



ACADEMIA DA FORÇA AÉREA

Capital Psicológico Positivo como preditor do Desempenho Percebido: Estudo aplicado aos Alunos da Academia da Força Aérea

Gonçalo Filipe Cantante Margarido

Aspirante a Oficial Aluno/Piloto Aviador/140672-J

Dissertação para obtenção do Grau de Mestre em
Aeronáutica Militar, na Especialidade de Piloto Aviador

Júri

Presidente: MGEN/PILAV/062318-A António Carlos de Amorim Temporão

Orientadora: Prof.^a Doutora Sónia P. Gonçalves

Coorientadora: CAP/PSI/134034-E Ana Patrícia Correia Gomes

Vogal: Prof.^a Doutora Ana Maria da Palma Moreira

Sintra, maio de 2022

Este trabalho foi elaborado com finalidade essencialmente escolar, durante a frequência do curso de Pilotagem Aeronáutica. As opiniões do autor, expressas com total liberdade acadêmica, reportam-se ao período em que foram escritas, mas podem não representar a doutrina sustentada pela Academia da Força Aérea.

AGRADECIMENTOS

Chegando ao término de mais uma das etapas que culminará no título de Piloto Aviador, gostaria de agradecer às pessoas que me ajudaram a ultrapassar esta batalha de uma forma mais pacífica.

Em primeiro lugar agradecer à Senhora Professora Doutora Sónia P. Gonçalves e à Senhora Capitão Ana Gomes, pela preciosa ajuda e disponibilidade. Por todas as reuniões e questões de última hora, um obrigado, pois se não fosse o seu vasto conhecimento e aconselhamento, o estudo não teria tomado o mesmo rumo.

Um obrigado também ao fantástico curso que são os KAISERS e em especial aos cinco que me acompanharam nesta área, pela partilha de informações que em conjunto levaram ao enriquecimento de todos os estudos.

À minha família que toda a vida me apoiou e que mais uma vez esteve presente para me ouvir e aconselhar sem esperar nada em troca.

Por último agradecer a todos os que, durante o meu percurso, me ajudaram direta ou indiretamente nesta longa caminhada.

Um sincero obrigado a todos!

RESUMO

O presente estudo tem como principal objetivo analisar a influência do capital psicológico positivo no desempenho dos alunos da Academia da Força Aérea. Assim, foi analisada a relação entre estas duas variáveis, adicionando ainda o *work engagement* como variável mediadora nesta relação. Desta forma, o capital psicológico positivo promove o *work engagement*, que por consequência estimula a um melhor desempenho por parte dos alunos. Quanto à variável desempenho, esta foi analisada através do desempenho de tarefa, do desempenho contextual e dos comportamentos de trabalho contraproducentes.

Para conduzir esta investigação, realizou-se um estudo de natureza correlacional, transversal, com uma metodologia quantitativa, através de um inquérito por questionário. A amostra foi composta por 242 alunos da Academia da Força Aérea.

Os resultados confirmaram existir uma relação positiva e significativa entre o capital psicológico positivo e o *work engagement*, para com o desempenho individual. Relativamente às três vertentes de desempenho, à semelhança da literatura, provou-se existir uma relação positiva e significativa entre, tanto o capital psicológico positivo como o *work engagement*, para com o desempenho de tarefa e contextual, e negativa e significativa com os comportamentos de trabalho contraproducentes. Confirmou-se ainda a mediação parcial entre as três variáveis estudadas.

Esta investigação permitiu expandir o conhecimento das variáveis que conduzem a melhores níveis de desempenho dos alunos da Academia da Força Aérea, fornecendo a informação necessária, para que com as ferramentas certas, tais como programas de desenvolvimento do capital psicológico positivo, se consiga investir esforços nos preditores do desempenho individual.

Palavras-Chave: Capital Psicológico Positivo, Individual Work Performance, Work Engagement, Academia da Força Aérea

ABSTRACT

The main objective of this study is to analyze the influence of *Positive Psychological Capital* on the performance of the Air Force Academy students. Thus, the relation between these two variables was analyzed, adding *work engagement* as a mediator. In this way, *positive psychological capital* promotes *work engagement*, which in consequence leads to a better performance by students. The performance variable was analyzed through task performance, contextual performance, and counterproductive work behaviors.

A cross-sectional correlational study was conducted with a quantitative methodology, through a questionnaire survey. The sample consisted of 242 students of the Air Force Academy.

Results confirmed the existence of a positive and significant relation between *positive psychological capital* and *work engagement*, with *individual work performance*. Regarding the three components of *individual work performance*, as in the literature, there was a positive and significant relation between *positive psychological capital* and *work engagement* with task and contextual performance, and negative and significant with counterproductive work behaviors. A partial mediation was also confirmed amongst the three studied variables.

This research has expanded the knowledge of variables that lead to better performance levels in students of the Air Force Academy. Providing the necessary information so that, with the right tools, such as programs for the development of *positive psychological capital*, efforts can be invested in the predictors of *individual work performance*.

Keywords: Positive Psychological Capital, Individual Work Performance, Work Engagement, Air Force Academy

Índice

Agradecimentos.....	iii
Resumo.....	v
Abstract	vii
Índice de Figuras	xiii
Índice de Tabelas.....	xv
Lista de Abreviaturas, Acrónimos e Siglas	xvii
1 Introdução	1
2 Estado da Arte.....	7
2.1 Psicologia Positiva no Contexto Organizacional.....	7
2.1.1 Capital Psicológico Positivo.....	10
2.1.2 Diferenças entre as dimensões	16
2.2 <i>Work Engagement</i>	18
2.2.1 Origem do estudo do <i>Work Engagement</i>	19
2.2.2 Relação entre o Capital Psicológico Positivo e o <i>Work Engagement</i>	21
2.3 <i>Individual Work Performance</i>	22
2.3.1 Desempenho de Tarefa e Contextual	23
2.3.2 Comportamento de Trabalho Contraproducente.....	24
2.3.3 Relação entre o Capital Psicológico Positivo e o <i>IWP</i>	25
2.3.4 Relação entre o <i>Work Engagement</i> e o <i>IWP</i>	26
2.4 <i>PsyCap, Work Engagement e IWP</i> no Contexto Académico	27
2.5 <i>PsyCap, Work Engagement e IWP</i> no Contexto Militar	28
2.6 Efeito de Mediação da Variável <i>Work Engagement</i> na relação entre o <i>PsyCap</i> e o <i>Work Engagement</i>	29
2.7 Modelo de Análise, Hipóteses e Perguntas Específicas	31

3	Método.....	33
3.1	Estratégia de Investigação e Desenho da Pesquisa.....	33
3.2	Caracterização do Instrumento de recolha de dados	33
3.2.1	Instrumento de Medida do <i>Capital Psicológico Positivo</i>	34
3.2.2	Instrumento de Medida do <i>Work Engagement</i>	34
3.2.3	Instrumento de Medida do <i>Individual Work Performance</i>	35
3.2.4	Pré-teste ao Questionário	36
3.3	Procedimento de Recolha de Dados	36
3.4	Procedimento de Análise de Dados	37
3.5	População e Amostra	37
4	Resultados	41
4.1	Análise das Qualidades Psicométricas dos Instrumentos	41
4.1.1	Análise Fatorial das Escalas	41
4.1.2	Análise de Fiabilidade das Escalas.....	49
4.1.3	Análise de Sensibilidade	51
4.2	Análise Descritiva.....	54
4.3	Correlação entre as Variáveis	60
4.4	Testes das Hipótese de Mediação.....	61
4.5	Análise complementar	65
4.5.1	Especialidade.....	66
4.5.2	Posto	67
4.5.3	Sexo.....	71
5	Discussão de Resultados	73
6	Conclusão.....	81
6.1	Principais Conclusões.....	81

