



*Campus Universitário de Almada
Instituto de Estudos Interculturais e Transdisciplinares de Almada*

**CAPITAL PSICOLÓGICO, CONFLITO TRABALHO FAMÍLIA,
SATISFAÇÃO NO TRABALHO, DEPRESSÃO, ANSIEDADE E STRESS**
Estado da Saúde Mental nos Profissionais da Educação

Dissertação de Mestrado em Psicologia Social e das Organizações

Pedro Miguel do Carmo Carapeto | 57601

Orientadora: Professora Doutora Catarina Possidónio

Mestrado em Psicologia Social e das Organizações

**Almada
2023/2024**

DECLARAÇÃO DOS DIREITOS DE CÓPIA

O Instituto de Estudos Interculturais e Transdisciplinares de Almada tem o direito, perpétuo e sem limites geográficos, de arquivar e publicitar este trabalho através de exemplares impressos reproduzidos em papel ou de forma digital, ou por qualquer outro meio conhecido ou que venha a ser inventado, de o divulgar através de repositórios científicos e de admitir a sua cópia e distribuição com objetivos educacionais ou de investigação, não comerciais, desde que seja dado crédito ao autor e editor.

DECLARAÇÃO DE AUTENTICIDADE

Eu, Pedro Miguel do Carmo Carapeto declaro ser autor deste trabalho, que é original e inédito. Autores e trabalhos consultados estão devidamente citados no texto e constam da listagem de referências incluída.

AGRADECIMENTOS

Neste momento tão significativo da minha vida, gostaria de expressar a minha sincera gratidão a todas as pessoas que contribuíram para a realização desta dissertação de mestrado.

Em primeiro lugar, quero agradecer aos meus pais, Maria Carapeto e José Carapeto, que sempre acreditaram em mim e apoiaram-me incondicionalmente. O vosso amor e incentivo foram essenciais em cada passo desta jornada. Obrigado por me ensinarem o valor da perseverança e do trabalho árduo, e por estarem sempre presentes, mesmo nas fases mais desafiadoras.

Um agradecimento muito especial à minha namorada, Marisa Ferreira, cujo amor e apoio foram uma fonte constante de motivação. A tua compreensão, paciência e encorajamento tornaram os momentos mais difíceis muito mais leves. Obrigada por estares sempre ao meu lado, por me ouvires e por me inspirares a ser melhor a cada dia.

À minha orientadora, Professora Doutora Catarina Possidónio, quero dedicar um agradecimento especial. A sua orientação perspicaz, paciência e entusiasmo foram cruciais para o desenvolvimento deste trabalho. A sua capacidade de desafiar as minhas ideias e incentivar a minha reflexão ajudou-me a crescer não apenas como estudante, mas também como pessoa. Sou muito grato pela confiança que depositou em mim e pela forma como me acompanhou em cada etapa do processo.

Agradeço ainda ao Professor Manuel Além (Diretor do Agrupamento de Escolas Emídio Navarro), a Sandra Teixeira (Coordenadora dos Assistentes Operacionais), a Carla Pavanico (Subcoordenadora dos Assistentes Operacionais), aos meus colegas e amigos, que tornaram esta experiência mais rica e significativa. O apoio, as discussões e as trocas de ideias foram fundamentais para a construção deste trabalho. Agradeço também pelos momentos de descontração e camaradagem que tornaram esta jornada mais leve e memorável.

Por último, mas não menos importante, agradeço a todas as instituições e pessoas que, de alguma forma, contribuíram para a realização desta pesquisa. A generosidade em partilhar conhecimento e experiências foi fundamental para o meu desenvolvimento académico.

A todos, o meu sincero agradecimento. Esta conquista é, sem dúvida, o resultado do apoio e do amor que recebi ao longo do caminho.

RESUMO

O trabalho como profissional de educação é bastante complexo e exigente, envolvendo expectativas muito altas em relação ao seu desempenho. Esta complexidade prende-se com a excessiva carga de trabalho, a pressão emocional, a interação com os estudantes, bem como com a necessidade equilibrar as responsabilidades profissionais e pessoais. Devido à necessidade de examinar esta temática de uma forma mais profunda, o presente trabalho procurou compreender de que forma os fatores relacionados ao capital psicológico – incluindo resiliência, autoeficácia, otimismo e esperança – se relacionam com os níveis de satisfação profissional, bem como com os níveis de depressão, ansiedade e stress nos profissionais de educação. Adicionalmente, procurou-se investigar de que forma o conflito trabalho-família e a satisfação profissional percebida medeiam estas relações. Para o efeito, aplicamos um questionário online a uma amostra de 78 profissionais de educação, com uma média de idades de cerca de 50 anos ($M = 50,45$, $DP = 10,76$). Foram utilizadas quatro escalas no questionário, nomeadamente, a Compound Psychocap Scale (Lorenzo et al., 2016), Copenhagen Psychosocial Questionnaire (Kristensen et al, 2000), Depression, Anxiety and Stress Scale (Lovibond & Lovibond, 1995) e Escala Satisfação Profissional (Lima et al., 1994). Este estudo confirma que existe uma relação entre o capital psicológico e a satisfação nos profissionais da educação, mas podemos também verificar que existem diferenças entre os técnicos e professores ao nível psicológico no que se refere ao conflito trabalho-família e na depressão, ansiedade e stress.

Verifica-se a necessidade de se ampliar a investigação de modo a se conseguir compreender melhor o estado de saúde mental nos profissionais da educação, melhorando as condições de trabalho dos mesmos, de modo a conseguir-se uma melhoria da saúde dos profissionais, evitando que fiquem com depressão, ansiedade e stress.

Palavras-chave: *Capital Psicológico; Conflito Trabalho-Família; Estado Emocional; Satisfação no Trabalho, Educação*

ABSTRACT

Working as an education professional is quite complex and demanding, involving very high expectations of performance. This complexity is linked to the excessive workload, emotional pressure, interaction with students, as well as the need to balance professional and personal responsibilities. Given the need to examine this issue in greater depth, this study sought to understand how factors related to psychological capital - including resilience, self-efficacy, optimism and hope - relate to levels of job satisfaction, as well as to levels of depression, anxiety and stress in education professionals. In addition, we sought to investigate how work-family conflict and perceived job satisfaction mediate these relationships. To this end, we administered an online questionnaire to a sample of 78 education professionals, with an average age of around 50 ($M = 50.45$, $SD = 10.76$). Four scales were used in the questionnaire, namely the Compound Psychocap Scale (Lorenzo et al., 2016), Copenhagen Psychosocial Questionnaire (Kristensen et al., 2000), Depression, Anxiety and Stress Scale (Lovibond & Lovibond, 1995) and Professional Satisfaction Scale (Lima et al., 1994). This study confirms that there is a relationship between psychological capital and satisfaction in education professionals, but we can also see that there are differences between technicians and teachers at the psychological level in terms of work-family conflict and depression, anxiety and stress.

There is a need to expand research to gain a better understanding of the state of mental health in education professionals, improving their working conditions to improve their health and prevent them from suffering from depression, anxiety and stress.

Keywords: *Psychological Capital; Work-Family Conflict; Emotional State; Job Satisfaction, Education*

ÍNDICE

INTRODUÇÃO	1
Revisão de literatura alargada	2
Objetivos	6
ARTIGO CIENTÍFICO	9
Resumo	9
Abstract	10
Introdução	11
Procedimento	12
Resultados	14
Discussão	22
Conclusão	25
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	27
ANEXOS	31

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 – Modelo de Mediação I

Figura 2 – Modelo de Mediação II

Figura 3 – Modelo de Mediação III

Figura 4 – Análise do Modelo de Mediação I

Figura 5 – Análise do Modelo de Mediação I

ÍNDICE DE TABELAS

Tabela 1 – Matriz de Construtos

Tabela 2 – Média dos participantes nas escalas

Tabela 3 - Correlações

Tabela 4 – Média da diferença de idade entres géneros

Tabela 5 – Teste de Amostras Independentes

Tabela 6 – Média de diferenças entre técnicos e professores

Tabela 7 – Teste de Amostras Independentes

Tabela 8 – Média de diferenças contratuais

Tabela 9 – Anova de um fator

LISTA DE ABREVIATURAS

CPC12 – Compound Psycap Scale

DASS21 – Depression, Anxiety and Stress Scale

COPSOQ – Copenhagen Psychosocial Questionnaire

ESP – Escala de Satisfação Profissional

DSM – Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders

DAS – Depressão, Ansiedade e Stress

CP – Capital Psicológico

CTF – Conflito Trabalho-Família

INTRODUÇÃO

O trabalho de um profissional na área da educação é complexo e exigente, abrangendo expectativas elevadas em relação ao seu desempenho (Rego, 2001). Essa complexidade está associada a uma carga de trabalho excessiva, à pressão emocional, às interações com os estudantes, como também o desafio de equilibrar as responsabilidades profissionais e pessoais. Nos últimos anos, as pesquisas realizadas sobre estes aspectos ganharam um destaque elevado devido aos desafios que os professores enfrentam e ao impacto significativo que estes têm na sua saúde mental (Rego, 2001).

De forma a contribuir para este corpo de trabalho, este estudo propõe-se a explorar de que forma o capital psicológico e o conflito trabalho-família, se relacionam com a satisfação no trabalho, bem como a saúde e bem-estar destes profissionais. Especificamente, o presente estudo procurou entender se o capital psicológico – nomeadamente, a resiliência, autoeficácia, otimismo e esperança – se relaciona com os níveis de satisfação no trabalho e com indicadores de saúde e bem-estar, nomeadamente, depressão, ansiedade e stress. Além disso, foi investigado de que forma o conflito entre trabalho e família e a satisfação profissional percebida podem explicar estas relações.

Estudos anteriores procuraram explorar estas relações (Avey et al. 2011). No entanto, apresentam várias limitações, exigindo assim uma análise mais profunda e continuada para melhor compreender esta temática e como potenciar a saúde e bem-estar dos profissionais de educação.

Estas limitações incluem a restrição a um grupo específico, a desejabilidade social e a recusa de vários agrupamentos escolares em participar no estudo. Estas limitações podem ter um impacto negativo nos resultados obtidos, não permitindo a compreensão na relação entre o capital psicológico, conflito trabalho-família, satisfação no trabalho, depressão, ansiedade, stress em professores, assistentes operacionais e assistentes técnicos.

Dessa forma, este estudo apresenta uma relevância significativa, pois aborda as limitações de estudos anteriores ao considerar uma amostra equilibrada em termos de professores, assistentes operacionais e assistente técnicos do ensino. Os resultados esperados vão contribuir para uma melhor compreensão dos fatores psicológicos que afetam o capital psicológico, conflito trabalho-família, satisfação no trabalho, depressão, ansiedade, stress e poderão ajudar na formulação de políticas e práticas organizacionais mais inclusivas e voltadas para o apoio e satisfação dos profissionais da educação.

Revisão da Literatura

Capital Psicológico Positivo

O capital psicológico positivo é constituído por quatro capacidades psicológicas distintas, nomeadamente, a autoeficácia, esperança, otimismo e resiliência. Estas dimensões são positivas, únicas, mensuráveis, passíveis de serem desenvolvidas e com impacto no desempenho (Luthans & Youssef, 2004).

