välikangas, L. (2003). The quest for resilience. *Harvard business review*, 81(9), 52-131.

- Hansen, C. D., & Andersen, J. H. (2008). Going ill to work: what personal circumstances, attitudes and work-related factors are associated with sickness presenteeism? *Social science & medicine*, 67(6), 956-964. <https://doi.org/10.1016/j.socscimed.2008.05.022>
- Hansen, Å. M., Høgh, A., & Persson, R. (2011). Frequency of bullying at work, physiological response, and mental health. *Journal of psychosomatic research*, 70(1), 19-27. <https://doi.org/10.1016/j.jpsychores.2010.05.010>
- Hanssen, M. M., Vanclief, L. M. G., Vlaeyen, J. W. S., Hayes, A. F., Schouten, E. G. W., & Peters, M. L. (2015). Optimism, motivational coping and well-being: Evidence supporting the importance of flexible goal adjustment. *Journal of Happiness Studies: An Interdisciplinary Forum on Subjective Well-Being*, 16(6), 1525-1537. <https://doi.org/10.1007/s10902-014-9572-x>
- Hayes, A. F. (2022). *Introduction to mediation, moderation, and conditional process analysis: a regression-based approach* (3rd ed.). Guilford Press.
- Hemp P. (2004). Presenteeism: at work – but out of it. *Harvard business review*, 82(10), 49-155.
- Hershcovis, M. S. (2011). "Incivility, social undermining, bullying...Oh my!": A call to reconcile constructs within workplace aggression research. *Journal of Organizational Behavior*, 32(3), 499-519. <https://doi.org/10.1002/job.689>
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B. (1993). *The motivation to work*. John Wiley & Sons.
- Herzog, A. R., & Bachman, J. G. (1981). Effects of questionnaire length on response quality. *Public Opinion Quarterly*, 45(4), 549-559. <https://doi.org/10.1086/268687>
- Hirsch, J. K., Wolford, K., LaLonde, S. M., Brunk, L., & Morris, A. P. (2007). Dispositional optimism as a moderator of the relationship between negative life events and suicide ideation and attempts. *Cognitive Therapy and Research*, 31(4), 533-546. <https://doi.org/10.1007/s10608-007-9151-0>

- Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress. *American Psychologist*, 44(3), 513-524. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.44.3.513>
- Hobfoll, S. E. (2001). The influence of culture, community, and the nested-self in the stress process: Advancing Conservation of Resources Theory. *Applied Psychology: An International Review*, 50(3), 337–370. <https://doi.org/10.1111/1464-0597.00062>
- Hobfoll, S. E. (2002). Social and psychological resources and adaptation. *Review of General Psychology*, 6(4), 307–324. <https://doi.org/10.1037/1089-2680.6.4.307>
- Hobfoll, S., Halbesleben, J., Neveu, J-P., & Westman, M. (2018). Conservation of Resources in the organizational context: The reality of resources and their consequences. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 5, 103-128. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032117-104640>
- Holt-Lunstad, J., & Smith, T. B. (2012). Social relationships and mortality. *Social and Personality Psychology Compass*, 6(1), 41-53. <https://doi.org/10.1111/j.1751-9004.2011.00406.x>
- Holt-Lunstad, J., Smith, T. B., & Layton, J. B. (2010). Social relationships and mortality risk: a meta-analytic review. *PLoS medicine*, 7(7), e1000316. <https://doi.org/10.1371/journal.pmed.1000316>
- Howard, M. C., Cogswell, J. E., & Smith, M. B. (2020). The antecedents and outcomes of workplace ostracism: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 105(6), 577-596. <https://doi.org/10.1037/apl0000453>
- Huey, S. J., Jr., & Weisz, J. R. (1997). Ego control, ego resiliency, and the Five-Factor Model as predictors of behavioral and emotional problems in clinic-referred children and adolescents. *Journal of Abnormal Psychology*, 106(3), 404-415. <https://doi.org/10.1037/0021-843X.106.3.404>
- Hu, L.-t., & Bentler, P. M. (1999). Cutoff criteria for fit indexes in covariance structure analysis: Conventional criteria versus new alternatives. *Structural Equation Modeling*, 6(1), 1-55. <https://doi.org/10.1080/10705519909540118>

- Hunter, A. J., & Chandler, G. E. (1999). Adolescent resilience. *IMAGE: Journal of Nursing Scholarship*, 31(3), 243-247. <https://doi.org/10.1111/j.1547-5069.1999.tb00488.x>
- Instituto Nacional de Estatística (INE). (2024). Estatísticas Demográficas – 2023. *Instituto Nacional de Estatística, I. P.*
- Irving, L. M., Snyder, C. R., & Crowson, J. J., Jr. (1998). Hope and coping with cancer by college women. *Journal of Personality*, 66(2), 195-214. <https://doi.org/10.1111/1467-6494.00009>
- Jamal, M., & Baba, V. V. (1992). Shiftwork and department-type related to job stress, work attitudes and behavioral intentions: A study of nurses. *Journal of Organizational Behavior*, 13(5), 449-464. <https://doi.org/10.1002/job.4030130503>
- Jianlan, R., Mei, Y., Chunyan, Y., Rendie, X., Yiping, B., & Li, L. (2024). Exploring anesthesiology nurse' presenteeism in China: cross-sectional study. *BMC public health*, 24(1), 2008. <https://doi.org/10.1186/s12889-024-19476-9>
- Johns, G. (2010). Presenteeism in the workplace: A review and research agenda. *Journal of Organizational Behavior*, 31(4), 519-542. <https://doi.org/10.1002/job.630>
- Johns, G. (2011). Attendance dynamics at work: The antecedents and correlates of presenteeism, absenteeism, and productivity loss. *Journal of Occupational Health Psychology*, 16(4), 483-500. <https://doi.org/10.1037/a0025153>
- Johns, G., & Xie, J. L. (1998). Perceptions of absence from work: People's Republic of China versus Canada. *Journal of Applied Psychology*, 83(4), 515-530. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.83.4.515>
- José, D., Palma-Moreira, A., & Oliveira, M. A-Y. (2025). Organizational culture and perceived performance - mediation of perceived organizational support and mode. *Administrative Sciences*, 15(8). <https://doi.org/10.3390/admsci15080307>

- Judge, T. A., & Bono, J. E. (2001). Relationship of core self-evaluations traits self-esteem, generalized self-efficacy, locus of control, and emotional stability with job satisfaction and job performance: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 86(1), 80-92. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.1.80>
- Judge, T. A., Thoresen, C. J., Bono, J. E., & Patton, G. K. (2001). The job satisfaction – job performance relationship: A qualitative and quantitative review. *Psychological Bulletin*, 127(3), 376-407. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.127.3.376>
- Judge, T. A., Van Vianen, A. E. M., & De Pater, I. E. (2004). Emotional stability, core self-evaluations, and job outcomes: A review of the evidence and an agenda for future research. *Human Performance*, 17(3), 325-346. https://doi.org/10.1207/s15327043hup1703_4
- Junça-Silva, A., Silva, S., & Caetano, A. (2022). Job crafting, meaningful work and performance: a moderated mediation approach of presenteeism. *SN business & economics*, 2(4), 31. <https://doi.org/10.1007/s43546-022-00203-8>
- Kaduk, A., Genadek, K., Kelly, E. L., & Moen, P. (2019). Involuntary vs. voluntary flexible work: Insights for scholars and stakeholders. *Community, Work & Family*, 22(4), 412-442. <https://doi.org/10.1080/13668803.2019.1616532>
- Kahneman, D., Diener, E. & Schwarz, N. (Eds.) (1999). *Well-Being: The foundations of hedonic psychology*. Russell Sage Foundation.
- Kanfer, R., & Ackerman, P. L. (2004). Aging, adult development, and work motivation. *The Academy of Management Review*, 29(3), 440-458. <https://doi.org/10.2307/20159053>
- Karam, E. P., Hu, J., Davison, R. B., Juravich, M., Nahrgang, J. D., Humphrey, S. E., & Scott DeRue, D. (2019). Illuminating the ‘Face’ of Justice: A meta-analytic examination of leadership and organizational justice. *Journal of Management Studies*, 56(1), 134-171. <https://doi.org/10.1111/joms.12402>
- Karanika-Murray, M., Pontes, H. M., Griffiths, M. D., & Biron, C. (2015). Sickness presenteeism determines job satisfaction via affective-motivational states. *Social science & medicine*, 139, 100-106. <https://doi.org/10.1016/j.socscimed.2015.06.035>