6.2	Contribuições do Estudo.....	83
6.3	Limitações da Investigação	84
6.4	Sugestões para Investigações Futuras.....	84
7	Referências Bibliográficas	87
Anexo A	A-1
Anexo B	B-1
Anexo C	C-1
Anexo D	D-1
Anexo E	E-1

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 - Génese do Capital Psicológico Positivo [Adaptado de (Machado, 2008, p. 23)]	9
Figura 2 - Dimensões do Capital Psicológico Positivo [Page e Donohue (2004) adaptado por (Machado, 2008, p. 41)]	16
Figura 3 - Modelo Conceitual de Mediação Simples	30
Figura 4 - Modelo de Análise.....	31
Figura 5 - Valor de KMO e Teste de Esfericidade de Bartlett aplicado ao PCQ-24	42
Figura 6 - Teste Scree Plot aplicado ao PCQ-24.....	43
Figura 7 - Teste Variância Total Explicada aplicado ao PCQ-24.....	43
Figura 8 - Valor de KMO e Teste de Esfericidade de Bartlett aplicado à Utrecht Work Engagement Scale	46
Figura 9 - Teste Scree Plot aplicado à Utrecht Work Engagement Scale	46
Figura 10 - Teste Variância Total Explicada aplicado à Utrecht Work Engagement Scale	46
Figura 11 - Valor de KMO e Teste de Esfericidade de Bartlett aplicado ao IWPQ	47
Figura 12 - Teste Scree Plot aplicado ao IWPQ.....	48
Figura 13 - Teste Variância Total Explicada aplicado ao IWPQ.....	48
Figura 14 - Modelo de mediação (IWP).....	63
Figura 15 - Modelo de mediação (Desempenho de Tarefa).....	63
Figura 16 - Modelo de mediação (Desempenho Contextual)	64
Figura 17 - Modelo de mediação (Comportamentos de Trabalho Contraproducente)	65
Figura 18 - Teste Kruskal-Wallis para avaliar a percepção de work engagement das diferentes especialidades.....	66
Figura 19 - Teste Kruskal-Wallis para avaliar a percepção de work engagement dos diferentes postos	68

ÍNDICE DE TABELAS

Tabela 1 - Dimensões do PsyCap.....	34
Tabela 2 - Dimensões do Work Engagement.....	35
Tabela 3 - Dimensões do Individual Work Performance	35
Tabela 4 - Caracterização da amostra	38
Tabela 5 - Posto dos inquiridos	38
Tabela 6 - Idade dos inquiridos	39
Tabela 7 - Teste Qui-quadrado das diferentes variáveis	44
Tabela 8 - Alfas de Cronbach dos instrumentos de medida utilizados	49
Tabela 9 - Valores de consistência interna das dimensões do PsyCap	50
Tabela 10 - Valores de consistência interna das dimensões do Work Engagement	50
Tabela 11 - Valores de consistência interna das dimensões do Individual Work Performance....	51
Tabela 12 - Testes de Normalidade das escalas PsyCap, Work Engagement, IWP, Desempenho de Tarefa, Desempenho Contextual e Comportamentos de Trabalho Contraproducente.....	52
Tabela 13 - Análise de Sensibilidade para as escalas PsyCap, Work Engagement e IWP	53
Tabela 14 - Análise de Sensibilidade para as escalas Desempenho de Tarefa, Desempenho Contextual e Comportamentos de Trabalho Contraproducente	54
Tabela 15 - Estatística descritiva das variáveis globais	55
Tabela 16 - Estatística descritiva dos itens do PsyCap com a média mais alta.....	55
Tabela 17 - Estatística descritiva dos itens do PsyCap com a média mais baixa.....	56
Tabela 18 - Estatística descritiva dos itens do Work Engagement com a média mais alta.....	57
Tabela 19 - Estatística descritiva dos itens do Work Engagement com a média mais baixa.....	57
Tabela 20 - Estatística descritiva dos itens da esfera desempenho de tarefa	58
Tabela 21 - Estatística descritiva dos itens da esfera desempenho contextual.....	59
Tabela 22 - Estatística descritiva dos itens da esfera comportamentos de trabalho contraproducente	59
Tabela 23 - Análise Correlacional entre as variáveis	60
Tabela 24 - Tabela descritiva work engagement.....	68
Tabela 25 – Teste post-hoc HSD de Tukey para avaliar a percepção de work engagement dos diferentes postos	69

Tabela 26 - Teste t-student para avaliar a percepção dos dois grupos de postos face às diferentes variáveis	70
Tabela 27 - Teste t-student e de Mann-Whitney (Desempenho Contextual) para avaliar a percepção do sexo masculino e feminino face às diferentes variáveis.....	71
Tabela 28 - Resumo dos testes das hipóteses em estudo.....	74
Tabela B-29 - Análise de componentes principais do PCQ-24.....	B-1
Tabela B-30 - Análise de componentes principais da Utrecht Work Engagement Scale	B-3
Tabela B-31 - Análise de componentes principais da IWPQ.....	B-4
Tabela C-32 - Análise Correlacional entre as dimensões de cada variável	C-1
Tabela E-33 - Teste ANOVA para diferentes especialidades	E-1
Tabela E-34 - Teste ANOVA para os diferentes postos	E-2

LISTA DE ABREVIATURAS, ACRÓNIMOS E SIGLAS

ADMAER	Administração Aeronáutica
AFA	Academia da Força Aérea
CFI	Comparative Fit Index
ENGAED	Engenharia de Aeródromos
ENGAER	Engenharia Aeronáutica
ENGEL	Engenharia Eletrotécnica
FA	Força Aérea
IWP	Individual Work Performance
KMO	Kaiser-Meyer-Olkin
MED	Medicina
PILAV	Piloto Aviador
POB	Positive Organizational Behavior
POS	Positive Organizational Scholarship
Psycap	Psychological Capital
RMSEA	Root Mean Square Error of Approximation
SRMR	Standardized Root Mean Square Residual
TLI	Tucker Lewis Index

1 INTRODUÇÃO

Segundo o *The Global Competitiveness Report* de 2019, é possível verificar que os mercados se estão a tornar cada vez mais competitivos. Como é possível observar no livro de Adolfo Mesquita Nunes, *A Grande Escolha*, lançado em 2020, a globalização foi o principal fator que levou à abertura de fronteiras e conseqüentemente à livre circulação de bens e serviços, aumentando assim a concorrência no mercado internacional. Com toda esta mudança no mundo organizacional, as empresas tiveram de se adaptar ao crescimento do mercado. Desta forma, começaram a procurar novos campos para investir esforços e assim aumentar a produtividade das organizações. Com isto, emergiram campos de estudo que procuram aumentar a produtividade das empresas, prestando especial atenção aos indivíduos e à sua capacidade em melhorar (Lopes et al., 2005), assim como à sua felicidade e bem-estar, pois acreditam ser uma mais valia (Wright, 2003). Decorrendo, surgiram novos conceitos, o Capital Psicológico Positivo e o *Work Engagement*.

O Capital Psicológico Positivo surge do conceito de comportamento organizacional positivo (POB, *Positive Organizational Behaviour*), um dos grandes campos da psicologia positiva e que nasceu com *Fred Luthans* em 2002. Este caracteriza-o como sendo composto por quatro fatores, sendo eles, a auto-eficácia, o otimismo, a esperança e a resiliência. É conceptualizado, como um campo focado nos estados emocionais, e não nos traços de personalidade (Macedo, 2015).

Paralelamente a esta esfera, surge também o conceito de *work engagement*, sendo o mesmo definido como um estado psicológico, em que o individuo mostra energia, entusiasmo e vontade de cumprir a missão (Macey & Schneider, 2008). Esta dimensão é vista como um tópico de referência no que diz respeito à gestão organizacional e conseqüentemente ao desempenho dos trabalhadores (Bento, 2017).