A literatura vai caracterizar este conceito como um estado psicológico positivo de desenvolvimento de um indivíduo caracterizado pelos seguintes elementos:

(1) ter confiança (**autoeficácia**) para assumir e fazer o esforço necessário para ter sucesso em tarefas desafiadoras;

(2) fazer uma atribuição positiva (**otimismo**) sobre sucesso agora e no futuro;

(3) perseverar em direção aos objetivos e, quando necessário, redirecionar caminhos para metas (**esperança**) para ter sucesso;

(4) quando assolado por problemas e adversidade, sustentando e recuperando e até mesmo além (**resiliência**) para alcançar sucesso (Luthans et al., 2007, p. 3).

“As quatro capacidades psicológicas positivas acima referidas comunicam entre elas e vão constituir o capital psicológico positivo (Psycap), tendo uma relevância importante para as organizações” (Luthans et al., 2007). Tal acontece uma vez que os funcionários que atingem níveis mais elevados de capital psicológico positivo conseguem lidar melhor com as situações promotoras de stress. Estas características também promovem uma tendência para os colaboradores terem atitudes mais desejáveis, tais como autonomia, comprometimento com a organização e melhor desempenho. Adicionalmente, estes colaboradores são ainda os que têm tendência a faltar menos e a demonstrarem um melhor comportamento de cidadania organizacional (Luthans & Youssef-Morgan, 2017; Murthy, 2014; Avey et al., 2011).

Existem outros estudos que fazem alusão a existência de uma relação direta entre algumas das capacidades psicológicas positivas e o estado cognitivo positivo de realização no trabalho (Luthans & Youssef, 2004). Cunha et al. (2008) aprofundaram o estudo das dimensões do bem-estar subjetivo no ambiente de trabalho, mostrando como a relação entre emoções positivas e a sensação de realização está frequentemente ligada à motivação intrínseca e ao comprometimento organizacional. Além dessas pesquisas, trabalhos de autores como Fredrickson (2001), com a teoria da ampliação e construção das emoções positivas, também sugerem que as emoções positivas no trabalho podem levar a uma maior resiliência, criatividade e capacidade de resolução de problemas, elementos que favorecem um estado de realização e bem-estar profissional.

Conflito Trabalho-Família

A inter-relação entre trabalho e família tem sido objeto de crescente interesse acadêmico, refletindo uma mudança de paradigma que reconhece a complexidade dessas duas esferas da vida. No entanto, este significado foi alterado através da realização de estudos que indicaram que estas duas esferas acabam, na verdade, por estabelecer relações estreitas e dinâmicas. Esta inter-relação leva a que existam questões e sobreposições que afetam tanto a esfera familiar como laboral (Clark, 2000; Edwards & Rothbard, 2000; Eby et al., 2010; Namasivayam & Zhao, 2007).

Quando esta consciência de inter-relação entre estas duas esferas começou a surgir, vários investigadores começaram a desenvolver estudos com o objetivo de compreenderem melhor as relações entre o trabalho e o seio familiar, contribuindo assim para o bom funcionamento das dinâmicas nas duas esferas – o ambiente familiar, o bem-estar e produtividade nas organizações – bem como para a sociedade como um todo (Edwards & Rothbard, 2000).

Goldini (2002) atribuí este conflito entre trabalho e família ao declínio do modelo familiar tradicional. De acordo com este modelo, o homem tinha o papel de trabalhador e a mulher de ficar em casa a tomar conta dos filhos. Esta transformação social deu lugar a um modelo familiar mais flexível, em que os deveres passaram a estar menos limitados por género. Esta realidade é atualmente aplicada na maioria das sociedades. Barnett (2008), sugeriu baseando-se em tendências demográficas e atitudinais, que estes tipos de arranjos familiares continuam a ser dominantes. O autor fundamenta-se em diversa tendência sociais, como a redução nas taxas de natalidade, a elevação da longevidade, o número crescente de mulheres matriculadas em todos os níveis de ensino, a consolidação de valores mais igualitários na sociedade e a crescente necessidade de ambos os parceiros contribuírem financeiramente para garantir um padrão de vida satisfatório à família.

Greenhaus & Beutell (1985) esclareceram que o conflito trabalho-família é uma forma de oposição entre papéis no qual as exigências que resultam do trabalho e da família acabam por ser mutuamente inconciliáveis. Na conceção do estudo, os autores fizeram uma revisão de literatura sobre o tema em questão. A partir deste estudo, foi elaborado um modelo explicativo que ganhou destaque na área, permanecendo atual como estrutura teórica em investigações recente. Esse modelo entende os conflitos entre o trabalho e a vida familiar como fenómenos de natureza complexa, definidos essencialmente por duas dimensões fundamentais: a bidirecionalidade e a multidimensionalidade. A bidirecionalidade refere-se à ideia de que tanto o trabalho pode interferir nas dinâmicas familiares quanto as demandas da família podem impactar negativamente o desempenho profissional. Netemeyer, Bolas e McMurrian (1996)

destacaram que a sobreposição entre obrigações profissionais e familiares pode gerar conflitos de papéis. Especificamente apontaram que as exigências e o tempo dedicados ao trabalho podem comprometer o envolvimento nas responsabilidades familiares, enquanto, por outro lado, as demandas familiares e o tempo a elas destinado podem dificultar a realização de tarefas no ambiente profissional.

O ambiente multidimensional diz respeito às três naturezas que podem originar o conflito, sendo as mesmas: o tempo, a tensão e o comportamento. No que diz respeito ao conflito baseado no tempo, pressupõe-se que o tempo é um recurso que tem uma conclusão, já que o tempo que se dedica a uma atividade não pode ser dedicado à realização de outra atividade (Greenhaus & Beutell, 1985). De acordo com McMillan, Morris e Atchley (2011) este tipo de conflito acaba por ser o mais comum. A segunda natureza diz respeito à tensão, já que a mesma surge de fatores de stress ocupacionais. Estes acabam a produzir vários sintomas, tais como a tensão, ansiedade e fadiga. A terceira natureza, refere-se ao conflito que concerne ao comportamento, e vai surgir quando os modelos comportamentais próprios de uma função se tornam inconciliáveis com as expectativas exigidas para se desempenhar outro papel e o indivíduo. Desta forma, por alguma razão, o indivíduo sente dificuldade em adaptar o seu comportamento (Greenhaus & Beutell, 1985). Um exemplo relacionado a essa terceira dimensão pode ser observado no caso de um profissional que valoriza características como objetividade, agressividade e equilíbrio emocional no ambiente de trabalho. Contudo, no contexto familiar, é possível que se espere dele uma postura mais afetuosa, sensível e emocionalmente aberta.

Satisfação no Trabalho.

O autor Locke (1969) define a satisfação no trabalho como sendo o resultado essencial da avaliação do trabalho que é realizado pelo trabalhador, existindo nessa situação uma emoção positiva de bem-estar. Existindo evidências de que há valores de necessidades, essas necessidades referem-se ao bem-estar do trabalhador, sendo as mesmas inatas e comuns a todos os trabalhadores. Ainda assim, os valores poderão ser diferentes de trabalhador para trabalhador, visto ser o que a pessoa entende como benefício (Locke, 1969, 1976).

Locke (1969, 1976) refere que a satisfação no trabalho pode ser considerada como um estado de emoção, onde as emoções provêm dos valores do trabalhador. Desta forma, este conceito pode ser definido como um estado emocional pode afirmar-se que a satisfação possui duas manifestações: a alegria (satisfação) e a tristeza/sofrimento (insatisfação). A satisfação profissional é vista como uma experiência individual influenciada por diversos fatores, que

podem ser agrupados em duas categorias principais. A primeira refere-se aos aspectos ligados ao próprio trabalho, como a natureza das tarefas, a remuneração, as oportunidades de promoção, o reconhecimento recebido, bem como as condições e o ambiente laboral. A segunda categoria está relacionada às pessoas no ambiente de trabalho, incluindo colegas, supervisores e a própria organização. Esses elementos interagem entre si, sendo fundamental considerar as suas inter-relações ao analisar as causas da satisfação no trabalho.

Para Rego (2001), a satisfação no trabalho é definida através do modo em que o trabalho é avaliado, e da forma de supervisão a que o mesmo é sujeito. Robbins (2002) diz-nos que a satisfação no trabalho se caracteriza pela atitude da pessoa em relação ao trabalho que realiza. Este autor considera que a pessoa que tenha uma reação eficiente face às atividades e situações que possam surgir no local de trabalho e que não o satisfaçam, vai mudar as suas atitudes. Esta conceção leva a que o tema da satisfação e insatisfação no trabalho sejam considerados como fenômenos distintos, catalogando a insatisfação no trabalho com o local de trabalho e a chefia, baseando-se na Teoria de Herzberg (1971).

Essas duas áreas partem da premissa de que, para entender os fatores que influenciam a satisfação no trabalho, é necessário levar em conta dois aspectos: o aspecto afetivo-emocional (referente às emoções e sentimentos da pessoa em relação ao seu trabalho) e o aspecto cognitivo (relativo à avaliação racional que o indivíduo faz sobre o trabalho), conforme indicado por Locke (1969, 1976).

Esta análise está em consonância com o que se pode definir a satisfação no trabalho como sendo um estado emocional (Locke, 1969, 1976; Henne & Locke, 1985; Harris, 1989; Begley & Czajka, 1993; Fraser, 1996; Wright & Cropanzano, 2000; Elovainio et al., 2000; O'Driscoll & Beehr, 2000).

Depressão, Ansiedade e Stress.

O sentimento negativo reflete a tendência individual de vivenciar experiências emocionais marcadas por diversos estados, destacando-se principalmente a angústia, tristeza, depressão, ansiedade e stress. Os conceitos acima referidos podem ter vários aspectos, tais como o humor negativo, cognição distorcida e por último baixa autoestima. Watson e Clark (1984) dizem-nos que a estrutura conceptual é uma afetividade negativa, onde se encontram incorporados os estados emocionais como a depressão, a ansiedade e o stress, as quais acabam por exercer um papel considerado prejudicial para a saúde física e mental dos profissionais (1989).

Em relação aos sentimentos negativos e aos conceitos de depressão, ansiedade e stress, enfatizam-se as características latente, que não são passíveis de medição direta. Assim, para se conseguir investigar estas condições foi usado o instrumento psicométrico. Lovibond & Lovibond (2014) criaram a escala de depressão, ansiedade e stress (DASS), cujo objetivo é a apresentação de um instrumento que seja considerado adaptado sob o ponto de vista psicométrico e com uma capacidade de distinguir e medir simultaneamente a depressão, ansiedade e stress.

A literatura diz-nos que a depressão é considerada um psicopatologia com etologia um pouco diferente, e que acaba por envolver diversos sintomas, sendo os dois principais a diminuição da autoestima e a presença de anedonia, o qual pode significar a perda atribuída a vida (DSM-5, 2014).

A ansiedade é definida como uma resposta antecipatória prolongada diante de possíveis situações negativas, surgindo especialmente em contextos marcados por incertezas ou ameaças, sejam elas reais ou imaginadas. Esse estado pode manifestar-se de forma adaptativa, como mecanismo de proteção, ou configurar um transtorno psicológico, dependendo principalmente da sua intensidade e duração.