- Kendall, N., Burton, K., Lunt, J., Mellor, N. & Daniels, K. (2015). *Developing an intervention toolbox for common health problems in the workplace*. HSE Books.
- Kessler, S. R., Spector, P. E., Chang, C.-H., & Parr, A. D. (2008). Organizational violence and aggression: Development of the three-factor Violence Climate Survey. *Work & Stress*, 22(2), 108-124. <https://doi.org/10.1080/02678370802187926>
- Keyes, C. L. M., Shmotkin, D., & Ryff, C. D. (2002). Optimizing well-being: The empirical encounter of two traditions. *Journal of Personality and Social Psychology*, 82(6), 1007-1022. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.82.6.1007>
- Khan, Z. K., & Haji-Othman, Y. (2025). Factors affecting perceived organizational performance with mediation of job satisfaction. *Journal of Economics and Management*, 47(5), 59-89. <https://doi.org/10.22367/jem.2025.47.03>
- Kim, K.Y., Eisenberger, R., & Baik, K. (2016). Perceived organizational support and affective organizational commitment: Moderating influence of perceived organizational competence. *Journal of Organizational Behavior*, 37(4), 558-583. <https://doi.org/10.1002/job.2081>
- Kline, R. B. (2011). *Principles and practice of structural equation modeling* (3rd ed.). Guilford Press.
- Koller, M., Kundi, M., & Cervinka, R. (1978). Field studies of shift work at an Austrian oil refinery: I. Health and psychosocial wellbeing of workers who drop out of shiftwork. *Ergonomics*, 21(10), 835-847. <https://doi.org/10.1080/00140137808931787>
- Koopman, C., Pelletier, K. R., Murray, J. F., Sharda, C. E., Berger, M. L., Turpin, R. S., Hackleman, P., Gibson, P., Holmes, D. M., & Bendel, T. (2002). Stanford presenteeism scale: health status and employee productivity. *Journal of occupational and environmental medicine*, 44(1), 14-20. <https://doi.org/10.1097/00043764-200201000-00004>
- Krausz, M., & Freibach, N. (1983). Effects of flexible working time for employed women upon satisfaction, strains, and absenteeism. *Journal of Occupational Psychology*, 56(2), 155-159. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1983.tb00123.x>

- Kristof, A. L. (1996). Person-organization fit: An integrative review of its conceptualizations, measurement, and implications. *Personnel Psychology*, 49(1), 1-49. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1996.tb01790.x>
- Kurtessis, J. N., Eisenberger, R., Ford, M. T., Buffardi, L. C., Stewart, K. A., & Adis, C. S. (2017). Perceived organizational support: A meta-analytic evaluation of organizational support theory. *Journal of Management*, 43(6), 1854-1884. <https://doi.org/10.1177/0149206315575554>
- Lakens D. (2013). Calculating and reporting effect sizes to facilitate cumulative science: a practical primer for t-tests and ANOVAs. *Frontiers in psychology*, 4, 863. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2013.00863>
- Le, H., Gopalan, N., Lee, J., Kirige, I., Haque, A., Yadav, V., & Lambropoulos, V. (2023). Impact of work and non-work support on employee well-being: The moderating role of perceived organizational support. *Sustainability*, 15, 1-14. <https://doi.org/10.3390/su152215808>
- Lee, K., Carswell, J. J., & Allen, N. J. (2000). A meta-analytic review of occupational commitment: Relations with person- and work-related variables. *Journal of Applied Psychology*, 85(5), 799-811. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.85.5.799>
- Lepine, J. A., Podsakoff, N. P., & Lepine, M. A. (2005). A meta-analytic test of the challenge stressor-hindrance stressor framework: An explanation for inconsistent relationships among stressors and performance. *Academy of Management Journal*, 48(5), 764-775. <https://doi.org/10.5465/AMJ.2005.18803921>
- Levinson, H. (1965). Reciprocation: The relationship between man and organization. *Administrative Science Quarterly*, 9(4), 370-390. <https://doi.org/10.2307/2391032>
- Locke, A. L. (1969). What is job satisfaction? *Organizational Behavior & Human Performance*, 4(4), 309-336. [https://doi.org/10.1016/0030-5073\(69\)90013-0](https://doi.org/10.1016/0030-5073(69)90013-0)

- Lohaus, D., & Habermann, W. (2019). Presenteeism: A review and research directions. *Human Resource Management Review*, 29(1), 43-58. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2018.02.010>
- Lopez, S. (2013). *Making hope happen*. Atria.
- Löve, J., Grimby-Ekman, A., Eklöf, M., Hagberg, M., & Dellve, L. (2010). "Pushing oneself too hard": Performance-based self-esteem as a predictor of sickness presenteeism among young adult women and men – A cohort study. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 52(6), 603-609. <https://doi.org/10.1097/JOM.0b013e3181dce181>
- Lucas, R. E., Diener, E., & Suh, E. (1996). Discriminant validity of well-being measures. *Journal of Personality and Social Psychology*, 71(3), 616-628. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.71.3.616>
- Luksyte, A., Avery, D. R., & Yeo, G. (2015). It is worse when you do it: Examining the interactive effects of coworker presenteeism and demographic similarity. *Journal of Applied Psychology*, 100(4), 1107-1123. <https://doi.org/10.1037/a0038755>
- Luria, G. (2008). Climate strength: How leaders form consensus. *The Leadership Quarterly*, 19(1), 42-53. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2007.12.004>
- Luthans, F. (2002a). Positive organizational behavior: Developing and managing psychological strengths. *Academy of Management Executive*, 16(1), 57-72. <https://doi.org/10.5465/AME.2002.6640181>
- Luthans, F. (2002b). The need for and meaning of positive organization behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 23(6), 695-706. <https://doi.org/10.1002/job.165>
- Luthans, F., Avey, J. B., Avolio, B. J., Norman, S. M., & Combs, G. M. (2006). Psychological Capital development: Toward a micro-intervention. *Journal of Organizational Behavior*, 27, 387-393. <https://doi.org/10.1002/job.373>

- Luthans, F., Avey, J. B., Avolio, B. J., & Peterson, S. (2010). The Development and resulting performance impact of Positive Psychological Capital. *Human Resource Development Quarterly*, 21(1), 41-67. <https://doi.org/10.1002/hrdq.20034>
- Luthans, F., & Avolio, B. J. (2003). Authentic leadership: A positive developmental approach. In K. S. Cameron, J. E. Dutton, & R. E. Quinn (Eds.), *Positive organizational scholarship* (pp. 241-261). Barrett-Koehler.
- Luthans, F., Avolio, B. J., Avey, J., & Norman, S. (2007). Positive psychological capital: Measurement and relationship with performance and satisfaction. *Personnel Psychology*, 60(3), 541-572. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2007.00083.x>
- Luthans, F., & Jensen, S. M. (2002). Hope: A new positive strength for human resource development. *Human Resource Development Review*, 1(3), 304-322. <https://doi.org/10.1177/1534484302013003>
- Luthans, F., Luthans, K. W., & Luthans, B. C. (2004). Positive psychological capital: Beyond human and social capital. *Business Horizons*, 47(1), 45-50. <https://doi.org/10.1016/j.bushor.2003.11.007>
- Luthans, F., Norman, S. M., Avolio, B. J., & Avey, J. B. (2008). The mediating role of psychological capital in the supportive organizational climate-employee performance relationship. *Journal of Organizational Behavior*, 29(2), 219-238. <https://doi.org/10.1002/job.507>
- Luthans, F., & Youssef, C. M. (2004). Human, social, and now positive Psychological Capital management: Investing in people for competitive advantage. *Organizational Dynamics*, 33(2), 143-160. <https://doi.org/10.1016/j.orgdyn.2004.01.003>
- Luthans, F., & Youssef-Morgan, C. M. (2017). Psychological capital: An evidence-based positive approach. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 4(1), 339-366. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032516-113324>
- Luthans, F., & Youssef-Morgan, C. M. (2021). Positive workplaces. In C. R. Snyder, S. J. Lopez, L. M. Edwards, & S. C. Marques (Eds.), *The Oxford handbook of positive psychology* (3rd ed., pp. 820-831). Oxford University Press.

- Luthans, F., Youssef, C. M., & Avolio, B. J., (2007). *Psychological Capital: developing the human competitive edge*. Oxford University Press.
- Luthans, F., Youssef-Morgan, C. M., & Avolio, B. J. (2015). *Psychological capital and beyond*. Oxford University Press.
- Machado, F.I.M.P., (2008). *Capital psicológico positivo e criatividade dos colaboradores: Um estudo exploratório em organizações de I&DT*. Dissertação de Mestrado em Gestão da Inovação e do Conhecimento, Departamento de Economia, Gestão e Engenharia Industrial, Universidade de Aveiro, Portugal.
- Mael, F., & Ashforth, B. E. (1992). Alumni and their alma mater: A partial test of the reformulated model of organizational identification. *Journal of Organizational Behavior*, 13(2), 103-123. <https://doi.org/10.1002/job.4030130202>
- Malachowski, C. K., Boydell, K., Sawchuk, P. & Kirsh, B. (2016). The “work” of workplace mental health: An institutional ethnography. *Society and Mental Health*, 6(3), 207-222. <https://doi.org/10.1177/2156869316642265>
- Margheritti, S., Negrini, A., & Miglioretti, M. (2021). Can psychological capital promote safety behaviours? A systematic review. *International journal of occupational safety and ergonomics*, 29(8), 1-24. <https://doi.org/10.1080/10803548.2022.2135285>
- Marique, G., Stinglhamber, F., Desmette, D., Caesens, G., & De Zanet, F. (2013). The relationship between perceived organizational support and affective commitment: A social identity perspective. *Group & Organization Management*, 38(1), 68-100. <https://doi.org/10.1177/1059601112457200>
- Marôco, J. (2021). *Análise de equações estruturais: Fundamentos teóricos, software & aplicações* (3rd ed.). ReportNumber.
- Marôco, J., & Garcia-Marques, T. (2006). Qual a fiabilidade do alfa de Cronbach? Questões antigas e soluções modernas. *Laboratório de Psicologia*, 4(1), 65–90. <https://doi.org/10.14417/lp.763>