Torna-se assim relevante perceber a relação do capital psicológico positivo com o *work engagement*, pois como refere a literatura, o *work engagement* é um preditor do desempenho e como tal, ao analisarmos esta componente de psicologia positiva nos trabalhadores, o objetivo será sempre que os níveis de *work engagement* sejam superiores, o que por sua vez levará a um melhor desempenho dos mesmos.

O desempenho é uma variável central em qualquer contexto, e em especial numa organização militar, devido à sua missão. Sendo destacado por Chambel, Lopes, Castanheira e Silveira (2019),

numa revisão de literatura sobre as variáveis *burnout* e *work engagement* em contexto militar, que concluíram que efetivamente é necessário estudar os efeitos destas duas variáveis nos comportamentos dos militares, tal como no seu desempenho. Dando assim suporte à realização deste estudo.

Na literatura do comportamento organizacional, o desempenho percebido tem sido conceptualizado com as seguintes dimensões, desempenho de tarefa, desempenho contextual e comportamentos de trabalho contraproducentes. Estes três tipos de desempenho percebido surgem em 1990 com Campbell, que os define como sendo ações que contribuem para o cumprimento dos objetivos de uma empresa, o chamado *Individual Work Performance*.

Com o presente trabalho, pretende-se estudar a relação entre o capital psicológico positivo e o desempenho percebido dos alunos da Academia da Força Aérea, tendo o *work engagement* um papel fundamental como variável mediadora. Pressupõe-se assim, que o capital psicológico positivo é determinante para um estado psicológico de energia, entusiasmo e envolvimento com o estudo, que se consubstancia num melhor desempenho de tarefa e contextual e em menos comportamentos de trabalho contraproducentes, nos alunos da Academia da Força Aérea (AFA).

Trata-se de uma temática atual, e extremamente importante para o contexto organizacional. Hoje, mais do que nunca, existe uma preocupação acrescida em estudar formas de melhorar as capacidades e o bem-estar dos indivíduos, pois já se verificou o impacto que essas esferas têm nos resultados da organização. De facto, com a constante mudança nos mercados, os desafios são cada vez maiores e mais rapidamente as organizações têm de se adaptar. Existe assim, uma preocupação acrescida com cada trabalhador, levando a um melhor desempenho do mesmo, e por consequência a um melhor desempenho organizacional.

Uma grande percentagem dos estudos com foque nesta temática, são aplicados no contexto organizacional, este tem a particularidade de ser aplicado num contexto de ensino superior militar. É assim um estudo inovador, pois será o primeiro a estudar e refletir sobre estas variáveis, na Academia da Força Aérea. Como em qualquer organização, o objetivo máximo é o cumprimento dos objetivos da forma mais eficaz e eficiente, mantendo os níveis de motivação dos trabalhadores nos níveis mais favoráveis. Desta forma, não existe melhor órgão para aplicar este estudo, que não na «escola» onde se formam os militares para os quadros permanentes da Força Aérea Portuguesa.

Tendo por base estes conceitos, torna-se interessante fazer a seguinte questão de partida:

“Qual a influência do Capital Psicológico Positivo no desempenho percebido dos alunos da Academia da Força Aérea?”

Decorrente desta pergunta de partida, surge a necessidade de aprofundar a temática, de forma a compreender o tipo de relações existentes entre as variáveis. Surgem assim as seguintes questões derivadas:

- Alunos com elevados níveis de Capital Psicológico Positivo apresentam um maior *Work Engagement*?

- Alunos com elevados níveis de Capital Psicológico Positivo apresentam um maior desempenho percebido?

- Alunos com um elevado nível de Capital Psicológico Positivo apresentam um maior desempenho de tarefa?

- Alunos com um elevado nível de Capital Psicológico Positivo apresentam um maior desempenho contextual?

- Alunos com um elevado nível de Capital Psicológico Positivo apresentam um menor comportamento de trabalho contraproducente?

- Alunos com elevado nível de *Work Engagement* apresentam um maior desempenho percebido?

- Alunos com elevado nível de *Work Engagement* apresentam um maior desempenho de tarefa?

- Alunos com elevado nível de *Work Engagement* apresentam um maior desempenho contextual?

- Alunos com elevado nível de *Work Engagement* apresentam um menor comportamento de trabalho contraproducente?

- O *Work Engagement* tem um papel mediador na relação Capital Psicológico Positivo e desempenho percebido?

- O *Work Engagement* tem um papel mediador na relação Capital Psicológico Positivo e desempenho de tarefa?

- O *Work Engagement* tem um papel mediador na relação Capital Psicológico Positivo e desempenho contextual?

- O *Work Engagement* tem um papel mediador na relação Capital Psicológico Positivo e comportamentos de trabalho contraproducente?

No presente trabalho houve ainda a oportunidade de proceder a um conjunto de análises complementares, analisando assim, a possível existência de diferenças significativas nas diferentes variáveis, consoante a especialidade, posto e sexo dos alunos da AFA.

Esta dissertação utilizou o método hipotético-dedutivo, onde, partindo da literatura já existente e analisada, se criou um modelo de análise relacionando as três variáveis em estudo. De salientar ainda, que se trata de um estudo correlacional e transversal.

Numa primeira fase, foi realizada uma revisão da literatura, de forma a enquadrar o tema, tendo por base estudos relevantes, referentes às três variáveis de estudo, capital psicológico positivo, *work engagement* e *individual work performance*, seguida de uma contextualização das mesmas na vertente académica e militar. Ainda neste capítulo, foram formuladas as hipóteses do estudo assim com as perguntas específicas para uma análise complementar.

O capítulo seguinte, é dedicado ao método, onde se definiu qual a estratégia de investigação e o desenho da pesquisa e também onde se caracterizou a população e amostra, assim como os instrumentos de medida. Os dados foram recolhidos através do *Google Forms*, e analisados com o *Statistical Package for the Social Sciences (SPSS)*, versão 28.0. Sendo que a população do estudo, foram todos os alunos da AFA, do 1.º ao 7.º ano. Com uma taxa de resposta de 94.9%, foram extraídas 242 respostas de uma população de 255 alunos.

No capítulo dos resultados, foi inicialmente realizada a análise das qualidades psicométricas dos instrumentos, através da análise fatorial, de fiabilidade e de sensibilidade, e posteriormente procedeu-se à análise descritiva, correlacional e realizadas as regressões lineares múltiplas, onde foi apresentado o teste das hipóteses de mediação. Por fim, já na análise complementar, foram realizados os testes de diferenças de média.

Seguidamente, no capítulo da discussão de resultados, são discutidas as hipóteses do estudo, assim como as perguntas específicas, confrontando com a literatura.

Finalmente, no último capítulo são apresentadas as conclusões e contribuições da presente investigação, assim como as suas limitações e propostas para investigações futuras.

2 ESTADO DA ARTE

2.1 PSICOLOGIA POSITIVA NO CONTEXTO ORGANIZACIONAL

A psicologia positiva teve início há uns anos atrás, com *Martin Seligman*, que se apercebeu, de que efetivamente o objeto de estudo da psicologia se centrava apenas em aspetos negativos dos indivíduos e nas suas patologias, e praticamente nunca, numa abordagem positiva para com os diversos comportamentos humanos. Ainda que esses estudos tenham contribuído positivamente para o desenvolvimento de tratamentos para doenças e problemas psicológicos (Luthans, 2002).

Sendo assim, *Seligman*, juntamente com o seu grupo de psicólogos concentraram as suas atenções em compreender os fatores que levam os indivíduos e as organizações a superar as várias adversidades ao longo das suas carreiras. É com este novo estudo que se criaram novas teorias, permitindo assim desenvolverem-se estudos empíricos que serviram de base para o que é hoje a Psicologia Positiva (Luthans et al., 2005; Luthans, 2002).