A ansiedade e a depressão são distúrbios que costumam ocorrer juntos. Para compreender melhor essa relação, Clark e Watson (1991) desenvolveram o modelo tripartido. Esse modelo procura separar os sintomas característicos de cada condição, ao mesmo tempo em que identifica um conjunto de manifestações emocionais comuns às duas, conhecidas como sintomas inespecíficos. Os autores ressaltam a relevância de identificar casos em que os dois transtornos manifestam-se de forma combinada, visando um tratamento mais eficaz para ambas as condições.

Os autores referem que o stress é um estado de excitação/tensão muito alta, crónica, que resulta da falta de eficácia ou esgotamento das estratégias que são usadas para enfrentar o mesmo. Esta condição leva a que a pessoa tenha baixos níveis de tolerância as frustrações e desilusões que enfrenta. É mencionado que a ansiedade e o stress são avaliadas de uma forma geral conforme a permanência e a gravidade das ocorrências.

Objetivos

O principal objetivo deste estudo passou por investigar a relação entre Capital Psicológico, Conflito Trabalho-Família, Satisfação no Trabalho, Depressão, Ansiedade e Stress num grupo de profissionais de educação. Adicionalmente, procuramos explorar o efeito mediador do conflito trabalho-família na relação entre capital psicológico e (1) satisfação no

trabalho e (2) depressão, stress e ansiedade. Por fim, examinamos diferenças nos níveis de capital psicológico, conflito trabalho-família, satisfação no trabalho, bem como os níveis de depressão, ansiedade e stress, tendo em conta as características individuais dos participantes, nomeadamente o género, idade, a função do profissional de educação em estudo (Professores vs. Funcionários), bem como o seu vínculo contratual.

Neste sentido, foram definidos como as seguintes hipóteses:

H₁) existe uma relação positiva entre o capital psicológico e a satisfação no trabalho;

H₂) existe uma relação negativa entre o capital psicológico e a depressão, ansiedade, stress e o conflito trabalho-família;

H₃) existe uma relação negativa entre a satisfação no trabalho e a depressão, ansiedade, stress e o conflito trabalho-família;

H₄) existem diferenças individuais nas variáveis em análise, nomeadamente entre homens e mulheres, diferenças ao nível da idade e da sua função profissional de educação (professores vs. funcionários), e do seu vínculo contratual;

H₅) o conflito trabalho-família medeia a relação entre o capital psicológico e a satisfação no trabalho (Modelo de Mediação I);

H₆) o conflito trabalho-família medeia a relação entre capital psicológico e a depressão, stress e ansiedade (Modelo de Mediação II);

H₇) a satisfação profissional medeia a relação entre capital psicológico e a depressão, stress e ansiedade (Modelo de Mediação III).

Figura 1

Modelo de Mediação I

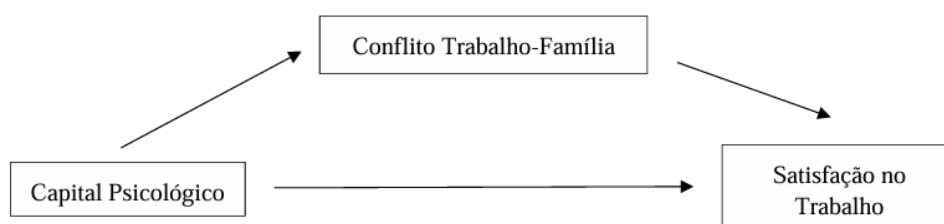


Figura 2

Modelo de Mediação II

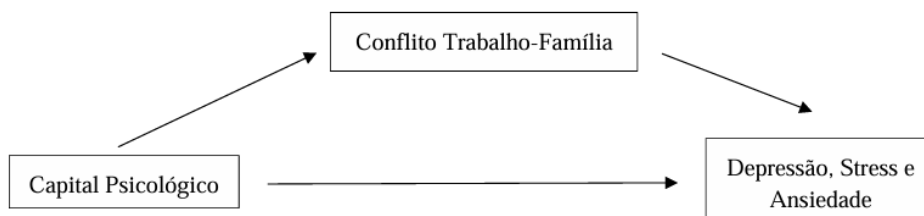
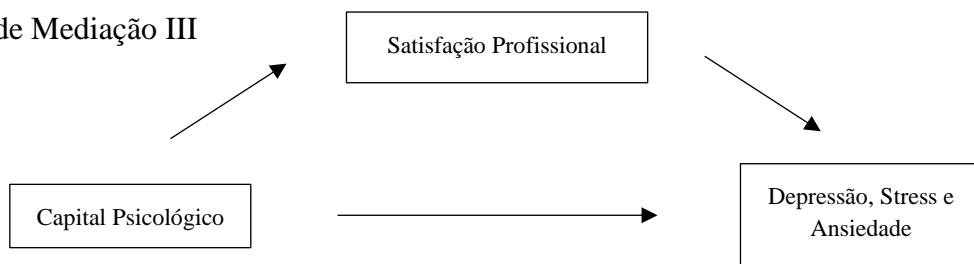


Figura 3

Modelo de Mediação III



ESTUDO SAÚDE MENTAL NOS PROFISSIONAIS DA EDUCAÇÃO

Carapeto, Pedro [1], Possidónio, Catarina [2],

[1] Instituto Piaget de Almada, Almada, 57601@ipiaget.pt

[2] Instituto Superior de Estudos Interculturais e Transdisciplinares de Almada, Almada,
info@almada.ipiaget.pt

RESUMO

O trabalho como profissional de educação é bastante complexo e exigente, envolvendo expectativas muito altas em relação ao desempenho. Esta complexidade prende-se com a excessiva carga de trabalho, pressão emocional e interação com os estudantes, bem como com a necessidade equilibrar as responsabilidades profissionais e pessoais. Devido à necessidade de examinar esta temática de uma forma mais profunda, o presente trabalho procurou compreender de que forma os fatores relacionados ao capital psicológico – incluindo resiliência, autoeficácia, otimismo e esperança – se relacionam com os níveis de satisfação profissional, bem como com os níveis de depressão, ansiedade e stress nos profissionais de educação. Adicionalmente, procurou-se investigar de que forma o conflito trabalho-família e a satisfação profissional percebida medeiam estas relações. Para o efeito, aplicamos um questionário online a uma amostra de 78 profissionais de educação, com uma média de idades de cerca de 50 anos ($DP = 10,76$). Foram utilizadas quatro escalas no questionário, nomeadamente, a Compound Psychocap Scale (Lorenzo et al., 2016), Copenhagen Psychosocial Questionnaire (Kristensen et al, 2000), Depression, Anxiety and Stress Scale (Lovibond & Lovibond, 1995) e Escala Satisfação Profissional (Lima et al., 1994). Este estudo confirma que existe uma relação entre o capital psicológico e a satisfação nos profissionais da educação, mas podemos também verificar que existem diferenças entre os técnicos e professores ao nível psicológico no que se refere ao ao conflito trabalho-família e na depressão, ansiedade e stress.

Verifica-se a necessidade de se ampliar a investigação de modo a se conseguir compreender melhor o estado de saúde mental nos profissionais da educação, melhorando as condições de trabalho dos mesmos.

Palavras-chave: *Capital Psicológico; Conflito Trabalho-Família; Estado Emocional; Satisfação no Trabalho, Educação.*

ABSTRACT

The work as an education professional is quite complex and demanding, involving very high expectations regarding performance. This complexity is linked to the excessive workload, emotional pressure, interaction with students, as well as the need to balance professional and personal responsibilities. Due to the need to examine this topic in more depth, this study sought to understand how factors related to psychological capital – including resilience, self-efficacy, optimism and hope – relate to levels of professional satisfaction, as well as levels of depression, anxiety and stress in education professionals. Additionally, we sought to investigate how work-family conflict and perceived professional satisfaction mediate these relationships. To this end, we applied an online questionnaire to a sample of 78 education professionals, with an average age of around 50 years ($SD = 10.76$). Four scales were used in the questionnaire, namely, the Compound Psychocap Scale (Lorenzo et al., 2016), Copenhagen Psychosocial Questionnaire (Kristensen et al, 2000), Depression, Anxiety and Stress Scale (Lovibond & Lovibond, 1995) and Professional Satisfaction Scale (Lima et al., 1994). This study confirms that there is a relationship between psychological capital and satisfaction in education professionals, but we can also see that there are differences between technicians and teachers at a psychological level in terms of work-family conflict and depression, anxiety and stress.

There is a need to expand research to better understand the state of mental health in education professionals, improving their working conditions.

Keywords: *Psychological Capital; Work-Family Conflict; Emotional State; Job Satisfaction, Education.*

Introdução

O trabalho de um profissional na área da educação é complexo e exigente, abrangendo expectativas elevadas em relação ao seu desempenho (Rego, 2001). Essa complexidade está associada a uma carga de trabalho excessiva, à pressão emocional, às interações com os estudantes, como também o desafio de equilibrar as responsabilidades profissionais e pessoais. Nos últimos anos, as pesquisas realizadas sobre estes aspectos ganharam um destaque elevado devido aos desafios que os professores enfrentam e ao impacto significativo que estes têm na sua saúde mental (Elovainio et Al 2000).

De forma a contribuir para este corpo de trabalho, explorou-se de que forma o capital psicológico e o conflito trabalho-família, se relacionam com a satisfação no trabalho, bem como a saúde e bem-estar destes profissionais. Especificamente, o presente estudo procurou entender se o capital psicológico – nomeadamente, a resiliência, autoeficácia, otimismo e esperança – se relaciona com os níveis de satisfação no trabalho e com indicadores de saúde e bem-estar, nomeadamente, depressão, ansiedade e stress. Além disso, foi investigado de que forma o conflito entre trabalho e família e a satisfação profissional percebida podem explicar estas relações.

Estudos anteriores procuraram explorar estas relações (Avey et al 2011). No entanto, apresentam várias limitações, exigindo assim esta temática uma análise mais profunda e continuada para melhor compreender como potenciar a saúde e bem-estar dos profissionais de educação.

Estas limitações incluem a restrição a um grupo específico, a desejabilidade social e a recusa de vários agrupamentos escolares em participar no estudo. Estas limitações podem ter um impacto negativo nos resultados obtidos, não permitindo a compreensão na relação entre o capital psicológico, conflito trabalho-família, satisfação no trabalho, depressão, ansiedade, stress em professores, assistentes operacionais e assistentes técnicos.

Dessa forma, este estudo apresenta uma relevância significativa, pois aborda as limitações de estudos anteriores ao considerar uma amostra equilibrada em termos de professores, assistentes operacionais e assistente técnicos do ensino. Os resultados esperados vão contribuir para uma melhor compreensão dos fatores psicológicos que afetam o capital psicológico, conflito trabalho-família, satisfação no trabalho, depressão, ansiedade, stress e poderão ajudar na formulação de políticas e práticas organizacionais mais inclusivas e voltadas para o apoio e satisfação dos professores, assistentes operacionais e assistente técnicos.