- Masten, A. S. (2001). Ordinary magic: Resilience processes in development. *American Psychologist*, 56(3), 227-238. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.56.3.227>
- Masten, A. S., & Reed, M.-G. J. (2002). Resilience in development. In C.R. Snyder & S. J. Lopez (Eds.), *Handbook of positive psychology* (pp. 74-88). Oxford University Press.
- Maddux, J. E. (1995). Self-efficacy theory: An introduction. In J. E. Maddux (Ed.), *Self-efficacy, adaptation, and adjustment: Theory, research, and application* (pp. 3-33). Plenum Press.
- Maddux, J. E., Kleiman, E. M. (2021). Self-Efficacy: The Power of Believing You Can. In C. R. Snyder, Shane J. Lopez, Lisa M. Edwards, and Susana C. Marques (Eds.), *The Oxford handbook of positive psychology* (3rd ed.), (pp. 443-452). Oxford University Press.
- McKevitt, C., Morgan, M., Dundas, R., & Holland, W. W. (1997). Sickness absence and 'working through' illness: a comparison of two professional groups. *Journal of public health medicine*, 19(3), 295-300. <https://doi.org/10.1093/oxfordjournals.pubmed.a024633>
- Mens, M. G., Scheier, M. F., & Carver, C. S. (2021). Optimism. In C. R. Snyder, S. J. Lopez, L. M. Edwards, & S. C. Marques (Eds.), *The Oxford handbook of positive psychology* (3rd ed., pp. 396-412). Oxford University Press.
- Mete, B., Demirhindi, H., Kahramanoğlu, P. İ., Şahin, C. K., & Tanır, F. (2024). Medical doctors' coping strategies with post-earthquake stress and their relationship with presenteeism. *Stress and health: Journal of the International Society for the Investigation of Stress*, 40(3), e3352. <https://doi.org/10.1002/smi.3352>
- Meyer, J. P., Allen, N. J., & Smith, C. A. (1993). Commitment to organizations and occupations: Extension and test of a three-component conceptualization. *Journal of Applied Psychology*, 78(4), 538-551. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.78.4.538>
- Miller, B. K., Rutherford, M. A., & Kolodinsky, R. W. (2008). Perceptions of organizational politics: A meta-analysis of outcomes. *Journal of Business and Psychology*, 22(3), 209-222. <https://doi.org/10.1007/s10869-008-9061-5>

- Miraglia, M., & Johns, G. (2016). Going to work ill: A meta-analysis of the correlates of presenteeism and a dual-path model. *Journal of Occupational Health Psychology*, 21(3), 261–283. <https://doi.org/10.1037/ocp0000015>
- Molina, E. A. (2025). Mediating effect of job satisfaction on work environment and teacher's procrastination of Rizal Memorial Colleges, Inc. *EPRA International Journal of Environmental Economics Commerce and Educational Management*. <https://doi.org/10.36713/epra21692>
- Mónico, L. M., Pais, L., dos Santos, N. R., & Santos, D. (2014). Psychological capital in Portuguese workers: Contributions to the validity and reliability of the Psycap Questionnaire. *Proceedings of the SGEM Conferences on Social Sciences and Arts, 1*, 319-326.
- Morganson, V. J., Major, D. A., Oborn, K. L., Verive, J. M., & Heelan, M. P. (2010). Comparing telework locations and traditional work arrangements: Differences in work-life balance support, job satisfaction, and inclusion. *Journal of Managerial Psychology*, 25(6), 578-595. <https://doi.org/10.1108/02683941011056941>
- Mowday, R. T. (1998). Reflections on the study and relevance of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 8(4), 387-401. [https://doi.org/10.1016/S1053-4822\(99\)00006-6](https://doi.org/10.1016/S1053-4822(99)00006-6)
- Mowday, R. T., Steers, R. M., & Porter, L. W. (1979). The measurement of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 14(2), 224-247. [https://doi.org/10.1016/0001-8791\(79\)90072-1](https://doi.org/10.1016/0001-8791(79)90072-1)
- Munir, F., Leka, S., & Griffiths, A. (2005). Dealing with self-management of chronic illness at work: predictors for self-disclosure. *Social science & medicine (1982)*, 60(6), 1397-1407. <https://doi.org/10.1016/j.socscimed.2004.07.012>
- Munir, F., Mackay, C., Yarker, J., Haslam, C., Kazi, A. & Cooper, L. (2009). Back, but not better: ongoing mental health hampers return to work outcomes. *Occupational Health at Work*, 5(5), 17-20.

- Murphy, K. R., & Davidshofer, C. O. (2014). *Psychological testing principles and applications* (6 ed.). Pearson.
- Nes, L. S., & Segerstrom, S. C. (2006). Dispositional optimism and coping: A meta-analytic review. *Personality and social psychology review: an official journal of the Society for Personality and Social Psychology, Inc*, 10(3), 235-251. https://doi.org/10.1207/s15327957pspr1003_3
- Newman, D. B., Tay, L., & Diener, E. (2014). Leisure and subjective well-being: A model of psychological mechanisms as mediating factors. *Journal of Happiness Studies*, 3. <https://doi.org/10.1007/s10902-013-9435-x>
- Ng, T. W. H., & Feldman, D. C. (2008). Long work hours: A social identity perspective on meta-analysis data. *Journal of Organizational Behavior*, 29(7), 853-880. <https://doi.org/10.1002/job.536>
- Ng, T. W. H., & Feldman, D. C. (2010). The relationships of age with job attitudes: A meta-analysis. *Personnel Psychology*, 63(3), 677-718. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2010.01184.x>
- Ng, T. W.H., & Feldman, D. C. (2014). A conservation of resources perspective on career hurdles and salary attainment. *Journal of Vocational Behavior*, 85(1), 156-168. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2014.05.008>
- Ng, T. W. & Sorensen, K. L. (2008). Towards a further understanding of the relationships between perceptions of support and work attitudes: A meta-analysis. *Group & Organization Management*, 33(3), 243-268. <https://doi.org/10.1177/1059601107313307>
- Ngo, H-Y., Loi, R., Foley, S., Zheng, X., & Zhang, L. (2013). Perceptions of organizational context and job attitudes: The mediating effect of organizational identification. *Asia Pacific Journal of Management*, 30(1), 149-168. <https://doi.org/10.1007/s10490-012-9289-5>

- Nielsen, M. B., & Einarsen, S. (2012). Outcomes of exposure to workplace bullying: A meta-analytic review. *Work & Stress*, 26(4), 309-332. <https://doi.org/10.1080/02678373.2012.734709>
- Omodei, M. M., & Wearing, A. J. (1990). Need satisfaction and involvement in personal projects: Toward an integrative model of subjective well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 59(4), 762-769. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.59.4.762>
- Organ, D. W., Podsakoff, P. M., & MacKenzie, S. B. (2006). *Organizational citizenship behavior: Its nature, antecedents, and consequences*. Sage.
- Osburn H. G. (2000). Coefficient alpha and related internal consistency reliability coefficients. *Psychological methods*, 5(3), 343-355. <https://doi.org/10.1037/1082-989x.5.3.343>
- Palma-Moreira, A., Martins, B., & Tamires, M. (2022). Perceived organizational support and turnover intentions: The mediating effect of affective organizational commitment. *Academia Letters*, n/a-n/a. <https://doi.org/10.20935/AL5027>
- Palys, T. S., & Little, B. R. (1983). Perceived life satisfaction and the organization of personal project systems. *Journal of Personality and Social Psychology*, 44(6), 1221-1230. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.44.6.1221>
- Parker, S. K. (1998). Enhancing role breadth self-efficacy: The roles of job enrichment and other organizational interventions. *Journal of Applied Psychology*, 83(6), 835-852. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.83.6.835>
- Pavlova, M. K., & Silbereisen, R. K. (2013). Dispositional optimism fosters opportunity-congruent coping with occupational uncertainty. *Journal of Personality*, 81(1), 76-86. <https://doi.org/10.1111/j.1467-6494.2012.00782.x>
- Pearson, C. M., Andersson, L. M., & Porath, C. L. (2005). Workplace incivility. In S. Fox & P. E. Spector (Eds.), *Counterproductive work behavior: Investigations of actors and targets* (pp. 177-200). American Psychological Association.