Para Seligman (2005), inicialmente a psicologia podia ser subdividida em três: curar/tratar doenças mentais; tornar a vida das pessoas mais completa e produtiva; e identificar e desenvolver focos de elevado talento. Infelizmente, com os resultados da II Guerra Mundial, a psicologia focou-se única e exclusivamente na sua primeira missão, curar doenças mentais. Deixando de parte, mais uma vez, todos os estudos direcionados para a melhoria contínua dos indivíduos, a chamada psicologia positiva (Machado, 2008).

Ao estudar este novo campo da psicologia, a psicologia positiva no contexto organizacional, surgem dois conceitos, sendo eles, o *Positive Organizational Scholarship* e o *Positive Organizational Behavior*. Mas de que forma se diferem estes dois conceitos?

O *Positive Organizational Scholarship* (POS), é um novo movimento de estudo no contexto organizacional, que tem o seu foco, em perceber quais os fatores que levam ao aumento da performance das organizações (Lopes, 2013). De acordo com Luthans e Youssef (2004), o POS procura dar destaque às características que no futuro venham a aumentar a eficiência e sobrevivência das organizações em tempos de crise, ou seja, no fundo procura destacar as características organizacionais positivas. Cameron, Dutton e Quinn (2003) definem ainda o POS como sendo um estudo com foco nos resultados, processos e atributos positivos específicos das organizações e respetivos membros.

A *Positive Organizational Behavior* (POB) surge da psicologia positiva, pois ela efetivamente procura não só ver o indivíduo como um meio para um fim, neste caso, para o sucesso da organização na qual está inserido, mas também na procura da felicidade, saúde e realização pessoal do próprio indivíduo. Este sim, também é um dos grandes objetivos deste novo campo de estudo (Wright, 2003).

Alguns autores, tais como Fred Luthans, desenvolveram uma visão um pouco diferente daquilo que seria uma aproximação positiva às organizações. Luthans definiu POB como “*the study and application of positively oriented human resource strengths and psychological capacities that can be measured, developed, and effectively managed for performance improvement in today's workplace*” (Luthans, 2002, p. 59). Ou seja, é o estudo e a aplicação de recursos humanos, de orientação positiva, e de capacidades psicológicas que podem ser medidas, desenvolvidas e geridas eficazmente para a melhoria do desempenho no local de trabalho.

Sendo assim, o POB, procura perceber como desenvolver capacidades e características da psicologia positiva, nos indivíduos, tendo sempre por base a ideia de que as mesmas podem ser melhoradas.

Como descrito anteriormente, ambos os estudos, POS e POB, centram as suas atenções no estudo das organizações e no ambiente do trabalho, com uma abordagem positiva. No entanto o POS não se rege apenas pelo pensamento positivo, pelo contrário. Apesar de centrar as suas atenções neste fenómeno, não exclui de todo, que existem fatores negativos nas organizações. Na verdade, na grande maioria das vezes, são os obstáculos, contratemplos e novos desafios que levam ao sucesso da organização. Ainda assim, apesar de aceitar as duas formas de pensamento, não existem dúvidas que o objetivo primário é desvendar e interpretar os aspetos positivos das organizações, de forma a potenciar as valências de qualquer organização (Cameron & Caza, 2004). No entanto, existem alguns aspetos a considerar. É relevante salientar que o POB trabalha uma área bastante mais específica, as qualidades individuais de cada trabalhador e o impacto que essas têm no aumento do desempenho. Pelo contrário, quando falamos em POS, a principal preocupação é a melhoria das valências de cada empresa (Bakker & Schaufeli, 2008; Cameron, 2005; Luthans, 2002b).

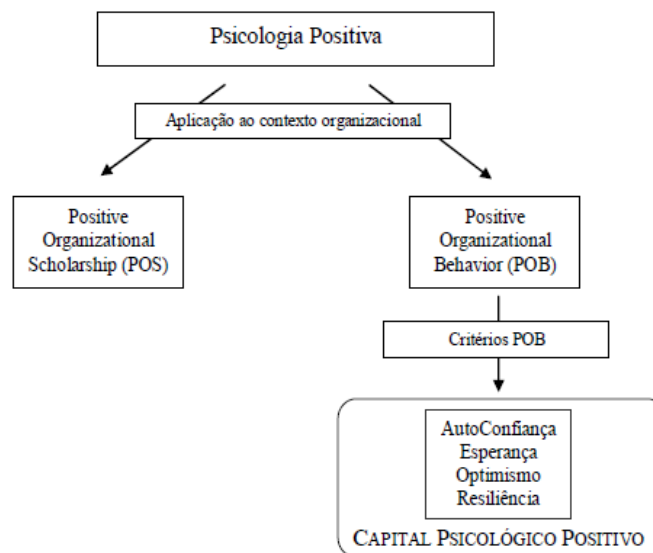
Ou seja, por um lado a melhoria do desempenho do indivíduo, é central para o POB, mas não é necessariamente para o POS.

A verdade é que os métodos de investigação para analisar cada um deles, são diferentes. Quando falamos de estudos na área do POB, os mesmos são aplicados a uma escala micro e meso, através do método quantitativo, enquanto que no caso do POS os estudos são aplicados a uma escala macro através de uma análise qualitativa e quantitativa, utilizando diversos métodos de investigação (Luthans & Avolio, 2009a, 2009b; Luthans & Youssef, 2007). Dito isto, não invalida que não existam estudos de POS e POB a outros níveis, pois na realidade existem estudos em todos os níveis de uma empresa. Aquilo que é importante perceber é que o POB tem tendência para partir do particular para o geral (parte do indivíduo para um grupo e posteriormente para toda a organização), enquanto que o POS tem exatamente a tendência contrária (Luthans & Avolio, 2009a).

No entanto aquele que será relevante para este trabalho, é o *Positive Organizational Behavior*, pois é este que serve de base de estudo para o capital psicológico positivo, como observado na figura 1 (Machado, 2008).

Figura 1

Génese do Capital Psicológico Positivo [Adaptado de (Machado, 2008, p. 23)]



2.1.1 Capital Psicológico Positivo

O termo capital humano refere-se às competências, capacidades e conhecimento dos trabalhadores. Já o Capital Psicológico Positivo, doravante designado por *psycap*, reflete a forma como essas características do trabalhador podem ser geridas. Não só na medida do que as mesmas representam no presente, mas sim, na ideia de que as mesmas podem ser otimizadas, e no futuro, esses mesmos trabalhadores poderem vir a atingir melhores resultados. Reafirmando assim as vantagens em investir nas pessoas (Lopes et al., 2005).

Mas o que é na realidade o *psycap*? Podemos definir este conceito em quatro pontos. Assim sendo, um indivíduo deverá:

- I. Apresentar sempre uma elevada confiança, de forma a empenhar-se ao máximo para ter sucesso nas respetivas tarefas;
- II. Procurar ver sempre o lado positivo das coisas, tendo assim a melhor aproximação possível para qualquer problema que surja;
- III. Empenhar-se ao máximo em tudo o que faz, mostrando uma constante perseverança, e ainda a capacidade de adaptar o seu esforço e meios, quando necessário, para cumprir os objetivos propostos;
- IV. Demonstrar a capacidade de, perante deceções e frustrações, conseguir recuperar de forma positiva;

(Luthans et al., 2007)

Para melhor compreender estes quatro campos da psicologia positiva, surgem os seguintes conceitos: auto-eficácia, esperança, otimismo e resiliência (Luthans et al., 2007).