Método

Participantes

A amostra foi composta por 78 participantes, 62 do sexo feminino (79,54%), 15 do sexo masculino (19,20%) e 1 que preferiu não dizer (1,3%). As suas idades estão compreendidas entre os 23 e os 67 anos ($M = 50,46$; $DP = 10,76$). No que concerne as habilitações literárias, 31 participantes completaram a licenciatura (39,7%), 22 participantes (28,2%) completaram o mestrado, 15 participantes completaram o ensino secundário (19,2%) e 10 participantes completaram o ensino básico (12,8%). Relativamente ao estado civil, 48 (61,5%) são casados, 17 (21,8%) são solteiros, 9 (11,5%) são divorciados e 4 (5,1%) são viúvos. Relativamente ao vínculo contratual, 51 são professores (65,4%), 22 assistentes operacionais (28,2%) e 5 assistentes técnicos (6,4%). A maioria refere ter contrato sem termo ($n = 56$, 71,8%), sendo que apenas referem ter contrato a termo certo 22 dos participantes (28,2%).

Instrumentos

Questionário Sociodemográfico

Os questionários sociodemográficos têm como objetivo recolher informações sociais e demográficas de cada participante como a idade, género, educação, estado civil, categoria profissional e vínculo laboral.

Escala CPC12 – Compound Psycap Scale

Compound PsyCap Scale (CPC-12; Lorenz et al., 2016) é uma escala que afere o PsyCap e cujo objetivo é eliminar algumas das limitações que existem nos instrumentos que avaliam este conceito (e.g., PCQ-12 e PCQ-24). Esta medida é composta por 12 itens (e.g., *se me encontrasse em dificuldades, pensaria em diversas formas de as resolver*) organizados numa escala de Likert de seis pontos (1 - Discordo totalmente; 6 - Concordo totalmente). Cada uma das dimensões do PsyCap, autoeficácia, esperança, otimismo e resiliência, é composta por três itens. No seu estudo original a CPC-12 obteve valores adequados de alfa de Cronbach ($\alpha > .80$). O coeficiente alfa de Cronbach para a CPC12 para o presente estudo foi de $\alpha = 0,85$, indicando uma boa consistência interna, com os itens da escala a medirem de forma confiável os componentes da PsyCap.

Dass21 – Depression, Anxiety and Stress Scale

A DASS-21 (DASS-21, Lovibond & Lovibond, 1995; Pais-Ribeiro et al., 2004) é um conjunto de três subescalas, do tipo Likert, de 4 pontos, de auto-resposta. Cada subescala é

composta por 7 itens, destinados a avaliar os estados emocionais de depressão, ansiedade e stress. A escala DASS 21 obteve um alfa de Cronbach de $\alpha = 0,95$, o que indica uma excelente consistência interna, refletindo uma excelente fiabilidade das subescalas de depressão, ansiedade e stress.

COPSOQ – Copenhagen Psychosocial Questionnaire

O COPSOQ (Silva et al., 2011) apresenta-se como um instrumento multidimensional, numa metodologia tripartida. Trata-se de um poderoso instrumento que reúne consenso internacional quanto à sua validade, modernidade e compreensibilidade na avaliação de muitas das mais relevantes dimensões psicossociais inerentes ao contexto laboral. Este questionário, num formato recente reformulado em 2007 (COPSOQ II), compreende três versões distintas: (i) uma versão curta (23 dimensões e 40 perguntas), visando a autoavaliação dos trabalhadores ou a aplicação em locais de trabalho com menos de 30 trabalhadores; (ii) uma versão média (28 dimensões e 87 perguntas), destinada ao uso por profissionais de saúde ocupacional, nomeadamente na avaliação de riscos, planificação e inspeção, e (iii) uma versão longa (41 dimensões e 128 perguntas) para fins de investigação. O coeficiente alfa de Cronbach do COPSOQ foi de $\alpha = 0,80$, o que é considerado um valor bom, sugerindo que os itens estão suficientemente inter-relacionados e medem de forma coerente os fatores psicossociais no ambiente de trabalho.

Escala de Satisfação Profissional

Escala de Satisfação Profissional desenvolvida por Lima et al, (1994), cujo objetivo é avaliar em que medida os participantes se sentem satisfeitos com o seu trabalho e com diversos aspetos a ele associados, através da indicação do seu nível de concordância, numa escala de Likert de 7 pontos, sendo que 1 corresponde a “extremamente insatisfeito” e 7 a “extremamente satisfeito”. O valor do alfa de Cronbach para a ESP foi de $\alpha = 0,89$, indicando uma boa consistência interna com os itens da escala a media de forma confiável a satisfação profissional dos participantes.

Tabela 1*Matriz de Construtos*

Variáveis de Estudo	Nº de Itens	Versão Original	Versão portuguesa	Alfa de Cronbach
Capital psicológico	12	Lorenz et al. (2016)	Benvindo & Viseu (2020)	.891
Conflito trabalho-família	40	Kristensen, T. et al. 2000	Silva et al. (2011)	.92
Dass21	21	Lovibond & Lovibond 1995	Pais-Ribeiro et al., (2004)	.74
Satisfação Profissional	8	Lima et al (1994)	Lima et al (1994)	.96

Nota: Autor

Procedimento

Os dados foram recolhidos através de um questionário onde foi, primeiramente, apresentado o devido consentimento informado que respeita a Declaração de Helsínquia. Este foi realizado através do preenchimento de um questionário no Office Forms, garantindo que a participação dos inquiridos foi voluntária, informada sobre o objetivo do trabalho, anónima e que poderia cessar a qualquer momento, sem prejuízo para os participantes. A recolha de dados foi feita por uma amostragem não probabilística, por procedimento de bola de neve. Apesar desta técnica de amostragem não probabilística ter limitações, permite obter uma dimensão e demonstra competência estatística necessária à realização das análises propostas.

Resultados

Valor Médio dos Participantes nas Variáveis em Análise

O valor médio de Capital Psicológico dos participantes foi $M = 4,66$; $DP = 0,66$, indicando que, em geral, os participantes apresentaram uma tendência positiva em relação aos quatro componentes da PsyCap: esperança, autoeficácia, resiliência e otimismo. A média na escala COPSOQ foi $M = 3,24$; $DP = 0,37$ indicado que os participantes em geral, têm um nível moderado de experiência em relação aos fatores psicossociais avaliados pela escala. Para a DASS21, o valor médio encontrado foi $M = 50,46$; $DP = 10,76$ indica que os profissionais da educação têm um nível moderado a elevado de sintomas de depressão, ansiedade e stress. Este valor sugere que existe uma diversidade nas experiências emocionais dos profissionais da educação. Por fim, a média de participantes na Escala de Satisfação Profissional $M = 4,04$; DP

= 1,10 indica que os profissionais da educação estão moderadamente satisfeitos na profissão que exercem.

Tabela 2

Média de Participantes na Escala

		Capital Psicológico	Conflito Trabalho Família	Escala De Satisfação Profissional	Depressão, ansiedade, stress
N	Válido	78	78	78	78
	Omisso	1	1	1	1
Média		4,66	3,24	4,0	,79
Erro Desvio		,66	,37	1,10	,63
Mínimo		2,42	2,17	1,13	,00
Máximo		5,92	4,27	6,50	2,57

Tabela 3

Correlações

		Capital Psicológico	Conflito Trabalho Família	Escala de Satisfação Profissional	Depressão, ansiedade, stress
Conflito Trabalho Família	Capital Psicológico	-,006			
		,957			
Escala de Satisfação Profissional	Capital Psicológico	,449**	,190		
		,000	,095		
Depressão, ansiedade, stress	Capital Psicológico	-,563**	,159	-,475**	
		,000	,164	,000	

** . A correlação é significativa no nível 0,01 (2 extremidades).

H₁) existe uma relação positiva entre o capital psicológico e a satisfação no trabalho;

H₂) existe uma relação negativa entre o capital psicológico e a depressão, ansiedade, stress e o conflito trabalho-família;

H₃) existe uma relação negativa entre a satisfação no trabalho e a depressão, ansiedade, stress e o conflito trabalho-família;

H₄) existem diferenças individuais nas variáveis em análise, nomeadamente entre homens e mulheres, diferenças ao nível da idade e da sua função profissional de educação (professores vs. funcionários), e do seu vínculo contratual;

Verificamos que existe uma relação positiva entre o capital psicológico e a satisfação no trabalho, $r = .449$, $p < .001$, confirmando a H₁. Adicionalmente, verificamos que existe uma relação negativa entre o capital psicológico e a depressão, ansiedade, stress, $r = -.563$, $p < .001$. Ainda assim, os resultados não indicaram uma relação negativa entre o capital psicológico e o conflito trabalho-família, $r = -.006$, $p > .957$, confirmando parcialmente H₂. Verificamos que não existe uma relação negativa entre satisfação no trabalho e o conflito trabalho-família e a, $r = .190$, $p > .095$; mas encontramos uma relação negativa entre a satisfação no trabalho e a depressão, ansiedade, stress, $r = -.475$, $p < .001$, confirmando parcialmente a H₃.

Posteriormente, não encontramos diferenças significativas entre homens e mulheres nas quatro variáveis em análise, todos $p > .172$, nem uma relação entre a idade e as mesmas, todos $p > .574$. No que diz respeito à função profissional, verificamos que os professores reportaram maiores níveis de conflito trabalho-família ($M=3,35$, $DP=.34$), comparativamente com os técnicos ($M=4,46$, $DP=.73$), $t(76, 52) = - 3.62$, $p < .001$. No entanto, os técnicos reportaram maiores níveis de ansiedade, depressão e stress ($M=.99$, $DP=.72$) do que os professores ($M=.69$, $DP=.56$), $t(76, 42,8) = 2,02$, $p > .001$. Por fim, no que diz respeito ao vínculo contratual, não foram encontradas diferenças nas variáveis em análise. Desta forma, confirmamos parcialmente a H₄.