- Peterson, R. A. (1994). A meta-analysis of Cronbach's coefficient alpha. *Journal of Consumer Research*, 21(2), 381-391. <https://doi.org/10.1086/209405>
- Peterson, C. (2000). The future of optimism. *American Psychologist*, 55(1), 44-55. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.55.1.44>
- Peterson, C., & Seligman, M. E. (1984). Causal explanations as a risk factor for depression: Theory and evidence. *Psychological Review*, 91(3), 347-374. <https://doi.org/10.1037/0033-295X.91.3.347>
- Pierce, J. L., & Dunham, R. B. (1992). The 12-hour work day: A 48 hour, eight-day week. *Academy of Management Journal*, 35(5), 1086-1098. <https://doi.org/10.2307/256542>
- Pierce, J. L., & Newstrom, J. W. (1982). Employee responses to flexible work schedules: An inter-organization, inter-system comparison. *Journal of Management*, 8(1), 9-25. <https://doi.org/10.1177/014920638200800101>
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Lee, J.-Y., & Podsakoff, N. P. (2003). Common method biases in behavioral research: A critical review of the literature and recommended remedies. *Journal of Applied Psychology*, 88(5), 879-903. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.88.5.879>
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., & Podsakoff, N. P. (2012). Sources of method bias in social science research and recommendations on how to control it. *Annual Review of Psychology*, 63, 539-569. <https://doi.org/10.1146/annurev-psych-120710-100452>
- Pohling, R., Buruck, G., Jungbauer, K.-L., & Leiter, M. P. (2016). Work-related factors of presenteeism: The mediating role of mental and physical health. *Journal of Occupational Health Psychology*, 21(2), 220-234. <https://doi.org/10.1037/a0039670>
- Preacher, K. J., & Hayes, A. F. (2008). Asymptotic and resampling strategies for assessing and comparing indirect effects in multiple mediator models. *Behavior Research Methods*, 40(3), 879-891. <https://doi.org/10.3758/BRM.40.3.879>

- Rahmi, T., & Cucuani, H. (2022). Perceived organizational support, well-being and work engagement of working mother during Covid-19 pandemic. *Proceedings of the International Conference of Mental Health. Science and Technology Publications*, 12-20. <https://doi.org/10.5220/0011094300003368>
- Ralston, D. A. (1989). The benefits of flextime: Real or imagined? *Journal of Organizational Behavior*, 10(4), 369-373. <https://doi.org/10.1002/job.4030100407>
- Rammstedt, B., & John, O. P. (2007). Measuring personality in one minute or less: A 10-item short version of the Big Five Inventory in English and German. *Journal of Research in Personality*, 41(1), 203-212. <https://doi.org/10.1016/j.jrp.2006.02.001>
- Rand, K. L., & Touza, K. K. (2021). Hope theory. In C. R. Snyder, S. J. Lopez, L. M. Edwards, & S. C. Marques (Eds.), *The Oxford handbook of positive psychology* (3rd ed., pp. 425-442). Oxford University Press.
- Randall, M. L., Cropanzano, R., Bormann, C. A., & Birjulin, A. (1999). Organizational politics and organizational support as predictors of work attitudes, job performance, and organizational citizenship behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 20(2), 159-174. [https://doi.org/10.1002/\(SICI\)1099-1379\(199903\)20:2<159::AID-JOB881>3.0.CO;2-7](https://doi.org/10.1002/(SICI)1099-1379(199903)20:2<159::AID-JOB881>3.0.CO;2-7)
- Reivich, K., & Gillham, J. (2003). Learned optimism: The measurement of explanatory style. In S. L. Lopez & C. R. Snyder (Eds.), *Positive psychological assessment* (pp. 57-74). American Psychological Association.
- Rhoades, L., & Eisenberger, R. (2002). Perceived organizational support: A review of the literature. *Journal of Applied Psychology*, 87(4), 698-714. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.4.698>
- Rhoades, L., Eisenberger, R., & Armeli, S. (2001). Affective commitment to the organization: The contribution of perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 86(5), 825-836. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.5.825>
- Richardson G. E. (2002). The metatheory of resilience and resiliency. *Journal of clinical psychology*, 58(3), 307-321. <https://doi.org/10.1002/jclp.10020>

- Riggle, R. J., Edmondson, D. R., & Hansen, J. D. (2009). A meta-analysis of the relationship between perceived organizational support and job outcomes: 20 years of research. *Journal of Business Research*, 62(10), 1027-1030. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2008.05.003>
- Rius-Ottenheim, N., Kromhout, D., van der Mast, R. C., Zitman, F. G., Geleijnse, J. M., & Giltay, E. J. (2012). Dispositional optimism and loneliness in older men. *International Journal of Geriatric Psychiatry*, 27(2), 151-159. <https://doi.org/10.1002/gps.2701>
- Roe, R. A. & van Diepen, B. (2011). Employee health and presenteeism: The challenge for human resource management. In Alexander-Stamatios Antoniou & Cary Cooper (Eds.), *New directions in organizational psychology and behavioral medicine* (pp. 239-258). Gower.
- Rolstad, S., Adler, J., & Rydén, A. (2011). Response burden and questionnaire length: is shorter better? A review and meta-analysis. *Value in health: the journal of the International Society for Pharmacoeconomics and Outcomes Research*, 14(8), 1101-1108. <https://doi.org/10.1016/j.jval.2011.06.003>
- Ronen, S., & Primps, S. B. (1981). The compressed work week as organizational change: Behavioral and attitudinal outcomes. *Academy of Management Review*, 6(1), 61-74. <https://doi.org/10.5465/amr.1981.4288003>
- Rosvold, E. O., & Bjertness, E. (2001). Physicians who do not take sick leave: hazardous heroes? *Scandinavian journal of public health*, 29(1), 71-75. <https://doi.org/10.1177/14034948010290010101>
- Ruehlman, L. S., & Wolchik, S. A. (1988). Personal goals and interpersonal support and hindrance as factors in psychological distress and well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 55(2), 293-301. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.55.2.293>
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American Psychologist*, 55(1), 68–78. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.55.1.68>

- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2001). On happiness and human potentials: A review of research on hedonic and eudaimonic well-being. *Annual Review of Psychology*, 52(1), 141-166. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.141>
- Ryff, C. D. (1989). Happiness is everything, or is it? Explorations on the meaning of psychological well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57(6), 1069-1081. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.57.6.1069>
- Ryff, C. D. (1995). Psychological well-being in adult life. *Current Directions in Psychological Science*, 4(4), 99-104. <https://doi.org/10.1111/1467-8721.ep10772395>
- Ryff, C. D., & Keyes, C. L. M. (1995). The structure of psychological well-being revisited. *Journal of Personality and Social Psychology*, 69(4), 719-727. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.69.4.719>
- Ryff, C. D., & Singer, B. (1998). The contours of positive human health. *Psychological Inquiry*, 9(1), 1-28. https://doi.org/10.1207/s15327965pli0901_1
- Ryff, C., & Singer, B. (2003). Flourishing under fire: Resilience as a prototype of challenged thriving. In C. Keyes & J. Haidt (Eds.), *Flourishing: Positive psychology and the life well-lived* (pp. 15-36). American Psychological Association.
- Salvador, M., Palma-Moreira, A. & Pitacho, L. (2022). Perceived organizational culture and turnover intentions: The serial mediating effect of perceived organizational support and job insecurity. *Social Sciences*, 11(8), 363. <https://doi.org/10.3390/socsci11080363>
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25(3), 293-315. <https://doi.org/10.1002/job.248>
- Scheier, M. F., & Carver, C. S. (1985). Optimism, coping, and health: Assessment and implications of generalized outcome expectancies. *Health Psychology*, 4(3), 219-247. <https://doi.org/10.1037/0278-6133.4.3.219>

- Scheier, M. F., & Carver, C. S. (1992). Effects of optimism on psychological and physical well-being: Theoretical overview and empirical update. *Cognitive Therapy and Research*, 16(2), 201-228. <https://doi.org/10.1007/BF01173489>
- Scheier, M. F., & Carver, C. S. (2001). Adapting to cancer: The importance of hope and purpose. In A. Baum & B. L. Andersen (Eds.), *Psychosocial interventions for cancer* (pp. 15-36). American Psychological Association. <https://doi.org/10.1037/10402-002>
- Scheier, M. F., Swanson, J. D., Barlow, M. A., Greenhouse, J. B., Wrosch, C., & Tindle, H. A. (2021). Optimism versus pessimism as predictors of physical health: A comprehensive reanalysis of dispositional optimism research. *American Psychologist*, 76(3), 529-548. <https://doi.org/10.1037/amp0000666>
- Scheier, M. F., Weintraub, J. K., & Carver, C. S. (1986). Coping with stress: Divergent strategies of optimists and pessimists. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51(6), 1257-1264. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.51.6.1257>
- Schneider, S. L. (2001). In search of realistic optimism: Meaning, knowledge, and warm fuzziness. *American Psychologist*, 56(3), 250-263. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.56.3.250>
- Shockley, K. M., Shen, W., DeNunzio, M. M., Arvan, M. L., & Knudsen, E. A. (2017). Disentangling the relationship between gender and work-family conflict: An integration of theoretical perspectives using meta-analytic methods. *The Journal of applied psychology*, 102(12), 1601–1635. <https://doi.org/10.1037/ap10000246>
- Schultz, A. B., Chen, C. Y., & Edington, D. W. (2009). The cost and impact of health conditions on presenteeism to employers: A review of the literature. *Pharmaco Economics*, 27(5), 365-378. <https://doi.org/10.2165/00019053-200927050-00002>
- Schulz, H., Zacher, H., & Lippke, S. (2017). The importance of team health climate for health-related outcomes of white-collar workers. *Frontiers in Psychology*, 8, 74. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2017.00074>