2.1.1.1 Auto-Eficácia

Segundo diversos autores do *psycap*, os termos *auto-eficácia* e *auto-confiança* são aceites sem qualquer tipo de diferenciação (Luthans et al., 2007).

Este termo foi estudado durante vários anos, sendo que o autor que mais se debruçou sobre o mesmo, foi *Albert Bandura*, com a sua teoria sociocognitiva (Stoykova, 2013). Segundo *Bandura*, auto-eficácia pode ser definida como “a forma como as pessoas avaliam as suas capacidades e como, através da perceção da própria eficácia, isso se reflete na motivação e

comportamento” (Bandura, 1982, p. 122). Bandura (1982) ainda complementa referindo que a percepção do mesmo sobre a sua eficácia pode em muitas situações afetar de forma diferente o esforço de preparação e desempenho. Ao existirem dúvidas neste campo, o mesmo não só terá mais dificuldades na fase de aprendizagem, como mais tarde, terá mais dificuldade em aplicar as capacidades adquiridas. Ao aplicar as valências (já existentes) do indivíduo, a auto-eficácia intensifica-se e sustenta o esforço necessário para a otimização do desempenho, o que seria um grande desafio se se verificassem inseguranças logo no início.

Sendo assim, e partindo da teoria da auto-eficácia de Albert Bandura (1986), este conceito é definido como, a forma como uma pessoa reage, às várias situações da vida.

Com o passar dos anos, começou-se a dar importância ao comportamento dos indivíduos nas diversas organizações, e por esse mesmo fator, Stajkovic e Luthans (1998), relacionam este conceito ao contexto organizacional, em que tanto a motivação, como os recursos cognitivos e as ações específicas e necessárias a ter para alcançar êxito numa tarefa, em qualquer que seja o contexto, são consequências diretas do pensamento positivo e da auto-eficácia nas nossas capacidades (Nunes, 2015).

Para Maddlux (2002), auto-eficácia é no fundo, a confiança do mesmo naquilo que consegue ou não alcançar, consoante as diferentes circunstâncias e competências que possui. É aquilo que acreditamos conseguir fazer numa dada situação, e não a simples capacidade de resolver situações num âmbito geral.

Segundo Luthans, Youssef e Avolio (2007), existem cinco traços característicos de indivíduos com auto-eficácia:

- I. Procuram sempre definir objetivos e tarefas desafiantes, para si mesmos;
- II. Apreciam novos desafios e tendo esta característica, são mais propensos a ter sucesso;
- III. São extremamente motivados;
- IV. Dedicam-se o quanto necessário para atingir os seus objetivos;
- V. Deparados com um obstáculo, dão o máximo para o resolver, independentemente do tempo que for necessário;

A auto-eficácia resulta da definição de objetivos desafiantes e de tarefas com um certo grau de dificuldade, pois o indivíduo acredita que com a sua automotivação, consegue despender o

tempo e o esforço necessário para resolver quaisquer que sejam os obstáculos que surjam (Luthans et al., 2007). Por outro lado, de acordo com os autores acima citados, indivíduos que não tenham esta capacidade tão desenvolvida, de auto-eficácia, são mais propensos a não acreditar em si mesmos e assim falhar. Especialmente com feedback negativo, desaprovação social ou qualquer outra adversidade que possa surgir.

2.1.1.2 Esperança

Segundo o modelo teórico de Snyder, Irving e Anderson (1991), esperança é vista como um estado motivacional positivo, que leva o indivíduo a atingir o sucesso. A verdade é que indivíduos com elevados níveis de esperança, têm uma melhor capacidade para superar adversidades ao longo da vida, encarando sempre os problemas de uma forma objetiva e sempre com uma atitude proativa face aos problemas (Bayona & Guevara, 2019).

Algo também importante de referir, é que efetivamente uma pessoa que apresente esta característica, muitas vezes inicia uma ação com um determinado fim, e é capaz de estabelecer diversos caminhos de forma a alcançar esse objetivo, ainda que surjam algumas adversidades (Snyder, 1994).

E é precisamente nesse aspeto chave que está a diferença entre a palavra esperança, utilizada muitas vezes no dia-a-dia, e a esperança associada ao *psycap*. Enquanto que a esperança é vista como estado cognitivo no qual um indivíduo é capaz de se desafiar a si mesmo com obstáculos, para posteriormente ser capaz de os solucionar através do foco, da energia e da perceção do controlo sobre si mesmo (Luthans et al., 2007). A este estado psicológico, Snyder e os colaboradores (1991) dão o nome de *agency* ou *will power*. Por outro lado, à esperança do *Psycap*, está associada mais uma componente, indispensável. Aquilo a que chamamos de *pathways* ou *waypower*. Nesta nova componente, os indivíduos têm a capacidade de gerar caminhos alternativos para atingirem os objetivos, caso os originais se encontrem bloqueados (Snyder, 1994, 1995, 2000; Snyder et al., 2000; Snyder et al., 2002)

Ao contrário do otimismo e da auto-eficácia, que procuram explicar o comportamento do indivíduo perante uma situação num dado momento, a esfera da esperança visa apenas o futuro, nas motivações e finalidades que se pretendem com as ações tomadas (Martinez et al., 2007).

2.1.1.3 Otimismo

Segundo Luthans (2002), o otimismo é uma aptidão emocional e cognitiva que está diretamente relacionada com as expectativas que um certo indivíduo detém acerca não só do presente, mas também do futuro, e que de certa forma vai ditar a determinação do indivíduo em alcançar com sucesso os seus objetivos (Nunes, 2015).

Snyder (1995) defende que o otimismo é uma expectativa generalizada de que coisas boas vão acontecer. No fundo, é um resultado esperado positivo.

No entanto, no âmbito do *Psycap*, esta dimensão é mais que isso, é um pouco mais do que prever que coisas boas estão para acontecer. Para autores como Luthans, Youssef e Avolio (2007), um pouco mais recentes, a diferença entre otimismo e pessimismo, está nas razões e atribuições que cada um faz para explicar o porquê de acontecerem determinados eventos, podendo eles ser, positivos ou negativos, passados, presentes ou futuros.

Segundo Luthans e Youssef (2004) e Page e Donohue (2004), o otimismo associa causas internas e permanentes a acontecimentos positivos, e por outro lado, qualquer situação temporária e específica é derivada de acontecimentos negativos e indesejáveis. Indivíduos otimistas acreditam que todos os acontecimentos positivos estão sob o seu poder e controlo, que poderão acontecer novamente no futuro em diversas situações, mas que tendo já passado por situações semelhantes, estarão preparados para lidar com as mesmas. Pelo contrário, quando falamos de eventos negativos, um indivíduo otimista, associa as causas a fatores externos e, portanto, continua a sentir-se positivo e confiante em relação ao seu futuro (Luthans et al., 2007).

Ao falarmos de uma pessoa pessimista, a mesma não dá créditos a si mesma por eventos positivos que ocorram na sua vida. Todos os acontecimentos bons que lhe ocorram, vão ser justificados por causas externas, como por exemplo, o fator sorte, o facto de a posição à qual foi promovida ser desinteressante, entre outros. Desta forma, será sempre algo temporário, com baixa probabilidade de voltar a ocorrer. Em contrapartida tudo o que ocorrer de negativo, será culpa do próprio, levando o mesmo a acreditar que nunca terá sucesso na vida, pois o problema parte de si. Destruindo assim qualquer ambição que o mesmo possa ter (Fidelis, 2016; Luthans, Youssef, & Avolio, 2007).

Seligman (1991) e Forgeard e Seligman (2012), ainda complementam argumentando que indivíduos que mostrem indícios fortes de otimismo, são geralmente mais adaptáveis às várias situações da vida, à constante mudança, apresentando também posturas/comportamentos mais eficazes no que diz respeito à gestão de problemas. Por outro lado, indivíduos que demonstrem características predominantemente pessimistas, mostram uma tendência para evitar e negar problemas. Os autores reforçam ainda a ideia de que um bom balanço de otimismo e pessimismo será a melhor solução. Na verdade, uma pequena dose de pessimismo poderá revelar-se bastante útil em determinadas situações.