Tabela 4

Média de diferença entres géneros

	Género	<i>M</i>	<i>DP</i>
Capital Psicológico	Feminino	4,68	,67
	Masculino	4,67	,63
Conflito Trabalho Família	Feminino	3,24	,41
	Masculino	3,23	,20
Escala de Satisfação Profissional	Feminino	4,10	1,10
	Masculino	3,93	1,09

Depressão, ansiedade, stress	Feminino	,83	,66
	Masculino	,58	,48

Tabela 5

Teste de amostras independentes

		Teste de Levene para igualdade de variâncias		teste-t para Igualdade de Médias							
		Z	Sig.	t	df	Significância		Diferença média	Erro de diferença padrão	95% Intervalo de Confiança da Diferença	
						Unilateral p	Bilateral p			Inferior	Superior
Capital Psicologico	Variâncias iguais assumidas	,210	,648	,027	75	,489	,978	,00520	,19042	-,37414	,38454
	Variâncias iguais não assumidas			,028	22,393	,489	,978	,00520	,18289	-,37372	,38411
Conflito Trabalho Família	Variâncias iguais assumidas	6,882	,011	,131	75	,448	,896	,01424	,10868	-,20226	,23074
	Variâncias iguais não assumidas			,196	46,540	,423	,845	,01424	,07265	-,13196	,16044
Escala de Satisfação Profissional	Variâncias iguais assumidas	,005	,946	,536	75	,297	,594	,16949	,31627	-,46054	,79952
	Variâncias iguais não assumidas			,541	21,548	,297	,594	,16949	,31328	-,48101	,81999
Depressão, ansiedade, stress	Variâncias iguais assumidas	2,351	,129	1,379	75	,086	,172	,25008	,18135	-,11119	,61134
	Variâncias iguais não assumidas			1,678	28,566	,052	,104	,25008	,14906	-,05499	,55515

Tabela 6

Média de diferença entres técnicos e professores

	Qual a sua categoria?	Média	Desvio Padrão
Capital Psicológico	Técnico	4,46	,73173
	Professor	4,76	,60766
Conflito Trabalho Família	Técnico	3,04	,35130
	Professor	3,34	,34444
Escala de Satisfação Profissional	Técnico	3,73	1,37383
	Professor	4,20	,91299
Depressão, ansiedade, stress	Técnico	,98	,72409
	Professor	,68	,56006

Tabela 7

Teste de amostras independentes

		Teste de Levene para igualdade de variâncias		teste-t para Igualdade de Médias							
		Z	Sig.	t	df	Significância		Diferença média	Erro de diferença padrão	95% Intervalo de Confiança da Diferença	
						Unilateral p	Bilateral p			Inferior	Superior
Capital Psicologico	Variâncias iguais assumidas	1,050	,309	-1,963	76	,027	,053	-,30501	,15536	-,61444	,00441
	Variâncias iguais não assumidas			-1,854	45,310	,035	,070	-,30501	,16453	-,63634	,02631
Conflito Trabalho Família	Variâncias iguais assumidas	,026	,872	-3,620	76	<,001	<,001	-,29879	,08254	-,46318	-,13440
	Variâncias iguais não assumidas			-3,598	52,172	<,001	<,001	-,29879	,08305	-,46543	-,13216
Escala de Satisfação Profissional	Variâncias iguais assumidas	6,132	,016	-1,816	76	,037	,073	-,47222	,26007	-,99020	,04576
	Variâncias iguais não assumidas			-1,608	38,485	,058	,116	-,47222	,29368	-1,06650	,12206
Depressão, ansiedade, stress	Variâncias iguais assumidas	2,092	,152	2,027	76	,023	,046	,29962	,14782	,00522	,59402
	Variâncias iguais não assumidas			1,874	42,843	,034	,068	,29962	,15990	-,02289	,62212

Tabela 8

Média de diferença contratuais

		Média	Desvio padrão
Capital Psicológico	Contrato a termo	4,45	,91379
	Contrato sem termo	4,75	,52343
Conflito Trabalho Família	Contrato a termo	3,22	,31795
	Contrato sem termo	3,25	,39480
Escala de Satisfação Profissional	Contrato a termo	3,95	1,26746
	Contrato sem termo	4,08	1,05055
Depressão, ansiedade, stress	Contrato a termo	,83	,65782
	Contrato sem termo	,77	,62901

Tabela 9

Anova de um fator

		Soma dos Quadrados	df	Quadrado		
				Médio	F	Sig.
Capital Psicológico	Entre Grupos	1,422	1	1,422	3,315	,073
	Nos grupos	32,604	76	,429		
	Total	34,026	77			
Conflito Trabalho Família	Entre Grupos	,021	1	,021	,149	,701
	Nos grupos	10,696	76	,141		
	Total	10,717	77			
Escala de Satisfação Profissional	Entre Grupos	,250	1	,250	,201	,655
	Nos grupos	94,437	76	1,243		
	Total	94,687	77			
Depressão, ansiedade, stress	Entre Grupos	,052	1	,052	,128	,721
	Nos grupos	30,848	76	,406		
	Total	30,900	77			

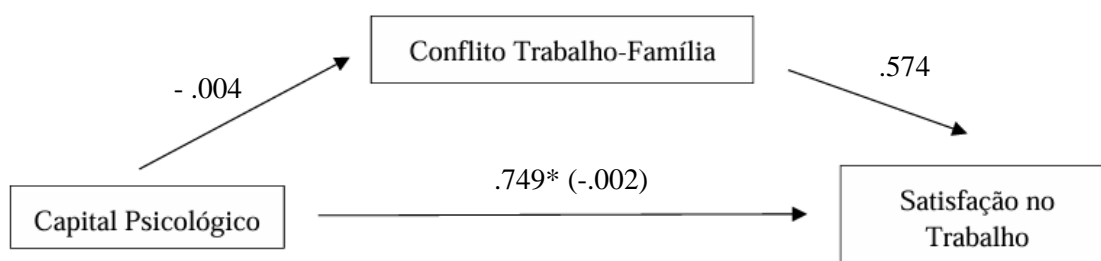
Para investigar o papel mediador do conflito trabalho-família na relação entre capital psicológico e as variáveis dependentes satisfação profissional (Modelo 1) e depressão, ansiedade e stress (Modelo 2), foram testados dois modelos de mediação. Em seguida, um terceiro modelo (Modelo 3) foi testado para examinar o papel mediador da satisfação profissional na relação entre capital psicológico e depressão, ansiedade e stress, tendo em conta as correlações significativas apresentadas entre as variáveis na análise anterior.

A análise do Modelo 1 revelou que o capital psicológico foi um preditor positivo e significativo da satisfação profissional, $b = 0.749$, IC 95% [0.41, 1.09], $p < .001$, sugerindo que

níveis mais elevados de capital psicológico estão associados a uma maior satisfação profissional, como esperado. Posteriormente, a análise revelou que o capital psicológico não foi um preditor significativo do conflito trabalho-família, $b = -0.004$, IC 95% $[-0.13, 0.12]$, $p = .957$. O efeito do conflito trabalho-família sobre a satisfação profissional também não foi significativo, $b = 0.574$, IC 95% $[-0.02, 1.17]$, $p = .059$. O efeito indireto do conflito trabalho-família na relação entre o capital psicológico e a satisfação profissional não foi significativo, $b = -0.002$, IC 95% $[-0.08, 0.09]$.

Figura 4

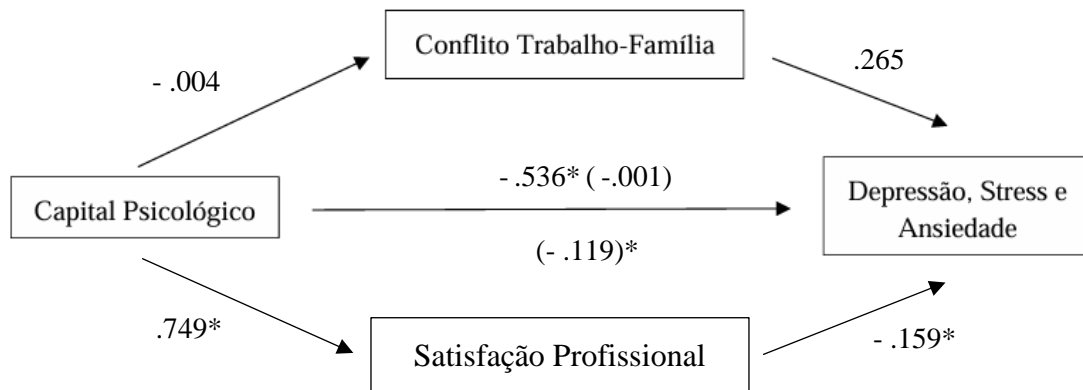
Análise Modelo de Mediação I



A análise do modelo 2 verificou que o capital psicológico foi um preditor negativo significativo da depressão, ansiedade e stress, $b = -0.536$, IC 95% $[-0.72, -0.36]$, $p < .001$, indicando que níveis mais elevados de capitais psicológicos estão associados a menores níveis de depressão, ansiedade e stress. De forma semelhante, no Modelo 2, o capital psicológico também não previu significativamente o conflito trabalho-família, como reportado acima. Ao prever depressão, ansiedade e stress, o modelo foi significativo, $F(2,75) = 19.39$, $p < .001$, explicando 34.08% da variância. O conflito trabalho-família, no entanto, não teve um efeito significativo sobre depressão, ansiedade e stress, $b = 0.265$, IC 95% $[-0.05, 0.58]$, $p = .101$. Desta forma, o conflito trabalho-família também não se revelou um mediador significativo na relação entre capital psicológico e depressão, ansiedade e stress, $b = -0.001$, IC 95% $[-0.05, 0.04]$.

Figura 5

Análise Modelo de Mediação II



Por fim, no terceiro modelo, testamos o papel mediador da satisfação profissional na relação entre o capital psicológico e a depressão, ansiedade e stress. O modelo foi estatisticamente significativo, $F(2,75) = 22.82, p < .001$, com 37.84% da variância explicada. O capital psicológico também previu significativamente a satisfação profissional, $b = 0.749, t(76) = 4.38, p < .001$, IC 95% [0.41, 1.09], explicando 20.17% da variância nesta variável, $F(1,76) = 19.21, p < .001$. Ou seja, maiores níveis de estão associados a uma maior satisfação profissional. A satisfação profissional também teve um efeito negativo significativo sobre a depressão, ansiedade e stress, $b = -0.159, t(75) = -2.73, p = .008$, IC 95% [-0.27, -0.04], indicando que níveis mais altos de satisfação profissional estão associados a níveis mais baixos de depressão, ansiedade e stress. Ao analisar o efeito direto, verificamos que o efeito do capital psicológico na depressão, ansiedade, e stress, se manteve significativo, indicando uma mediação parcial, $b = -0.417$, IC 95% [-0.61, -0.22]. Por fim, o efeito indireto do capital psicológico sobre a depressão, ansiedade e stress via satisfação profissional foi estatisticamente significativo, $b = -0.119$, IC 95% [-0.24, -0.02], sugerindo que a satisfação profissional medeia parcialmente a relação entre capital psicológico depressão, ansiedade e stress. Assim, estes resultados sugerem que parte do efeito do capital psicológico em relação aos níveis de depressão, ansiedade e stress ocorre por meio do aumento da satisfação profissional.

Concluindo, os resultados indicam que o conflito trabalho-família não atuou como mediador significativo na relação entre capital psicológico e as variáveis dependentes satisfação profissional (Modelo 1) e depressão, ansiedade e stress (Modelo 2). No entanto, a satisfação profissional desempenhou um papel mediador significativo na relação entre capital psicológico e a depressão, ansiedade e stress, sugerindo que o capital psicológico pode levar a uma redução

dos níveis de depressão, ansiedade e stress, em parte, através do impacto positivo da satisfação profissional (Modelo 3).

Discussão

Os resultados que foram obtidos nesta pesquisa evidenciam que existem relações consideráveis entre o capital psicológico, a satisfação no trabalho, o conflito trabalho-família e o estado psicológico dos profissionais da educação, como a depressão, ansiedade e stress. Após a análise dos dados confirma-se que as hipóteses formuladas trazem ao de cima questões importantes que contribuem para o entendimento das dinâmicas psicológicas e organizacionais no ambiente de trabalho.

De acordo com os resultados, verificou-se que existe uma relação positiva entre o capital psicológico e a satisfação no trabalho. Esta análise encontra-se de acordo com a literatura que caracteriza o capital psicológico como um conjunto de competências que beneficia o bem-estar na organização. Luthans et al. (2007) asseguram que as dimensões do capital psicológico, como a autoeficácia, esperança, otimismo e resiliência, se encontram associadas a um desempenho mais eficaz e uma maior satisfação dos trabalhadores (Luthans & Youssef, 2004; Luthans & Youssef-Morgan, 2017). De acordo com os estudos de Cunha et al. (2008) e Fredrickson (2001) estas dimensões contribuem para a realização no trabalho e para a promoção do bem-estar subjetivo, o que comprova as análises realizadas.