- Schwarzer, R. (1994). Optimism, vulnerability, and self-beliefs as health-related cognitions: A systematic overview. *Psychology & Health, 9*(3), 161-180. <https://doi.org/10.1080/08870449408407475>
- Segerstrom, S. C. (2006). How does optimism suppress immunity? Evaluation of three affective pathways. *Health Psychology, 25*(5), 653-657. <https://doi.org/10.1037/0278-6133.25.5.653>
- Seligman, M. E. P. (2006). *Learned optimism: How to change your mind and your life*. Vintage Books.
- Seligman, M. E. P. (2011). *Flourish: A visionary new understanding of happiness and well-being*. Free Press.
- Seligman, M. E. P. (2018). PERMA and the building blocks of well-being. *Journal of Positive Psychology, 13*(4), 1-3. <https://doi.org/10.1080/17439760.2018.1437466>
- Seligman, M. E. P., & Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive psychology: An introduction. *American Psychologist, 55*(1), 5-14. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.55.1.5>
- Seligman, M. E., Steen, T. A., Park, N., & Peterson, C. (2005). Positive psychology progress: Empirical validation of interventions. *The American psychologist, 60*(5), 410-421. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.60.5.410>
- Seo, E., Sim, Y., Kim, I., Seo, J-p., Ha, M-S., & Kim, S-E. (2023). The mediating effect of presenteeism on the relationship between emotional labor and work engagement of coaches for disability sports. *International Journal of Environmental Research and Public Health, 20*(2), 919. <https://doi.org/10.3390/ijerph20020919>
- Sherer, M., Maddux, J. E., Mercandante, B., Prentice-dunn, S., Jacobs, B., & Rogers, R. W. (1982). The Self-efficacy scale: Construction and validation. *Psychological Reports, 51*(2), 663-671. <https://doi.org/10.2466/pr0.1982.51.2.663>

- Shoss, M. K., & Penney, L. M. (2012). The economy and absenteeism: A macro-level study. *Journal of Applied Psychology*, 97(4), 881-889. <https://doi.org/10.1037/a0026953>
- Silva, R., Dias, A., Pereira, L., Lopes da Costa, R., & Gonçalves, R. (2022). Exploring the direct and indirect influence of perceived organizational support on affective organizational commitment. *Social Sciences*, 11(9), 406. <https://doi.org/10.3390/socsci11090406>
- Simpson, R. (1998). Presenteeism, power and organizational change: Long hours as a career barrier and the impact on the working lives of women managers. *British Journal of Management*, 9(1), 37-50. <https://doi.org/10.1111/1467-8551.9.s1.5>
- Skagen, K., & Collins, A. M. (2016). The consequences of sickness presenteeism on health and wellbeing over time: A systematic review. *Social science & medicine*, 161(2), 169-177. <https://doi.org/10.1016/j.socscimed.2016.06.005>
- Sluss, D. M., Klimchak, M., & Holmes, J. J. (2008). Perceived organizational support as a mediator between relational exchange and organizational identification. *Journal of Vocational Behavior*, 73(3), 457-464. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2008.09.001>
- Smith, T. W., Ruiz, J. M., Cundiff, J. M., Baron, K. G., & Nealey-Moore, J. B. (2013). Optimism and pessimism in social context: An interpersonal perspective on resilience and risk. *Journal of Research in Personality*, 47(5), 553-562. <https://doi.org/10.1016/j.jrp.2013.04.006>
- Snyder, C. R. (1994). *The psychology of hope: You can get there from here*. Free Press
- Snyder, C. R. (2000). *Handbook of hope*. Academic Press.
- Snyder, C. R. (2002). Hope theory: Rainbows in the mind. *Psychological Inquiry*, 13(4), 249-275. https://doi.org/10.1207/S15327965PLI1304_01
- Snyder, C. R., Harris, C., Anderson, J. R., Holleran, S. A., Irving, L. M., Sigmon, S. T., Yoshinobu, L., Gibb, J., Langelle, C., & Harney, P. (1991). The will and the ways: Development and validation of an individual-differences measure of hope. *Journal of*

Personality and Social Psychology, 60(4), 570-585. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.60.4.570>

Snyder, C. R., Ilardi, S. S., Cheavens, J., Michael, S. T., Yamhure, L., & Sympson, S. (2000). The role of hope in cognitive-behavior therapies. *Cognitive Therapy and Research*, 24(6), 747-762. <https://doi.org/10.1023/A:1005547730153>

Snyder, C. R., Irving, L. M., & Anderson, J. R. (1991). Hope and health. In C. R. Snyder & D. R. Forsyth (Eds.), *Handbook of social and clinical psychology: The health perspective* (pp. 285-305). Pergamon Press.

Snyder, C. R., LaPointe, A. B., Crowson, J. J., Jr., & Early, S. (1998). Preferences of high- and low-hope people for self-referential input. *Cognition and Emotion*, 12(6), 807-823. <https://doi.org/10.1080/026999398379448>

Snyder, C. R., Rand, K. L., King, E. A., Feldman, D. B., & Woodward, J. T. (2002). "False" hope. *Journal of Clinical Psychology*, 58(9), 1003-1022. <https://doi.org/10.1002/jclp.10096>

Snyder, C. R., Rand, K. L., & Sigmon, D. R. (2002). Hope theory: A member of the positive psychology family. In C. R. Snyder & S. J. Lopez (Eds.), *Handbook of positive psychology* (pp. 257-276). Oxford University Press.

Snyder, C. R., Sympson, S. C., Ybasco, F. C., Borders, T. F., Babyak, M. A., & Higgins, R. L. (1996). Development and validation of the State Hope Scale. *Journal of Personality and Social Psychology*, 70(2), 321-335. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.70.2.321>

Sousa-Poza, A., & Sousa-Poza, A. A. (2000). Well-being at work: A cross-national analysis of the levels and determinants of job satisfaction. *The Journal of Socio-Economics*, 29(6), 517-538. [https://doi.org/10.1016/S1053-5357\(00\)00085-8](https://doi.org/10.1016/S1053-5357(00)00085-8)

Spector, P. E. (2022). *Job satisfaction: from assessment to intervention*. Routledge.

Stajkovic, A. D., & Luthans, F. (1998). Self-efficacy and work-related performance: A meta-analysis. *Psychological Bulletin*, 124(2), 240-261. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.124.2.240>

- Stamarski, C. S., & Son Hing, L. S. (2015). Gender inequalities in the workplace: The effects of organizational structures, processes, practices, and decision makers' sexism. *Frontiers in psychology*, 6, 1400. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2015.01400>
- Stanton, J. M., Sinar, E. F., Balzer, W. K., & Smith, P. C. (2002). Issues and strategies for reducing the length of self-report scales. *Personnel Psychology*, 55(1), 167-194. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2002.tb00108.x>
- Stewart, M., Reid, G., & Mangham, C. (1997). Fostering children's resilience. *Journal of pediatric nursing*, 12(1), 21-31. [https://doi.org/10.1016/S0882-5963\(97\)80018-8](https://doi.org/10.1016/S0882-5963(97)80018-8)
- Stinglhamber, F., Caesens, G., Clark, L., & Eisenberger, R. (2016). Perceived organizational support and organizational commitment. In J. Meyer (Ed.), *Handbook of employee commitment* (pp. 333-345). Edward Elgar Publishers.
- Stinglhamber, F., Marique, G., Caesens, G., Desmette, D., Hansez, I., Hanin, D., & Bertrand, F. (2015). Employees' organizational identification and affective organizational commitment: An integrative approach. *PLoS ONE*, 10(4), e0123955. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0123955>
- Stinglhamber, F., & Vandenberghe, C. (2006). Favorable Job Conditions and Perceived Support: The Role of Organizations and Supervisors. *Journal of Applied Social Psychology*, 34(7), 1470-1493. <https://doi.org/10.1111/j.1559-1816.2004.tb02015.x>
- Super, D. E. (1980). A life-span, life-space approach to career development. *Journal of Vocational Behavior*, 16(3), 282-298. [https://doi.org/10.1016/0001-8791\(80\)90056-1](https://doi.org/10.1016/0001-8791(80)90056-1)
- Tabachnick, B. G., & Fidell, L. S. (2013). *Using multivariate statistics* (6th ed.). Pearson.
- Tajfel, H. & Turner, J.C. (1986). The social identity theory of intergroup behavior. In S. Worchel & W.G. Austin (Eds.), *Psychology of intergroup relations* (2nd ed., pp. 7-24). Nelson-Hall.
- Tavakol, M., & Dennick, R. (2011). Making sense of Cronbach's alpha. *International journal of medical education*, 2, 53-55. <https://doi.org/10.5116/ijme.4dfb.8dfd>