2.1.1.4 Resiliência

Resiliência é definida por Yunes (2003), e no âmbito da psicologia, como um termo que é utilizado para justificar a capacidade de superação de obstáculos e crises, por parte de indivíduos, grupos ou organizações.

No entanto, este conceito já existe desde há muitos anos atrás, por outras ciências, na Física e na Engenharia, para descrever a capacidade de um material absorver uma grande quantidade de energia, sem o mesmo chegar a deformar de forma permanente (Machado, 2008).

Desde então, este termo passou também a ser estudado na psicologia, como referido anteriormente. Inicialmente, foi definido como uma variação do próprio indivíduo em resposta a um dado risco (Rutter, 1990). Uns anos depois, o mesmo autor apresenta uma definição um pouco mais vaga do termo. Rutter (1999) refere que a resiliência se refere à superação de stress e de adversidades.

Coutu (2002), uma das autoras que mais estudou esta dimensão detetou que quase todas as teorias que observou, convergiam em três pontos. Uma pessoa resiliente teria de possuir três características fundamentais, sendo elas:

- I. Uma aceitação firme da realidade;
- II. Uma crença profunda, muitas vezes fortalecida pelos valores em que a pessoa acredita, de que a vida tem efetivamente sentido;
- III. Uma capacidade extraordinária de improvisar;

Segundo a autora, é possível recuperar de dificuldades com apenas uma ou duas características acima referidas, no entanto para se ser verdadeiramente resiliente, serão necessárias as três.

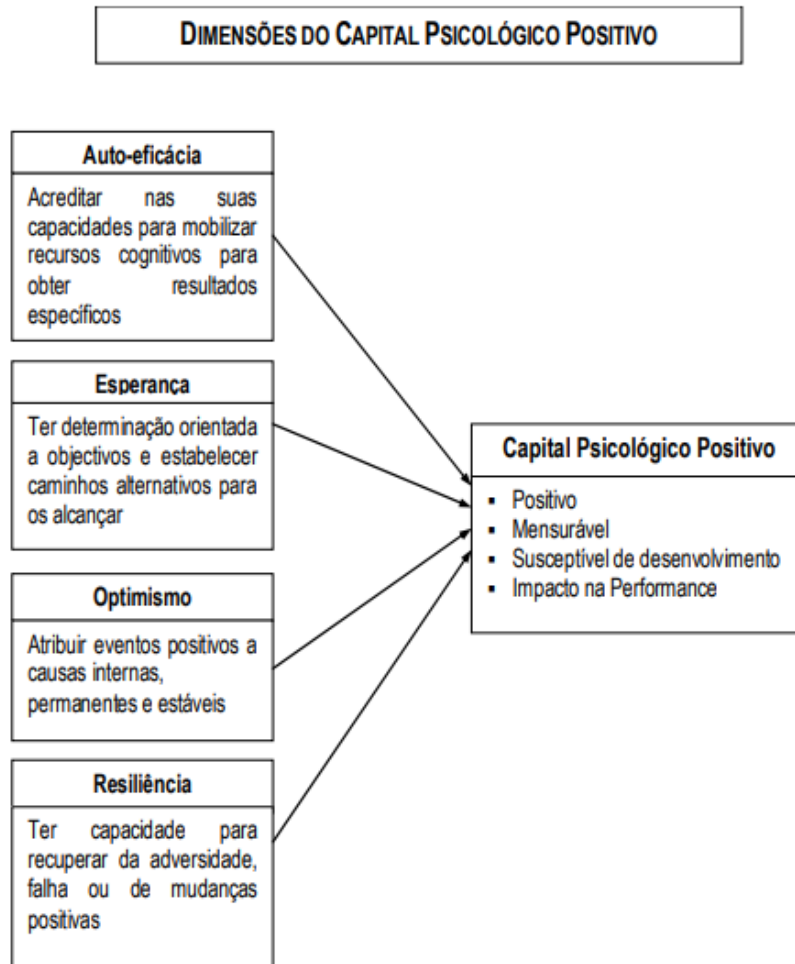
Para Luthans, Youssef e Avolio (2007), um indivíduo com esta característica tem uma maior probabilidade de vir a desenvolver uma maior satisfação face ao trabalho, um aumento do comprometimento organizacional e uma melhoria do capital social. Para estes autores, esta é uma capacidade que pode estar mais ou menos desenvolvida, consoante o indivíduo, e que permite ao mesmo viver experiências traumáticas ou com elevados níveis de stress e recuperar autonomamente ao seu ponto de equilíbrio e bem-estar. Trabalhadores com esta capacidade, demonstraram ser capazes de utilizar qualquer contratempo para exponenciar o seu potencial, indo além desse mesmo ponto de equilíbrio referido anteriormente (Luthans, 2002b).

Analisando as esferas do *psycap* abordadas anteriormente e comparando com a esfera resiliência, conseguimos detetar alguns factos importantes a considerar. Quanto à esfera da auto-eficácia, conseguimos detetar algumas semelhanças, no entanto quando falamos em resiliência, falamos numa resposta reativa enquanto que no caso da auto-eficácia se trata de uma resposta proativa por parte dos indivíduos (Huey et al., 1997; Hunter & Chandler, 1999). Relativamente à esperança, a resiliência assemelha-se à componente das *pathways* abordada anteriormente. No entanto, a mesma não inclui a dimensão *agency* (Snyder, 2000). A resiliência como reação/resposta positiva a um evento indesejado está mais alinhada com a linha de pensamento do grande «pai» do estudo do stress, Hans Selye, do que as outras capacidades do POB. Segundo este autor, não interessa aquilo que acontece a um indivíduo, mas sim como o mesmo reage.

Para concluir, podemos afirmar que a resiliência é a diferença entre aqueles que recuperam de forma positiva após uma adversidade e aqueles que permanecem devastados sem capacidade de reagir (Masten et al., 1988).

Figura 2

Dimensões do Capital Psicológico Positivo [Page e Donohue (2004) adaptado por (Machado, 2008, p. 41)]



2.1.2 Diferenças entre as dimensões

Estas quatro dimensões definidas e seleccionadas por Luthans e colaboradores contribuem para o estado psicológico positivo de um indivíduo, e que por sua vez, pode ser medido, desenvolvido e gerido de forma a melhorar o desempenho no trabalho (Fidelis, 2016).

Algo importante a reter é o facto de estas dimensões produzirem um efeito de sinergia, uma vez que produzem uma força maior nos comportamentos de um determinado indivíduo, quando juntas (Luthans et al., 2007).

Uma boa gestão destas quatro dimensões: Auto-eficácia, Otimismo, Esperança e Resiliência permitem uma avaliação positiva da realidade. Torna-se assim possível moldar o funcionamento afetivo, cognitivo e comportamental dos indivíduos, através da sua perseverança, automotivação e esforço eficiente que exponenciam a probabilidade de sucesso nos vários desafios que surgem (Avey, 2014, Luthans & Youssef, 2007; Siqueira et al., 2014; Youssef & Luthans, 2011).