Além disso, o capital psicológico apresentou uma relação negativa com a depressão, ansiedade e stress, o que nos indica que os profissionais da educação com elevados níveis de capital psicológico tendem a sentir menos sintomas negativos que se encontram relacionados com à saúde mental. Este resultado é credível com as pesquisas que são associadas ao capital psicológico que melhoram as estratégias para se enfrentar o stress e a uma maior capacidade de resiliência diante de desafios (Luthans & Youssef, 2004; Murthy, 2014). A literatura confirma-nos que os profissionais com um elevado capital psicológico acabam por ter uma maior capacidade para lidar com situações de stress, evitando os riscos de depressão, ansiedade e stress (Avey et al., 2011). No que concerne ao conflito trabalho-família, a análise dos dados indica que o capital psicológico não apresenta uma relação significativa com a variável capital psicológico. Estes dados sugerem que, apesar do capital psicológico estar relacionado com o bem-estar e saúde mental, o mesmo acabar por não influenciar diretamente a tensão entre as esferas profissionais e familiar. Esta situação pode ser esclarecida pelo fato de que o conflito trabalho-família é considerado um evento complexo, com numerosas influências, como sugerido por Greenhaus & Beutell (1985), que define que o conflito entre os papéis é bidirecional e multidimensional.

No que diz respeito à satisfação no trabalho, os resultados revelaram que existe uma relação negativa entre a satisfação no trabalho e a depressão, ansiedade e stress, comprovando que a hipótese de que um nível mais alto de satisfação no trabalho se encontra associado a um sofrimento psicológico. Esta análise encontra-se alinhada com o conceito de Locke (1969, 1976), que define a satisfação no trabalho como um estado emocional positivo, ligado ao bem-estar e à saúde mental dos profissionais. Diferentes autores, tais como Robbins (2002), afirmam que a satisfação no trabalho também pode influenciar positivamente a saúde psicológica, diminuindo os sintomas de ansiedade, stress e depressão.

Por outro lado, a análise dos efeitos das variáveis demográficas, como o sexo e a idade, não revelaram diferenças significativas nas variáveis em análise, o que sugere que o impacto do capital psicológico, da satisfação no trabalho e do conflito trabalho-família pode ser homogêneo entre homens e mulheres, bem como independentemente da idade. Esta constatação pode refletir uma tendência crescente nas organizações em que as dinâmicas de trabalho são mais inclusivas e equitativas (Rego, 2001), ou em alternativa pode sugerir que as características psicológicas e o bem-estar dos profissionais não são necessariamente mediadas por essas variáveis.

Em termos de função profissional, observou-se que os professores reportaram níveis mais elevados de conflito trabalho-família, o que pode estar relacionado aos tempos que é exigido pelo seu trabalho, o que pode interferir nas suas responsabilidades familiares (Greenhaus & Beutell, 1985). Já os técnicos, por outro lado, apresentaram maiores níveis de ansiedade, depressão e stress, o que pode indicar que o tipo de função e as exigências emocionais e cognitivas associadas ao seu desempenho impactam mais negativamente a sua saúde mental. Estes resultados sugerem que, embora o capital psicológico possa mitigar alguns dos efeitos adversos no ambiente de trabalho, a função profissional desempenha um papel importante na experiência dos trabalhadores, conforme indicado por outros estudos sobre a complexidades do conflito trabalho-família e o impacto das funções ocupacionais na saúde mental (Eby et al., 2010; Edwards & Rothbard, 2000).

Por último, no que concerne ao vínculo contratual, os resultados indicam que não existem diferenças nas variáveis analisadas, corroborando parcialmente a hipótese H₄. Este resultado indica-nos que o tipo de vínculo contratual não é fator que vá afetar a relação entre o capital psicológico, satisfação no trabalho, o conflito trabalho-família e o estado psicológico, o que pode indicar uma uniformidade na experiência do trabalho, não dependendo do seu vínculo contratual.

A análise da amostra utilizada neste estudo permite uma abordagem mais diversificada e abrangente, proporcionando uma visão detalhada das diferentes gerações envolvidas. Em particular, o perfil obtido destaca uma predominância de profissionais da educação altamente

qualificados e com um nível de escolaridade elevado, o que reforça a credibilidade e profundidade dos resultados. Além disso, a diversidade de estados civis presentes na amostra oferece uma perspectiva interessante sobre como os diferentes contextos relacionais podem influenciar as atitudes e comportamentos dos indivíduos relativamente aos temas abordados. O perfil da amostra também sugere uma representação equilibrada de trabalhadores de diversos setores, o que possibilita uma análise mais rica e variada.

Finalmente, o conjunto de vínculos laborais observado reflete a ampla diversidade de condições profissionais, enriquecendo ainda mais os dados e permitindo uma compreensão mais complexa das dinâmicas e influências que afetam os participantes na pesquisa.

Conclusão

A conclusão desta pesquisa revela-nos que o capital psicológico, a satisfação no trabalho, o conflito trabalho-família e o estado psicológico dos profissionais da educação se encontram interligados de uma forma significativa, acabando por influenciar o bem-estar e a saúde mental destes profissionais. Os dados demonstram que o capital psicológico se encontra positivamente relacionado com a satisfação no trabalho e negativamente à depressão, ansiedade e stress, o que nos indica que os profissionais com um capital psicológico mais elevado apresentam uma melhor saúde mental e uma maior satisfação nas suas funções. No entanto, o estudo também nos indica que o capital psicológico não exerce uma influência direta no conflito trabalho-família, visto que esse fenómeno envolve múltiplas dimensões e fatores. Além disso, a satisfação no trabalho mostrou-se inversamente relacionada aos sintomas de sofrimento psicológico, reforçando a ideia de que um ambiente laboral positivo contribui para o bem-estar mental.

Os resultados indicam ainda que as variáveis demográficas, como sexo e idade, não influenciam de maneira significativa as relações entre as variáveis analisadas, sugerindo uma experiência de trabalho mais homogênea. A função profissional, por outro lado, exerce impacto relevante, com os professores a apresentarem maiores níveis de conflito trabalho-família e os técnicos enfrentando maiores desafios relacionados à saúde mental. A análise também aponta que o vínculo contratual não afeta diretamente as variáveis investigadas, sugerindo que a experiência de trabalho não depende desse fator. A amostra utilizada, diversificada e altamente qualificada, contribui para a profundidade dos resultados, proporcionando uma visão mais detalhada das dinâmicas e influências no ambiente de trabalho dos profissionais da educação. Assim, este estudo oferece uma compreensão abrangente das complexas interações entre os fatores psicológicos e organizacionais no contexto educacional, evidenciando a importância de estratégias de apoio ao bem-estar dos trabalhadores.

Sugeria no futuro investigar-se o impacto das tecnologias no ambiente de trabalho, visto ter havido um aumento do uso destas ferramentas digitais no ensino. Além disso, estudos futuros podem avaliar a eficácia de programas de intervenção, como workshops de gestão de stress, para melhorar o capital psicológico dos profissionais. Também seria interessante analisar como as expectativas profissionais e pessoais influenciam o conflito trabalho-família estado psicológico, além de investigar as diferenças individuais, como traços de personalidade, para se personalizar as intervenções.

Por fim, a exploração de modelos de trabalho flexíveis, como o trabalho híbrido, poderia fornecer insights sobre como essas novas dinâmicas impactam a satisfação no trabalho, o equilíbrio entre vida profissional e familiar e a saúde mental dos profissionais da educação.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- 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>
- Begley, T. M.; & Czajka, J. M. Panel analysis of the moderating effects of commitment on job satisfaction, intent to quit, and health following organizational change. *Journal of Applied Psychology*, v. 78, n. 4, p. 552-556, 1993.
- Benito, G. A. V. (1994). *Análise de exigências cognitivas das atividades do trabalhador de enfermagem* (Dissertação Mestrado). Programa de Pós-Graduação em Enfermagem de Florianópolis, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis.
- Barnett, R. C. (2008). On multiple roles: past, present, and future. In K. Korabik, D. S. Lero, & D. L. Whitehead (Org.). *Handbook of workfamily integration: research, theory and best practices* (pp. 75-93). Elsevier.
- Cunha, M. P., Rego, A., & Oliveira, A. (2008). Psychological Capital and Work Outcomes: An Overview. *Revista Brasileira de Terapias Cognitivas e Comportamentais*, 4(1), 45-55.
- Cunha, M. P, Rego, A., Lopes, M. P., & Ceitil, M. (2008). *Organizações positivas: Manual de trabalho e formação* (pp. 25-45). Lisboa: Edições Silabo
- Clark, S. C. (2000). Work/family border theory: a new theory of work/family balance. *Human Relations*, 53(6), 747-770.
- Eby, L. T, Maher, C. P & Butts, M. M. (2010). The Intersection of Work and Family Life: The Role of Affect. *Annual Review of Psychology*, 61, 599-622.
- Edwards, J. R. & Rothbard, N. P. (2000). Mechanisms Linking Work and Family: Clarifying the relationship between work and family constructs. *The Academy of Management Review*, 25(1), 178-199.
- Elovainio, M., Kivimäki, M., & Vahtera, J. (2000). Organizational and individual factors affecting mental health and job satisfaction: A multilevel analysis of job control and personality. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5(2), 269–277. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.5.2.269>

- 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.
- Fraser, T. M. (1996). Work, fatigue, and ergonomics. In *Introduction to industrial ergonomics: A textbook for students and managers* (online). Wall and Emerson. Available from <http://www.wallbooks.com/source/fraser.htm>
- Goldani, A. M. (2002). Família, gênero e políticas: famílias brasileiras nos anos 90 e seus desafios como fator de proteção. *Revista Brasileira de Estudos de População*, 19(1), 29-48.
- Greenhaus, J. H. & Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy Management Review*, 10, 76–88.
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of Conflict between Work and Family Roles. *The Academy of Management Review*, 10(1), 76–88. <https://doi.org/10.2307/258214>
- Halbesleben, J. R. B., & Demerouti, E. (2005). The construct validity of an alternative measure of burnout: Investigating the English translation of the Oldenburg Burnout Inventory. *Work & Stress*, 19(3), 208–220. <https://doi.org/10.1080/02678370500340728>
- Harris, R. B. (1989). Reviewing nursing stress according to a proposed coping-adaptation framework. *Advances in Nursing Science*, 11(2), 12–28. <https://doi.org/10.1097/00012272-198909000-00004>
- Henne, D., & Locke, E. A. (1985). Job dissatisfaction: What are the consequences? *International Journal of Psychology*, 20, 221–240. <https://doi.org/10.1080/00207598508247497>
- Herzberg, F. (1971). *Work and the nature of man* (4thed.) World Publishing
- Iirh, Iirh, & Iirh. (2021, January 5). ARTIGO: *Capital Psicológico Positivo: Imperativo para as organizações em contexto de crise*. *RHmagazine - O Portal Dos Recursos Humanos*. <https://rhmagazine.pt/artigo-capital-psicologico-positivo-imperativo-para-as-organizacoes-em-contexto-de-crise/>
- Locke, E. A. (1969) What is job satisfaction? *Organizational Behaviour and Human Performance* 4(4), 309-336.
- Luthans, F., Youssef, C. M., & Avolio, B. J. (2007). *Psychological Capital: Developing the human competitive edge*. Oxford, UK: Oxford University Press.
- Luthans, F., & Youssef–Morgan, C. M. (2017). Psychological capital: An evidence–based positive approach. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behaviour*. doi: 10.1146/annurev–orgpsych–032516–113324.