- ten Brummelhuis, L. L., Johns, G., Lyons, B. J., & ter Hoeven, C. L. (2016). Why and when do employees imitate the absenteeism of co-workers? *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 134, 16-30. <https://doi.org/10.1016/j.obhdp.2016.04.001>
- Tennen, H., & Affleck, G. (1987). The costs and benefits of optimistic explanations and dispositional optimism. *Journal of Personality*, 55(2), 377-393. <https://doi.org/10.1111/j.1467-6494.1987.tb00443.x>
- Terrill, A. L., Ruiz, J. M., & Garofalo, J. P. (2010). Look on the bright side: Do the benefits of optimism depend on the social nature of the stressor? *Journal of Behavioral Medicine*, 33(5), 399-414. <https://doi.org/10.1007/s10865-010-9268-6>
- Thorsteinson, T. J. (2003). Job attitudes of part-time vs. full-time workers: A meta-analytic review. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 76(2), 151-177. <https://doi.org/10.1348/096317903765913687>
- Thun, S. & Løvseth, L. T. (2016). A health impairment process of sickness presenteeism in Norwegian physicians: *The mediating role of exhaustion*. *Health*, 8(8), 846-856. <https://doi.org/10.4236/health.2016.89089>
- Trizano-Hermosilla, I., & Alvarado, J. M. (2016). Best alternatives to Cronbach's alpha reliability in realistic conditions: Congeneric and asymmetrical measurements. *Frontiers in psychology*, 7, 769. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2016.00769>
- Turner, J. C. (2010). Social categorization and the self-concept: A social cognitive theory of group behavior. In T. Postmes & N. R. Branscombe (Eds.), *Rediscovering social identity* (pp. 243-272). Psychology Press.
- Turner, J. C., Brown, R. J., & Tajfel, H. (1979). Social comparison and group interest in ingroup favouritism. *European Journal of Social Psychology*, 9(2), 187-204. <https://doi.org/10.1002/ejsp.2420090207>
- Turpin, R. S., Ozminkowski, R. J., Sharda, C. E., Collins, J. J., Berger, M. L., Billotti, G. M., Baase, C. M., Olson, M. J., & Nicholson, S. (2004). Reliability and validity of the

- Stanford Presenteeism Scale. *Journal of occupational and environmental medicine*, 46(11), 1123-1133. <https://doi.org/10.1097/01.jom.0000144999.35675.a0>
- van Eerde, W., & Thierry, H. (1996). Vroom's expectancy models and work-related criteria: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 81(5), 575-586. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.81.5.575>
- van Veldhoven, M. J. P. M., & Beijer, S. E. (2012). Workload, work-to-family conflict, and health: Gender differences and the influence of private life context. *Journal of Social Issues*, 68(4), 665-683. <https://doi.org/10.1111/j.1540-4560.2012.01770.x>
- Virtanen, M., Kivimäki, M., Elovainio, M., Vahtera, J., & Ferrie, J. E. (2003). From insecure to secure employment: changes in work, health, health related behaviours, and sickness absence. *Occupational and environmental medicine*, 60(12), 948-953. <https://doi.org/10.1136/oem.60.12.948>
- Vollmann, M., Renner, B., & Weber, H. (2007). Optimism and social support: The providers' perspective. *The Journal of Positive Psychology*, 2(3), 205-215. <https://doi.org/10.1080/17439760701409660>
- Warr, P., Cook, J., & Wall, T. (1979). Scales for the measurement of some work attitudes and aspects of psychological well-being. *Journal of Occupational Psychology*, 52(2), 129-148. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1979.tb00448.x>
- Warr, P., & Payne, R. (1983). Affective outcomes of paid employment in a random sample of British workers. *Journal of Occupational Behaviour*, 4(2), 91-104. <http://www.jstor.org/stable/3000047>
- Weiss, H. M. (2002). Deconstructing job satisfaction: Separating evaluations, beliefs and affective experiences. *Human Resource Management Review*, 12(2), 173-194. [https://doi.org/10.1016/S1053-4822\(02\)00045-1](https://doi.org/10.1016/S1053-4822(02)00045-1)
- Wernsing, T. (2014). Psychological capital: A test of measurement invariance across 12 national cultures. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 21(2), 179-190. <https://doi.org/10.1177/1548051813515924>

- Widera, E., Chang, A., & Chen, H. L. (2010). Presenteeism: a public health hazard. *Journal of general internal medicine*, 25(11), 1244-1247. <https://doi.org/10.1007/s11606-010-1422-x>
- Wolf, M. G. (1970). Need gratification theory: A theoretical reformulation of job satisfaction/dissatisfaction and job motivation. *Journal of Applied Psychology*, 54(1), 87-94. <https://doi.org/10.1037/h0028664>
- Worrall, L., Cooper, C., & Campbell, F. (2000). The new reality for UK managers: Perpetual change and employment instability. *Work, Employment and Society*, 14(4), 647-668. <https://doi.org/10.1177/09500170022118662>
- Xanthopoulou, D., Bakker, A. B., Demerouti, E., Schaufeli, W. B. (2007). The role of personal resources in the job demands-resources model. *International Journal of Stress Management*, 14(2), 121-141. <https://doi.org/10.1037/1072-5245.14.2.121>
- Xanthopoulou, D., Bakker, A. B., Demerouti, E., & Schaufeli, W. B. (2009). Work engagement and financial returns: A diary study on the role of job and personal resources. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 82(1), 183-200. <https://doi.org/10.1348/096317908X285633>
- Yao, J., Lim, S., Guo, C. Y., Ou, A. Y., & Ng, J. W. X. (2022). Experienced incivility in the workplace: A meta-analytical review of its construct validity and nomological network. *Journal of Applied Psychology*, 107(2), 193-220. <https://doi.org/10.1037/apl0000870>
- Youssef, C. M., & Luthans, F. (2006). Positivity in the Middle East: Developing hopeful Egyptian organizational leaders. In W. Mobley & E. Weldon (Eds.), *Advances in global leadership* (Vol. 4, pp. 283-297). [https://doi.org/10.1016/S1535-1203\(06\)04018-4](https://doi.org/10.1016/S1535-1203(06)04018-4)
- Youssef, C. M., & Luthans, F. (2007). Positive organizational behavior in the workplace: The impact of hope, optimism, and resilience. *Journal of Management*, 33(5), 774-800. <https://doi.org/10.1177/0149206307305562>

- Zhang, Y., Fu, Y-C., Zheng, X., Shi, X., Liu, J., & Chen, C. (2025). The impact of nursing work environment, emotional intelligence, and empathy fatigue on nurses' presenteeism: A structural equation model. *BMC Nursing*, 24, 291. <https://doi.org/10.1186/s12912-025-02905-4>
- Zhang, W., Gignac, M. A., Beaton, D., Tang, K., Anis, A. H., & Canadian Arthritis Network Work Productivity Group (2010). Productivity loss due to presenteeism among patients with arthritis: Estimates from 4 instruments. *The Journal of rheumatology*, 37(9), 1805-1814. <https://doi.org/10.3899/jrheum.100123>
- Zhang, Y., Jiang, H., & Sun, H. (2025). Mediating role of psychological capital between intra-organizational psychological violence and presenteeism among Chinese nurses: A cross-sectional study. *Asian nursing research*, S1976-1317(25)00057-X. Advance online publication. <https://doi.org/10.1016/j.anr.2025.03.010>
- Zhundybayeva, T., Nametkulova, F., Sugirbekova, A., & Orakova, A. (2024). Comparison of motivation and job satisfaction of teachers working in schools with low and high international SACERS Scale Scores. *Journal of Curriculum Studies Research*, 6(2), 177-195. <https://doi.org/10.46303/jcsr.2024.17>
- Zohar, D. (2010). Thirty years of safety climate research: Reflections and future directions. *Accident, analysis and prevention*, 42(5), 1517-1522. <https://doi.org/10.1016/j.aap.2009.12.019>

Anexos

Anexo A – Instrumento de pesquisa

Suporte, satisfação, presentismo e capital psicológico

O presente estudo objectiva contribuir para a investigação científica no campo da Psicologia Social e das Organizações, surgindo no âmbito de uma dissertação para a obtenção de grau de mestre na Universidade Europeia.

O preenchimento deste questionário demora cerca de 10 minutos e é constituído por cinco blocos de perguntas sobre os tópicos em estudo e recolha de dados sociodemográficos.

Não existem respostas certas ou erradas, o importante é a sua opinião (forma como pensa e sente) por isso, pedimos que responda da forma mais sincera e espontânea possível.

Informações adicionais sobre este estudo poderão ser obtidas junto do Professor Doutor Xxxx (xxx@universidadeeuropeia.pt) ou de Xxxx (xxx@gmail.com).

Agradecemos desde já a sua disponibilidade e colaboração!

Consentimento Informado

É assegurada a confidencialidade, anonimato das respostas e a garantia que o tratamento dos dados recolhidos respeitará o Regulamento Geral sobre a Protecção de Dados.

Assume-se ainda o compromisso, que a informação recolhida será utilizada exclusivamente no âmbito deste estudo, não havendo prejuízo para os participantes.

Por último, a sua participação é livre e voluntária, podendo desistir de participar em qualquer momento e sem qualquer consequência.

Declaro que tomei conhecimento sobre o objectivo deste estudo, bem como do cumprimento dos aspectos éticos acima mencionados.

Aceito participar neste estudo.

Não aceito participar neste estudo.

Bloco 1

De acordo com as afirmações abaixo apresentadas indique o seu nível de concordância ou discordância numa escala de 1 a 7, sendo que os valores têm a seguinte correspondência:

1- Discordo totalmente, 2- Discordo bastante, 3- Discordo um pouco, 4- Não discordo nem concordo, 5- Concordo moderadamente, 6- Concordo bastante, 7- Concordo totalmente.