Ainda que este modelo de *psycap*, já esteja consolidado para os grandes autores/estudiosos do comportamento organizacional positivo, Macedo (2015) garante que deverá ser dada mais importância às fronteiras entre as várias dimensões. Esta, afirma que no dia-a-dia, as pessoas atribuem significados diferentes aos definidos pelos grandes teóricos, que estes grandes estudiosos, por vezes também têm dúvidas em definir os limites de cada dimensão. A autora defende que esses limites sejam mais estudados, permitindo assim uma melhor compreensão destas conceções. Garante ainda, existirem mais dúvidas nas diferenças entre otimismo e esperança, e auto-eficácia e resiliência,

No que diz respeito às esferas otimismo e esperança, conseguimos diferenciá-los na forma como cada uma encara cada evento. Como abordado anteriormente, um otimista encara uma adversidade como um fator externo, interpretando fracassos como oportunidades de aprendizagem e para redefinição de novas metas (Luthans, 2002b; Luthans & Youssef, 2004). Pelo contrário, um indivíduo com esperança vê tal acontecimento como algo que parte de si, um fator interno (*pathways* que são iniciados pelo próprio) (Luthans, 2002b). Ambos têm a expectativa como ponto comum, acreditando que o comportamento de um indivíduo se move por um objetivo (Luthans & Jensen, 2002). Ao olharmos para a definição de otimismo, conseguimos detetar uma semelhança com a vertente *agency* da esfera esperança, a força de vontade e motivação (Macedo, 2015). No entanto a vertente das *pathways* não é abordada na conceptualização do otimismo (Luthans, 2002; Jacoby & Keinan, 2003).

No caso da auto-eficácia e da resiliência, é necessário reconhecer que é fundamental uma abordagem proativa e reativa, para resolver qualquer adversidade que surja. No caso de uma resposta reativa, a dimensão resiliência reconhece que potenciais contratempos, traumas e até mesmo eventos positivos, mas com grande impacto, podem revelar um efeito devastador mesmo nos indivíduos com os mais elevados níveis de esperança e otimismo. E desta forma, reconhece a necessidade de recuperar dos mesmos. Esta esfera apercebe-se do impacto que tal evento poderá

ter, permitindo assim ao indivíduo em questão, ter o tempo, energia e os recursos para recuperar para o seu ponto de equilíbrio. Por outro lado, com uma resposta proativa face às adversidades, a resiliência permite que esses mesmo contratemplos «sirvam» de catapultas para crescer para além desse ponto de equilíbrio (Bonanno, 2004; Luthans, 2002b; Luthans et al., 2006; Youssef & Luthans, 2005; Tedeschi et al., 1998). Mas o que é de facto esta resposta proativa? Esta resposta proativa na esfera da resiliência, é na realidade a esfera da auto-eficácia. É a crença que um indivíduo tem, da sua capacidade de realizar com sucesso uma tarefa específica e assim ter a confiança para gerir os esforços necessários para dar resposta a tarefas desafiantes (Bandura, 1997). Por esta razão, é bastante usual encontrar na literatura que a auto-eficácia é uma resposta proativa e a resiliência uma resposta reativa.

2.2 WORK ENGAGEMENT

O *Work Engagement* está muitas vezes diretamente relacionado com o desempenho organizacional, sendo por isso uma variável de referência para a gestão organizacional (Bento, 2017). Nas últimas décadas, têm surgido vários estudos que conferem esta relação entre o *engagement* dos trabalhadores e os resultados obtidos (Bento, 2017; Schaufeli & Bakker, 2004; Harter et al., 2002).

No entanto, é de ressaltar que o *engagement* surge de dois conceitos convergentes. Sendo eles, a importância do capital humano e a ligação psicológica dos indivíduos para com a sua organização. E naturalmente, o interesse da comunidade científica para com esta temática, psicologia positiva (Bento, 2017).

O *Work Engagement* é então definido por Schaufeli e colaboradores em 2002, como um estado motivacional positivo, gratificante e associado ao trabalho que é caracterizado por vigor, dedicação e absorção. Sendo vigor, quando um indivíduo apresenta “elevados níveis de energia e perseverança durante o trabalho, uma vontade de investir esforços nas tarefas e persistência mesmo confrontado com dificuldades” (Schaufeli et al., 2002, p. 74). Dedicação, quando um indivíduo se apresenta com “sentimentos de propósito e entusiasmo, inspirado, orgulhoso e competitivo” (Schaufeli et al., 2002, p. 74). E por último, absorção, como o nome indica, quando um indivíduo se concentra de tal forma no trabalho que o tempo passa sem o mesmo se aperceber, levando também a uma dificuldade em se separar do mesmo (Schaufeli et al., 2002, p. 75). Mas o que é

efetivamente estar totalmente absorvido/concentrado no trabalho? Segundo Schaufeli e Bakker (2004), este estado aproxima-se significativamente àquilo que se tem chamado de estado de *flow*. O conceito de *flow* foi desenvolvido por Mihaly Csikszentmihalyi e podemos facilmente caracterizá-lo da seguinte forma: foco na tarefa, mente vazia, sensação de que a mente e o corpo são um só, concentração sem qualquer esforço, controlo sobre tudo o que se passa à sua volta, perda da noção do tempo, autoconsciência e prazer (Csikszentmihalyi, 1990).

2.2.1 Origem do estudo do *Work Engagement*

Esta dimensão surgiu em 1990, com *William Kahn*, no *Academy of Management Journal*, onde o mesmo a define como sendo um estado psicológico positivo, desejável e persistente, que envolve energia, entusiasmo e esforço focado (Macey & Schneider, 2008).

Kahn (1990) ainda caracteriza esta esfera como sendo o aproveitamento de todo o potencial dos trabalhadores de uma empresa, nas várias tarefas propostas. Refere ainda que uma pessoa *engaged* se expressa em termos físicos, cognitivos e emocionais durante o seu desempenho no local de trabalho. No seu estudo qualitativo sobre as condições de *engagement* e *disengagement* no trabalho, o autor descobre três condições psicológicas, sendo elas o significado, a segurança e a disponibilidade, que por sua vez, são influenciadas pelos vários aspetos críticos do ambiente do local de trabalho. Os indivíduos sentem-se mais *engaged* quando acreditam que a atividade que estão a fazer tem significado, é segura e quando estão psicologicamente disponíveis (Soares & Mosquera, 2019).

Em 2004 surge um estudo empírico na *U.S. Midwestern Insurance Company*, com o objetivo de determinar os efeitos das três condições psicológicas, significado, segurança e disponibilidade no *engagement* dos trabalhadores no local de trabalho. Este estudo veio a concluir que existe efetivamente uma relação positiva com qualquer uma das três condições, sendo o significado a que demonstrou possuir a relação mais forte (May et al., 2004).

Kahn (1990) não chega a desenvolver um instrumento de operacionalização desta variável, no entanto Rich, Lepine e Crawford (2010), partem da conceptualização do *engagement* de Kahn e procuram desenvolver uma escala medida pelas três componentes, física, emocional e cognitiva. Estes conseguiram provar que efetivamente aumentando o *engagement* dos trabalhadores, a

performance dos mesmos iria melhorar, no entanto, a escala verificou-se desajustada, considerada unidimensional, refletindo apenas uma avaliação geral do *engagement* dos trabalhadores.

Já Maslach e Leiter (1997) recorrem ao paralelismo com o *burnout* para definir e conceptualizar o *work engagement*. Segundo estes autores, o *engagement* e o *burnout* são vistos como conceitos opostos. Argumentam que o *engagement* é caracterizado por energia, envolvimento e eficácia, que se revelam opostos diretos das dimensões do *burnout*: exaustão, cinismo e ineficácia. Na prática, um indivíduo com elevados níveis de *engagement* teria baixos níveis de *burnout*, e vice-versa (Baptista, 2021). Revelando-se assim pontos finais positivos e negativos de um *continuum*. Mais tarde, diversos estudos empíricos vêm refutar essa ideia, afirmando que apesar de existirem associações entre os dois, os mesmos são conceitos distintos (Sonntag, 2017; Byrne et al., 2016).