- Luthans, F., & Youssef, C. M. (2004). Human, Social, and Now Positive Psychological Capital Management: Investing in People for Competitive Advantage. *Organizational Dynamics*, 33(2).
- Luthans, F., Avolio, B. J., Avey, J. B., & Norman, S. M. (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>
- Lorenz, T., Beer, C., Pütz, J., & Heinitz, K. (2016). Measuring Psychological Capital: Construction and Validation of the Compound PsyCap Scale (CPC-12). *PLOS ONE*, 11(4), e0152892. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0152892>
- Lima, M. L., Vala, J., & Monteiro, M. B. (1994). A satisfação organizacional: confronto de modelos. In J. Vala, M. B. Monteiro, L. Lima & A. Caetano (Eds.), *Psicologia social das organizações: estudos em empresas portuguesas* (pp. 101-122). Celta Editora.
- Lovibond, S. H., & Lovibond, P. F. (1995). *Manual for the depression anxiety stress scales* (2nd ed.). Psychology Foundation of Australia.
- 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>
- Murthy, R. (2014). Psychological capital, work engagement and organizational citizenship behaviour. *Sinhgad Institute of Management and Computer Application (SIMCA)*, 347-358
- Namasivayam, K. & Zhao, X. (2007). An Investigation of the moderating effects of organizational commitment on the relationships between work-family conflict and job satisfaction among hospitality employees in India. *Tourism Management*, 28, 1212-1223.
- Netemeyer, R. G., Boles, J. S., & McMurrian, R. (1996). Development and validation of work-family conflict and family-work conflict Scales. *Journal of Applied Psychology*, 81(4), 400-410.
- O'Driscoll, M. P.; & Beeht, T. A. (2000). Moderating effects of perceived control and need for clarity on the relationship between role stressors and employee affective reactions. *The Journal of Social Psychology* 140(2), 151-159.
- Ramires, A. J. et al. (1996). Mental health of hospital consultants: the effects of stress and satisfaction at work. *The Lancet* v. 347(9003), 724-728.

- Rego, A. (2001). Percepções de justiça: Estudos de dimensionalização com professores do ensino superior. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 17(2), 119–131. <https://doi.org/10.1590/S0102-37722001000200004>
- Robbins, S. P. (2002). *Comportamento organizacional* (9ª ed.) Prentice Hall.
- Wright, T. A., & Cropanzano, R. (2000). Psychological well-being and job satisfaction as predictors of job performance. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5(1), 84–94. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.5.1.84>

ANEXOS

Escalas CPC-12, Compound Psychological Capital Scale – 12; Lorenz et al., 2016; Viseu et al., in press

As seguintes afirmações procuram perceber a sua opinião sobre si mesmo. Com base na seguinte escala de resposta, 1-Discordo totalmente, 2-Discordo, 3- Discordo em parte, 4-Concordo em parte, 5-Concordo e 6-Concordo totalmente, indique o seu grau de concordância com cada uma.(Escalas CPC-12, Compound Psychological Capital Scale – 12; Lorenz et al., 2016; Viseu et al., in press)

	1	2	3	4	5	6
1. Se me encontrasse em dificuldades, pensaria em diversas formas de as resolver.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Neste momento, vejo-me como uma pessoa bem-sucedida.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Posso pensar em várias maneiras para alcançar os meus objetivos atuais.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. Estou ansioso(a) pela vida que tenho pela frente.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. O futuro reserva-me coisas muito boas.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. No geral, espero que me aconteçam mais coisas boas do que más.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. Às vezes obrigo-me a fazer coisas, quer queira quer não.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8. Quando estou numa situação difícil, geralmente consigo arranjar uma solução.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9. Não me importo se houver pessoas que não gostam de mim.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10. Estou confiante de que poderia lidar eficientemente com situações inesperadas.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11. Posso resolver a maioria dos meus problemas, se investir o esforço necessário.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12. Posso permanecer calmo(a) ao enfrentar dificuldades, pois posso confiar nas minhas competências de resolução de problemas.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

DASS-21, Lovibond & Lovibond, 1995; Pais-Ribeiro et al., 2004.

Para cada uma das seguintes afirmações, assinale a opção que melhor se aplica a si durante a última semana. Não existem respostas certas ou erradas, responda de acordo com a seguinte escala: 0-Não se aplicou nada a mim, 1-Aplicou-se a mim algumas vezes, 2-Aplicou-se a mim muitas vezes e 3-Aplicou-se a mim a maior parte do tempo (DASS-21, Lovibond & Lovibond, 1995; Pais-Ribeiro et al., 2004).

	0	1	2	3
1. Tive dificuldades em me acalmar.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Senti a minha boca seca.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Não consegui sentir nenhum sentimento positivo.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. Senti dificuldades em respirar.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. Tive dificuldade em tomar iniciativa para fazer coisas.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. Tive tendência a reagir em demasia em determinadas situações.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. Senti tremores (por exemplo, nas mãos).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8. Senti que estava a utilizar muita energia nervosa.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9. Preocupei-me com situações em que podia entrar em pânico e fazer figura ridícula.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10. Senti que não tinha nada a esperar do futuro.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11. Dei por mim a ficar agitado(a).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12. Senti dificuldade em me relaxar.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13. Senti-me desanimado(a) e melancólico(a).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14. Estive intolerante em relação a qualquer coisa que me impedisse de terminar aquilo que estava a fazer.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15. Senti-me quase a entrar em pânico.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
16. Não fui capaz de ter entusiasmo por nada.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
17. Senti que não tinha muito valor como pessoa.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
18. Senti que por vezes estava sensível.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
19. Senti alterações no meu coração sem fazer exercício físico (por exemplo, aumento do ritmo cardíaco).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

20. Senti-me assustado(a) sem ter tido uma boa razão para isso.
21. Senti que a vida não tinha sentido.
-

Escala de Satisfação Profissional, Lima et al., 1994

Gostaríamos de saber em que medida se considera satisfeito com o seu trabalho. Isto é, tudo somado, e nas atuais circunstâncias da sua vida profissional, até que ponto está satisfeito com cada um dos aspetos do seu trabalho. A resposta a cada uma das afirmações deve ser dada num intervalo de 1-Extremamente insatisfeito(a) a 7-Extremamente satisfeito(a). (Escala de Satisfação Profissional, Lima et al., 1994)

	1	2	3	4	5	6	7
1. Em relação às suas perspetivas de promoção, diria que está:	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Em relação à organização e funcionamento do departamento onde trabalha, diria que está:	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Em relação à colaboração e clima de relação com os seus colegas de trabalho, diria que está:	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. Em relação à remuneração que recebe, diria que está:	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. Em relação à competência e funcionamento do seu superior imediato, diria que está:	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. Em relação ao trabalho que realiza, diria que está:	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. Em relação à competência e funcionamento dos seus colegas, diria que está:	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8. Tudo somado, e considerando todos os aspetos do seu trabalho e da sua vida nesta Instituição, diria que está:	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

COPSOQ II – Versão Curta

(Kristensen, T., 2001)
(Tradução e adaptação de Silva, C. et al., 2011)

Das seguintes afirmações indique (X) a que mais se adequa à sua resposta de acordo com as

1- Nunca/ quase nunca 2- Raramente 3- Às vezes 4- Frequentemente 5- Sempre

	1	2	3	4	5
1. A sua carga de trabalho acumula-se por ser mal distribuída?					
2. Com que frequência não tem tempo para completar todas as tarefas do seu trabalho?					
3. Precisa trabalhar muito rapidamente?					
4. O seu trabalho exige a sua atenção constante?					
5. O seu trabalho exige que tome decisões difíceis?					
6. O seu trabalho exige emocionalmente de si?					
7. Tem um elevado grau de influência no seu trabalho?					
8. O seu trabalho exige que tenha iniciativa?					
9. O seu trabalho permite-lhe aprender coisas novas?					
10. No seu local de trabalho, é informado com antecedência sobre decisões importantes, mudanças ou planos para o futuro?					
11. Recebe toda a informação de que necessita para fazer bem o seu trabalho?					
12. Sabe exactamente quais as suas responsabilidades?					
13. O seu trabalho é reconhecido e apreciado pela gerência?					
14. É tratado de forma justa no seu local de trabalho?					
15. Com que frequência tem ajuda e apoio do seu superior imediato?					
16. Existe um bom ambiente de trabalho entre si e os seus colegas?					

1- Nunca/ quase nunca 2- Raramente 3- Às vezes 4- Frequentemente 5- Sempre

Em relação à sua chefia directa até que ponto considera que...	1	2	3	4	5
17. Oferece aos indivíduos e ao grupo boas oportunidades de desenvolvimento?					
18. É bom no planeamento do trabalho?					
19. A gerência confia nos seus funcionários para fazerem o seu trabalho bem?					
20. Confia na informação que lhe é transmitida pela gerência?					
21. Os conflitos são resolvidos de uma forma justa?					
22. O trabalho é igualmente distribuído pelos funcionários?					
23. Sou sempre capaz de resolver problemas, se tentar o suficiente.					

1- Nada/ quase nada 2- Um pouco 3- Moderadamente 4- Muito 5- Extremamente

	1	2	3	4	5
24. O seu trabalho tem algum significado para si?					
25. Sente que o seu trabalho é importante?					
26. Sente que os problemas do seu local de trabalho são seus também?					
27. Quão satisfeito está com o seu trabalho de uma forma global?					
28. Sente-se preocupado em ficar desempregado?					

	Excelente	Muito boa	Boa	Razoável	Deficitária
29. Em geral, sente que a sua saúde é:					

As próximas três questões referem-se ao modo como o seu trabalho afecta a sua vida privada:

1- Nada/ quase nada 2- Um pouco 3- Moderadamente 4- Muito 5- Extremamente

	1	2	3	4	5
30. Sente que o seu trabalho lhe exige muita <u>energia</u> que acaba por afectar a sua vida privada negativamente?					
31. Sente que o seu trabalho lhe exige muito <u>tempo</u> que acaba por afectar a sua vida privada negativamente?					

Com que frequência durante as últimas 4 semanas sentiu...

1- Nunca/ quase nunca 2- Raramente 3- Às vezes 4- Frequentemente 5- Sempre

	1	2	3	4	5
32. Acordou várias vezes durante a noite e depois não conseguia adormecer novamente?					
33. Fisicamente exausto?					
34. Emocionalmente exausto?					
35. Irritado?					
36. Ansioso?					
37. Triste?					