1. A empresa onde trabalho valoriza o meu contributo para o bem-estar institucional.

Discordo Totalmente 1 2 3 4 5 6 7 Concordo Totalmente

2. A empresa onde trabalho não aprecia devidamente o meu esforço profissional.

Discordo Totalmente 1 2 3 4 5 6 7 Concordo Totalmente

3. A empresa onde trabalho ignora os meus protestos.

Discordo Totalmente 1 2 3 4 5 6 7 Concordo Totalmente

4. A empresa onde trabalho preocupa-se realmente com o meu bem-estar.

Discordo Totalmente 1 2 3 4 5 6 7 Concordo Totalmente

5. Mesmo que desempenhasse o meu trabalho o melhor possível, a empresa onde trabalho não se iria aperceber.

Discordo Totalmente 1 2 3 4 5 6 7 Concordo Totalmente

6. A empresa onde trabalho preocupa-se com a minha satisfação profissional.

Discordo Totalmente 1 2 3 4 5 6 7 Concordo Totalmente

7. A empresa onde trabalho demonstra muito pouca preocupação por mim.

Discordo Totalmente 1 2 3 4 5 6 7 Concordo Totalmente

8. A empresa onde trabalho preza a minha realização profissional.

Discordo Totalmente 1 2 3 4 5 6 7 Concordo Totalmente

Bloco 2

Por favor, indique agora o grau em que se sente satisfeito(a) ou insatisfeito(a) com os seguintes aspectos do seu trabalho, utilizando a seguinte escala apresentada: **1- Extremamente insatisfeito, 2- Insatisfeito, 3- Moderadamente insatisfeito, 4- Nem insatisfeito nem satisfeito, 5- Moderadamente satisfeito, 6- Satisfeito, 7- Extremamente Satisfeito.**

1. Condições físicas de trabalho.

Extremamente Insatisfeito 1 2 3 4 5 6 7 Extremamente Satisfeito

2. Liberdade para escolher o método de trabalho.

Extremamente Insatisfeito 1 2 3 4 5 6 7 Extremamente Satisfeito

3. Relação com os colegas de trabalho.

Extremamente Insatisfeito 1 2 3 4 5 6 7 Extremamente Satisfeito

4. Reconhecimento pelo bom desempenho.

Extremamente Insatisfeito 1 2 3 4 5 6 7 Extremamente Satisfeito

5. Supervisão imediata (chefia directa).

Extremamente Insatisfeito 1 2 3 4 5 6 7 Extremamente Satisfeito

6. Responsabilidades atribuídas.

Extremamente Insatisfeito 1 2 3 4 5 6 7 Extremamente Satisfeito

7. Remuneração (salário).

Extremamente Insatisfeito 1 2 3 4 5 6 7 Extremamente Satisfeito

8. Oportunidade para usar competências próprias.

Extremamente Insatisfeito 1 2 3 4 5 6 7 Extremamente Satisfeito

9. Relações laborais entre gestão e trabalhadores.

Extremamente Insatisfeito 1 2 3 4 5 6 7 Extremamente Satisfeito

10. Possibilidade de promoção.

Extremamente Insatisfeito 1 2 3 4 5 6 7 Extremamente Satisfeito

11. Gestão da empresa.

Extremamente Insatisfeito 1 2 3 4 5 6 7 Extremamente Satisfeito

12. Atenção dada às sugestões dos trabalhadores.

Extremamente Insatisfeito 1 2 3 4 5 6 7 Extremamente Satisfeito

13. Horário de trabalho.

Extremamente Insatisfeito 1 2 3 4 5 6 7 Extremamente Satisfeito

14. Variedade nas tarefas.

Extremamente Insatisfeito 1 2 3 4 5 6 7 Extremamente Satisfeito

15. Segurança/estabilidade no emprego.

Extremamente Insatisfeito 1 2 3 4 5 6 7 Extremamente Satisfeito

Bloco 3

De acordo com as afirmações abaixo apresentadas indique o seu nível de concordância ou discordância numa escala de 1 a 5, sendo que os valores têm a seguinte correspondência:

1- Discordo totalmente, 2- Discordo em parte, 3- Nem discordo nem concordo, 4- Concordo em parte, 5- Concordo totalmente.

1. Devido ao meu problema de saúde, as dificuldades que normalmente fazem parte do meu trabalho foram mais complicadas de gerir.

Discordo Totalmente 1 2 3 4 5 Concordo Totalmente

2. Apesar do meu problema de saúde consegui terminar as tarefas difíceis do trabalho.

Discordo Totalmente 1 2 3 4 5 Concordo Totalmente

3. O meu problema de saúde inibiu-me de tirar prazer do trabalho.

Discordo Totalmente 1 2 3 4 5 Concordo Totalmente

4. Senti-me desesperado na concretização de determinadas tarefas de trabalho devido ao meu problema de saúde.

Discordo Totalmente 1 2 3 4 5 Concordo Totalmente

5. No trabalho, consegui concentrar-me na concretização dos meus objectivos, apesar do meu problema de saúde.

Discordo Totalmente 1 2 3 4 5 Concordo Totalmente

6. Senti-me com energia suficiente para completar todo o meu trabalho, apesar do meu problema de saúde.

Discordo Totalmente 1 2 3 4 5 Concordo Totalmente

Bloco 4

Abaixo encontram-se afirmações que descrevem a forma como pensa sobre si próprio. Utilize a seguinte escala para indicar o seu nível de concordância ou discordância com cada afirmação: **1- Discordo totalmente, 2- Discordo, 3- Discordo em parte, 4- Concordo em parte, 5- Concordo, 6- Concordo totalmente.**

1. Sinto-me confiante quando procuro uma solução para um problema a longo prazo.

Discordo Totalmente 1 2 3 4 5 6 Concordo Totalmente

2. Sinto-me confiante quando represento a minha área de trabalho em reuniões com a Direcção.

Discordo Totalmente 1 2 3 4 5 6 Concordo Totalmente

3. Sinto-me confiante para contribuir para as discussões sobre a estratégia da organização.

Discordo Totalmente 1 2 3 4 5 6 Concordo Totalmente

4. Sou capaz de definir objectivos para a minha área de trabalho.

Discordo Totalmente 1 2 3 4 5 6 Concordo Totalmente

5. Sinto-me confiante quando preciso de contactar com pessoas fora da empresa (por exemplo, clientes/utentes, fornecedores) para discutir problemas.