Nos últimos 12 meses, no seu local de trabalho:

1- Nunca/ quase nunca 2- Raramente 3- Às vezes 4- Frequentemente 5- Sempre

	1	2	3	4	5
38. Tem sido alvo de insultos ou provocações verbais?					
39. Tem sido exposto a assédio sexual indesejado?					
40. Tem sido exposto a ameaças de violência?					
41. Tem sido exposto a violência física?					

Obrigado pela sua colaboração.

Run MATRIX procedure:

***** PROCESS Procedure for SPSS Version 4.2 *****

Written by Andrew F. Hayes, Ph.D. www.afhayes.com
Documentation available in Hayes (2022). www.guilford.com/p/hayes3

Model : 4
Y : Sat_Prof
X : CP
M : CTF

Sample
Size: 78

OUTCOME VARIABLE:
CTF

Model Summary

R	R-sq	MSE	F	df1	df2	p
,0062	,0000	,1410	,0029	1,0000	76,0000	,9570

Model

	coeff	se	t	p	LLCI	ULCI
constant	3,2586	,3031	10,7497	,0000	2,6548	3,8623
CP	-,0035	,0644	-,0541	,9570	-,1317	,1247

OUTCOME VARIABLE:
Sat_Prof

Model Summary

R	R-sq	MSE	F	df1	df2	p
,4888	,2390	,9608	11,7746	2,0000	75,0000	,0000

Model

	coeff	se	t	p	LLCI	ULCI
constant	-1,3173	1,2562	-1,0486	,2977	-3,8199	1,1853
CP	,7512	,1680	4,4706	,0000	,4165	1,0860
CTF	,5735	,2994	1,9154	,0593	-,0230	1,1700

***** TOTAL EFFECT MODEL *****

OUTCOME VARIABLE:

Sat_Prof

Model Summary

R	R-sq	MSE	F	df1	df2	p
,4491	,2017	,9945	19,2062	1,0000	76,0000	,0000

Model

	coeff	se	t	p	LLCI	ULCI
constant	,5516	,8051	,6852	,4953	-1,0518	2,1550
CP	,7492	,1710	4,3825	,0000	,4087	1,0898

***** TOTAL, DIRECT, AND INDIRECT EFFECTS OF X ON Y *****

Total effect of X on Y

Effect	se	t	p	LLCI	ULCI
,7492	,1710	4,3825	,0000	,4087	1,0898

Direct effect of X on Y

Effect	se	t	p	LLCI	ULCI
,7512	,1680	4,4706	,0000	,4165	1,0860

Indirect effect(s) of X on Y:

Effect	BootSE	BootLLCI	BootULCI
CTF	-,0020	,0403	-,0768 ,0957

***** ANALYSIS NOTES AND ERRORS *****

Level of confidence for all confidence intervals in output:

95,0000

Number of bootstrap samples for percentile bootstrap confidence intervals:

5000

----- END MATRIX -----

Run MATRIX procedure:

***** PROCESS Procedure for SPSS Version 4.2 *****

Written by Andrew F. Hayes, Ph.D. www.afhayes.com
Documentation available in Hayes (2022). www.guilford.com/p/hayes3

Model : 4
Y : DAS
X : CP
M : CTF

Sample
Size: 78

OUTCOME VARIABLE:
CTF

Model Summary

R	R-sq	MSE	F	df1	df2	p
,0062	,0000	,1410	,0029	1,0000	76,0000	,9570

Model

	coeff	se	t	p	LLCI	ULCI
constant	3,2586	,3031	10,7497	,0000	2,6548	3,8623
CP	-,0035	,0644	-,0541	,9570	-,1317	,1247

OUTCOME VARIABLE:
DAS

Model Summary

R	R-sq	MSE	F	df1	df2	p
,5838	,3408	,2716	19,3913	2,0000	75,0000	,0000

Model

	coeff	se	t	p	LLCI	ULCI
constant	2,4281	,6679	3,6355	,0005	1,0976	3,7586
CP	-,5353	,0893	-5,9914	,0000	-,7132	-,3573
CTF	,2645	,1592	1,6614	,1008	-,0526	,5816

***** TOTAL EFFECT MODEL *****

OUTCOME VARIABLE:

DAS

Model Summary

R	R-sq	MSE	F	df1	df2	p
,5627	,3166	,2779	35,2069	1,0000	76,0000	,0000

Model

	coeff	se	t	p	LLCI	ULCI
constant	3,2899	,4255	7,7314	,0000	2,4424	4,1374
CP	-,5362	,0904	-5,9335	,0000	-,7162	-,3562

***** TOTAL, DIRECT, AND INDIRECT EFFECTS OF X ON Y *****

Total effect of X on Y

Effect	se	t	p	LLCI	ULCI
-,5362	,0904	-5,9335	,0000	-,7162	-,3562

Direct effect of X on Y

Effect	se	t	p	LLCI	ULCI
-,5353	,0893	-5,9914	,0000	-,7132	-,3573

Indirect effect(s) of X on Y:

Effect	BootSE	BootLLCI	BootULCI
CTF	-,0009	,0202	-,0494 ,0379

***** ANALYSIS NOTES AND ERRORS *****

Level of confidence for all confidence intervals in output:

95,0000

Number of bootstrap samples for percentile bootstrap confidence intervals:

5000

----- END MATRIX -----

Run MATRIX procedure:

***** PROCESS Procedure for SPSS Version 4.2 *****

Written by Andrew F. Hayes, Ph.D. www.afhayes.com
Documentation available in Hayes (2022). www.guilford.com/p/hayes3

Model : 4
Y : DAS
X : CP
M : Sat_Prof

Sample
Size: 78

OUTCOME VARIABLE:
Sat_Prof

Model Summary

R	R-sq	MSE	F	df1	df2	p
,4491	,2017	,9945	19,2062	1,0000	76,0000	,0000

Model

	coeff	se	t	p	LLCI	ULCI
constant	,5516	,8051	,6852	,4953	-1,0518	2,1550
CP	,7492	,1710	4,3825	,0000	,4087	1,0898

OUTCOME VARIABLE:
DAS

Model Summary

R	R-sq	MSE	F	df1	df2	p
,6151	,3784	,2561	22,8249	2,0000	75,0000	,0000

Model

	coeff	se	t	p	LLCI	ULCI
constant	3,3776	,4098	8,2421	,0000	2,5612	4,1939
CP	-,4171	,0971	-4,2957	,0001	-,6106	-,2237
Sat_Prof	-,1589	,0582	-2,7301	,0079	-,2749	-,0430

***** TOTAL EFFECT MODEL *****

OUTCOME VARIABLE:

DAS

Model Summary

R	R-sq	MSE	F	df1	df2	p
,5627	,3166	,2779	35,2069	1,0000	76,0000	,0000

Model

	coeff	se	t	p	LLCI	ULCI
constant	3,2899	,4255	7,7314	,0000	2,4424	4,1374
CP	-,5362	,0904	-5,9335	,0000	-,7162	-,3562

***** TOTAL, DIRECT, AND INDIRECT EFFECTS OF X ON Y *****

Total effect of X on Y

Effect	se	t	p	LLCI	ULCI
-,5362	,0904	-5,9335	,0000	-,7162	-,3562

Direct effect of X on Y

Effect	se	t	p	LLCI	ULCI
-,4171	,0971	-4,2957	,0001	-,6106	-,2237

Indirect effect(s) of X on Y:

	Effect	BootSE	BootLLCI	BootULCI
Sat_Prof	-,1191	,0545	-,2360	-,0240

***** ANALYSIS NOTES AND ERRORS *****

Level of confidence for all confidence intervals in output:

95,0000

Number of bootstrap samples for percentile bootstrap confidence intervals:

5000

----- END MATRIX -----



DECLARAÇÃO DE AUTORIZAÇÃO DE DEPÓSITO NO REPOSITÓRIO COMUM
Decreto-Lei n.º 115/2013, de 7 de agosto

Considerando que a legislação em vigor referente ao depósito legal de dissertações e teses - artigo 50.º, do Decreto-Lei n.º 115/2013, de 7 de agosto, obriga ao depósito de uma cópia digital das teses e outros trabalhos de doutoramento e das dissertações de mestrado num repositório integrante da rede RCAAP - Repositório Científico de Acesso Aberto de Portugal,

Peter Miguel do Carmo Carapeto

Portador do Cartão de Cidadão n.º 11936333

Autor do Trabalho de Projeto / Relatório Final / Dissertação de Mestrado

Intitulado/a: Capital Psicológico, Conflito Trabalho-Família, Satisfação no Trabalho, Preparação, Ansiedade e Stress

Concluído/a em 30/04/2025 (Estudo da Saúde Mental nos Profissionais da Educação)

Declaro, sob compromisso de honra, que:

1. O ~~Trabalho de Projeto / Relatório final~~ / Dissertação entregue e que conduziu à atribuição do grau é um trabalho original e detenho todos os direitos de autor;
2. Concedo ao Instituto Piaget, entidade instituidora da/o Instituto Superior de Estudos Interdisciplinares e Transdisciplinares da Alameda uma licença não-exclusiva para a/o arquivar e tornar acessível em formato digital no Repositório Comum, ou em qualquer outro repositório que a Instituição venha a utilizar, com o seguinte estatuto:
Acesso aberto Acesso restrito
Acesso fechado Acesso Embargado¹ até / /

Email: peter.carapeto29@gmail.com Contacto tlf: 938494708

Data: 30/04/2025

Assinatura: Peter Miguel do Carmo Carapeto

¹Após a data indicada, o documento fica disponível em Acesso Aberto.

ANEXO I

LICENÇA DE DISTRIBUIÇÃO NÃO EXCLUSIVA – REPOSITÓRIO COMUM

Ao depositar no Repositório Comum, os autores devem concordar com a seguinte licença de utilização:

LICENÇA DE DISTRIBUIÇÃO NÃO-EXCLUSIVA

Ao depositar um documento no Repositório Comum, o/a Sr./Sra. :

- a) Concede à FCCN o direito não-exclusivo de reproduzir, converter (como definido em baixo), disponibilizar, comunicar e/ou distribuir o documento entregue (incluindo o resumo/abstract) em formato digital, no quadro e para os fins e objetivos do projeto RCAAAP.
- b) Declara que o documento entregue é seu trabalho original, e que detém o direito de conceder à FCCN os direitos referidos na alínea anterior ou que obteve do respetivo titular as necessárias permissões para essa concessão.
- c) Declara que a concessão à FCCN dos direitos referidos na alínea a), não infringe, tanto quanto lhe é possível saber, os direitos de qualquer outra pessoa ou entidade e que o conteúdo do documento disponibilizado não viola direitos de terceiros.
- d) Declara acautelar que os documentos por si disponibilizados não contêm informações sigilosas ou confidenciais relativas à sua atividade educativa ou profissional, nomeadamente em termos de marcas, patentes ou segredos industriais ainda não registados ou atribuídos pelas entidades competentes.
- e) Declara que os documentos contêm todas as referências bibliográficas, editoriais, e a referência aos respetivos programas financiadores e apoios institucionais (se aplicável).

A FCCN identificará claramente o(s) autor(es) do documento entregue, e não fará qualquer alteração, para além das permitidas por esta licença.

O autor pode solicitar que o seu documento seja retirado do Repositório Comum.

Data: 30/04/2025

Assinatura: Peter Miguel do Carmo Casapito