Discordo Totalmente 1 2 3 4 5 6 Concordo Totalmente

6. Sinto-me confiante para apresentar informações a um grupo de colegas.

Discordo Totalmente 1 2 3 4 5 6 Concordo Totalmente

7. Se eu estivesse numa situação difícil no trabalho, poderia pensar em muitas formas de sair dela.

Discordo Totalmente 1 2 3 4 5 6 Concordo Totalmente

8. Hoje em dia, tento atingir os meus objectivos com grande determinação, sem desanimar.

Discordo Totalmente 1 2 3 4 5 6 Concordo Totalmente

9. Para qualquer problema, há muitas maneiras de o resolver.

Discordo Totalmente 1 2 3 4 5 6 Concordo Totalmente

10. Neste momento, vejo-me como uma pessoa de sucesso no trabalho.

Discordo Totalmente 1 2 3 4 5 6 Concordo Totalmente

11. Consigo pensar em muitas maneiras de atingir os meus objectivos no trabalho.

Discordo Totalmente 1 2 3 4 5 6 Concordo Totalmente

12. Neste momento, estou a atingir os objectivos profissionais que defini para mim próprio(a).

Discordo Totalmente 1 2 3 4 5 6 Concordo Totalmente

13. Em geral, de uma forma ou de outra, consigo gerir o trabalho e as suas dificuldades.

Discordo Totalmente 1 2 3 4 5 6 Concordo Totalmente

14. No trabalho, se necessário, sou capaz de ficar “por minha conta e risco”.

Discordo Totalmente 1 2 3 4 5 6 Concordo Totalmente

15. Em geral, consigo ultrapassar facilmente as coisas mais stressantes no trabalho.

Discordo Totalmente 1 2 3 4 5 6 Concordo Totalmente

16. Sou capaz de ultrapassar os momentos difíceis no trabalho, porque já passei por dificuldades no passado.

Discordo Totalmente 1 2 3 4 5 6 Concordo Totalmente

17. Sinto que consigo lidar com muitas coisas ao mesmo tempo no trabalho.

Discordo Totalmente 1 2 3 4 5 6 Concordo Totalmente

18. Quando as coisas são incertas para mim no trabalho, normalmente espero o melhor.

Discordo Totalmente 1 2 3 4 5 6 Concordo Totalmente

19. No meu trabalho, vejo sempre o lado positivo das coisas.

Discordo Totalmente 1 2 3 4 5 6 Concordo Totalmente

20. No trabalho, sou optimista em relação ao que vai acontecer no futuro.

Discordo Totalmente 1 2 3 4 5 6 Concordo Totalmente

21. No trabalho, as coisas nunca correm como eu gostaria.

Discordo Totalmente 1 2 3 4 5 6 Concordo Totalmente

22. Trabalho com a convicção de que cada contratempo tem um lado positivo

Discordo Totalmente 1 2 3 4 5 6 Concordo Totalmente

Bloco 5

Dados Sociodemográficos

1. Idade:

18-24 anos

25-34 anos

35-44 anos

45-54 anos

55-64 anos

65 anos ou mais

2. Sexo: Masculino Feminino

3. Habilitações literárias:

6º ano ou inferior

9º ano ou equivalente

12º ano ou equivalente

Curso Tecnológico/ Profissional/ Outros

Bacharelato

Licenciatura pré-Bolonha

Licenciatura pós-Bolonha

Pós-Graduação

Mestrado

Doutoramento

4. Há quanto tempo trabalha na organização actual?

Menos de 1 ano

1 a 3 anos

4 a 7 anos

8 a 12 anos

13 a 20 anos

Mais de 20 anos

5. Qual é o seu tempo total de experiência profissional?

Menos de 1 ano

1 a 3 anos

4 a 7 anos

8 a 12 anos

13 a 20 anos

Mais de 20 anos

6. Há quanto tempo está no seu cargo/função actual?

Menos de 1 ano

1 a 3 anos

4 a 7 anos

8 a 12 anos

13 a 20 anos

Mais de 20 anos

7. Qual o nível hierárquico do seu cargo actual?

Direcção superior

Direcção intermédia

Chefia/Supervisão

Técnico especializado

Operacional

Anexo B – Modelo de pedido de divulgação a organizações

Assunto: Convite para Participação em Estudo sobre Suporte, Satisfação, Presentismo e Capital Psicológico

Exmos.(as) Senhores(as),

O meu nome é Xxxx e estou a desenvolver um estudo no âmbito da minha Dissertação de Mestrado em Psicologia Social e das Organizações na Universidade Europeia. Este estudo, tem como objectivo compreender de que forma a percepção do suporte organizacional, moderado pelos recursos psicológicos dos colaboradores, como é o caso do capital psicológico (auto-eficácia, esperança, resiliência e optimismo) podem influenciar a satisfação no trabalho e o presentismo – um fenómeno que, quando bem gerido, poderá ter impactos positivos na produtividade e na sustentabilidade das empresas.

Para tal, estou a recolher dados através de um questionário online anónimo, que demora cerca de 10 minutos a responder. Por este motivo, venho junto de vós, pedir a vossa colaboração, permitindo que os colaboradores da vossa organização participem voluntariamente neste estudo. Na verdade, o vosso contributo será precioso.

A informação recolhida será tratada de forma totalmente confidencial e utilizada apenas para fins académicos.

Caso considerem viável esta participação, enviarei o link do questionário, ficando à vossa disposição para qualquer esclarecimento tido por conveniente no âmbito do presente estudo. Agradeço desde já a vossa melhor atenção e disponibilidade perante este meu pedido, e fico a aguardar o vosso feedback.

Com os meus melhores cumprimentos.

Xxxx

Universidade Europeia

Anexo C – Modelo de envio do questionário a colaboradores

Estudo académico sobre suporte e recursos psicológicos dos colaboradores

Olá! O meu nome é Xxxx e venho pedir-lhe cerca de 10 minutos do seu tempo, para participar num estudo académico na área da Psicologia Social e das Organizações.

A sua participação é anónima e voluntária, no entanto, imensamente valorizada, pelo que agradeço desde já a sua melhor atenção e contributo.

Abaixo encontra-se o link de acesso ao questionário on-line.

<https://forms.gle/Ya1KnqTRaZ9zX4Uy9>

Grata pela sua amabilidade.

Bem-haja.

Xxxx

Anexo D – Modelo de pedido de autorização de utilização das escalas

Exm.º/a Professor(a) Doutor(a) _____,

Sou aluna do Mestrado Psicologia Social e das Organizações na Universidade Europeia, e encontro-me neste momento a desenvolver a dissertação sob a orientação do Professor Doutor Xxxx, sob o tema O Papel Mediador do Capital Psicológico entre Percepção do Suporte Organizacional – Satisfação do Trabalho e Presentismo.

Gostaria de utilizar na minha recolha de dados o instrumento _____ que foi por V. Ex.ª adaptado à população portuguesa.

Como tal, venho por este meio pedir o acesso ao instrumento, instruções de cotação e às normas do mesmo.

Grata pela atenção dispensada, despeço-me com os melhores cumprimentos.

Xxxx

Anexo E – Matriz de Correlações Entre as Variáveis

		PSO_ Afectiva	PSO_ Cognitiva	ST_Ext	ST_Int	ST_Rel	SPS_DE	SPS_TC	PsyCap_ AutoEf	PsyCap_ Esp	PsyCap_ Res	PsyCap_ Opt	Faixa Etária	Habilitações Literárias	Antiguidade	Tempo de experiência profissional	Tempo no cargo/função actual
PSO_Afectiva	Pearson Correlation	-															
	Sig. (2-tailed)	-															
PSO_Cognitiva	Pearson Correlation	-.713**	-														
	Sig. (2-tailed)	0,000	-														
ST_Ext	Pearson Correlation	.624**	-.479**	-													
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	-													
ST_Int	Pearson Correlation	.718**	-.577**	.720**	-												
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	-												
ST_Rel	Pearson Correlation	.821**	-.671**	.727**	.821**	-											
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	-											
SPS_DE	Pearson Correlation	-.247**	.338**	-.270**	-.232**	-.312**	-										
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	-										
SPS_TC	Pearson Correlation	-.232**	.755**	-.173**	-.239**	-.287**	.277**	-									
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,002	0,000	0,000	0,000	-									
PsyCap_AutoEf	Pearson Correlation	.319**	-.320**	.383**	.463**	.452**	-.223**	-.214**	-								
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	-								
PsyCap_Esp	Pearson Correlation	.482**	-.427**	.487**	.571**	.557**	-.298**	-.259**	.733**	-							
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	-							
PsyCap_Res	Pearson Correlation	.259**	-.189**	.400**	.362**	.361**	-.294**	-0,094	.665**	.700**	-						
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,001	0,000	0,000	0,000	0,000	0,100	0,000	0,000	-						
PsyCap_Opt	Pearson Correlation	.481**	-.473**	.454**	.519**	.575**	-.350**	-.271**	.538**	.712**	.572**	-					
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	-					
Faixa Etária	Pearson Correlation	-0,046	0,069	-0,001	0,061	-0,007	-0,013	0,058	.193**	.150**	.269**	.175**	-				
	Sig. (2-tailed)	0,427	0,232	0,981	0,291	0,899	0,820	0,313	0,001	0,009	0,000	0,002	-				
Habilitações Literárias	Pearson Correlation	-0,001	-0,090	-0,022	0,061	-0,005	-0,068	-0,086	.121*	0,028	-0,028	-0,033	-1,121*	-			
	Sig. (2-tailed)	0,986	0,115	0,707	0,291	0,937	0,239	0,134	0,035	0,630	0,620	0,565	0,035	-			
Antiguidade	Pearson Correlation	-0,111	.146*	-0,037	-0,019	-0,099	0,038	.134*	0,069	0,047	.159**	0,067	.560**	-0,075	-		
	Sig. (2-tailed)	0,052	0,011	0,523	0,747	0,084	0,514	0,019	0,232	0,418	0,005	0,245	0,000	0,191	-		
Tempo de experiência	Pearson Correlation	-0,028	-0,011	0,022	0,074	-0,030	-0,050	-0,005	.125*	0,083	.212**	0,110	.680**	-0,067	.615**	-	
	Sig. (2-tailed)	0,622	0,848	0,702	0,200	0,596	0,385	0,929	0,029	0,147	0,000	0,054	0,000	0,243	0,000	-	
Tempo no cargo/função	Pearson Correlation	-0,041	0,099	-0,008	0,009	-0,049	0,058	0,096	0,002	-0,003	.155**	0,036	.506**	-0,094	.762**	.575**	-
	Sig. (2-tailed)	0,474	0,084	0,888	0,870	0,390	0,311	0,094	0,969	0,964	0,007	0,528	0,000	0,100	0,000	0,000	-

Nota. *p < .05. **p < .01.

Anexo F – Correlações de Pearson Entre as Dimensões das Variáveis em Estudo e as Variáveis Sociodemográficas

Variável	Idade (Faixa Etária)	Habilitações Literárias	Antiguidade	Tempo Experiência Profissional	Tempo no Cargo/Função actual
PSO_Afectiva	-.046	-.001	-.111	-.028	-.041
PSO_Cognitiva	.069	-.090	.146*	-.011	.099
ST_Extrínseca	-.001	-.022	-.037	.022	-.008
ST_Intrínseca	.061	.061	-.019	.074	.009
ST_Relações Profissionais	-.007	-.005	-.099	-.030	-.049
SPS_Distracção Evitada	-.013	-.068	.038	-.050	.058
SPS_Trabalho Completado	.058	-.086	.134*	-.005	.096
PsyCap_Auto-Eficácia	.193**	.121*	.069	.125*	.002
PsyCap_Esperança	.150**	.028	.047	.083	-.003
PsyCap_Resiliência	.269**	-.028	.159**	.212**	.155**
PsyCap_Otimismo	.175**	-.033	.067	.110	.036

Nota: * $p < .05$, ** $p < .01$.