Uns anos depois, já no início do século XXI, o *engagement* começa a ganhar popularidade, reforçada pelo surgimento da psicologia positiva (Schaufeli, 2013). Schaufeli, Salanova, González-Romá e Bakker (2002) apresentam-nos uma terceira conceptualização. Nesta abordagem, o *work engagement* é-nos apresentado como um conceito multidimensional, caracterizado por um “estado de espírito positivo, gratificante e associado ao trabalho” (Soares & Mosquera, 2019, p. 470), tendo três componentes: vigor, dedicação e absorção.

O *work engagement* tem-se destacado na literatura em virtude da influência positiva que tem demonstrado em variáveis de resultados. A título de exemplo, segundo Kahn (1990), indivíduos com elevados níveis de *engagement* mostram-se muito mais empenhados no seu trabalho, porque efetivamente identificam-se com os mesmos. No fundo, aquele que se sentir mais *engaged* no seu trabalho, terá uma ligação muito mais forte e assim muito mais motivado estará para dar o seu melhor contributo para o sucesso da organização. Importante também será ressaltar que por terem um maior comprometimento com a organização, mais dificuldade terão em quebrar essa ligação com a mesma (Bakker & Schaufeli, 2014). Schaufeli (2013), ainda complementa defendendo que apesar do *engagement* estar diretamente relacionado com a satisfação e com o compromisso do indivíduo em ambiente laboral, demonstra evidências mais significativas quando associado ao desempenho no trabalho.

2.2.2 Relação entre o Capital Psicológico Positivo e o *Work Engagement*

De acordo com Niswaty, Wirawan, Akib, Saggaf e Daraba (2021), num estudo realizado na Indonésia, foi possível verificar que o *psycap* era preditor do *work engagement* e que existia uma relação positiva entre os dois. O que se vem a confirmar com diversos outros estudos, entre eles o estudo de Avey, Reichard, Luthans e Mhatre (2011) e de McElravy, Matkin e Hastings (2017). Na realidade este primeiro estudo de 2011, consiste numa meta análise do impacto do *psycap* nas atitudes, comportamentos e desempenho dos trabalhadores, o que se revelou ser um excelente contributo para o campo do comportamento organizacional. Segundo Avey e colaboradores (2011), indivíduos com elevados níveis de *psycap*, são mais propensos a sentirem-se mais energéticos e a esforçarem-se mais, refletindo-se num desempenho superior durante longos períodos de tempo. Isto deve-se ao facto de indivíduos com grandes níveis de auto-eficácia se esforçarem em tarefas que acreditam ser capazes de resolver. Pelo facto também de esses indivíduos possuírem a vontade de resolver problemas e desenvolverem diversas resoluções para os mesmos (esperança), por admitirem que acontecimentos positivos se devem a causas internas e terem efetivamente a expectativa de que os resultados serão positivos (otimismo), e por último por responderem de forma positiva e com grande resiliência sempre que encontram adversidades e contratemplos (resiliência). Já na África do Sul foi também desenvolvido um estudo, aplicado a vendedores de automóvel, que concluiu que o *psycap* explicava uma variância de 53% no *work engagement* (Harris, 2012). Na Nigéria também foi conduzido um estudo, em 2021, aplicado aos trabalhadores do setor público, no qual se avaliou o efeito do *psycap* no *work engagement*, explorando o papel mediador da inteligência emocional. Com uma amostra de 557 trabalhadores, os resultados mostraram uma mediação total da variável inteligência emocional, e que o *psycap* tem uma influência positiva e significativa no *work engagement* (George & Okon, 2021).

Desta forma formula-se a seguinte hipótese:

H1- O *PsyCap* está positivamente associado ao *work engagement*, dado que, alunos com um elevado nível de *PsyCap* apresentam mais *Work Engagement*.

2.3 *INDIVIDUAL WORK PERFORMANCE*

Outra variável importante na literatura do comportamento organizacional é o desempenho percebido em contexto organizacional. O desempenho percebido é uma das condições essenciais para o sucesso nas várias tarefas/objetivos. Sendo assim torna-se crucial, que as organizações tomem as ações necessárias para motivar e satisfazer os indivíduos, de forma a potenciar esse desempenho (Cunha et al., 2014).

Muitos são os autores que equiparam os conceitos: desempenho percebido, eficiência e eficácia (Lebas & Euske, 2006). Ainda assim é importante referir que existe uma diferença significativa quando falamos nestes dois conceitos, eficiência e eficácia. Segundo Robalo (1995) e Cameron e Quinn (2005), quando falamos em eficiência, estamos a falar da forma que nos permite cumprir os nossos objetivos gerindo o mais eficazmente os nossos recursos. Por outro lado, eficácia é definida como a relação entre o produto final e algum padrão ou expectativa. Refere-se à medida de obtenção ou não dos objetivos e normalmente remete-nos para a organização (Cunha et al., 2014). Segundo autores como Murphy, Cleveland, Skatebo e Kinney (2004), desempenho individual é efetivamente o que o individuo produz e que é observável, são todas as ações que contribuem para o sucesso das tarefas que o mesmo está a desempenhar. É visto como o resultado do esforço do trabalhador, para que a organização cumpra os seus objetivos (Borman & Motowidlo, 1997).

Mas porquê estudar esta variável? Segundo Hunter, Schmidt e Judiesch (1990) existe uma ligação direta entre a produtividade global de uma dada organização, e o desempenho percebido dos trabalhadores.

Para estudar o conceito de desempenho percebido, utilizou-se a variável *Individual Work Performance*, *IWP*, que para a presente investigação demonstrou ser a que melhor se enquadrou. Desta forma, a partir deste momento designar-se-á o desempenho percebido como *IWP*.

Em 1990, Campbell define a *Individual Work Performance (IWP)* como sendo comportamentos/ações relevantes para os objetivos de uma organização. Nota-se desde logo uma mudança de paradigma. Começa-se a dar importância, não apenas aos resultados, mas sim aos comportamentos e ações dos trabalhadores.

Para Campbell (1990), o desempenho de tarefa torna-se a componente mais relevante da *IWP* e caracteriza-a como sendo “a proficiência com a qual os trabalhadores realizam as tarefas técnicas essenciais para o seu trabalho” (p. 708-709).

Anos mais tarde, Borman e Motowidlo (1993), «dividem» a esfera desempenho em desempenho de tarefa e desempenho contextual ou extra-tarefa.

Finalmente Robinson e Bennett (1995), desenvolvem uma terceira parte integrante deste modelo através da sua análise empírica sobre comportamentos desviantes no local de trabalho. Estes comportamentos desviantes são todas as ações voluntárias dos indivíduos, que vão contra as regras da organização, colocando assim em risco outros trabalhadores e até mesmo a própria organização. A esta nova dimensão deu-se o nome de comportamentos de trabalho contraproducentes.

Ainda assim, existem estudos que consideram uma nova dimensão, o desempenho adaptativo. Segundo Koopmans e colaboradores (2011), esta dimensão é definida como a capacidade de um indivíduo se adaptar a mudanças no sistema do trabalho ou nas tarefas. É ainda definida como a capacidade de “resolver problemas de forma criativa, lidar com situações no trabalho pouco frequentes ou imprevisíveis, aprender novas tarefas, tecnologias e procedimentos, e de se adaptar a diferentes indivíduos, culturas ou ambientes físicos” (Koopmans, et al., 2011, p. 862). Apesar dos esforços, autores como Hesketh, Pulakos e Griffin argumentaram que esta deveria ser uma dimensão separada do conceito de *individual work performance*. Na verdade, conclui-se mais tarde que efetivamente esta representa uma parte integrante do desempenho contextual (Koopmans, et al., 2013).

2.3.1 Desempenho de Tarefa e Contextual

O desempenho de tarefa define-se como a eficácia com que os responsáveis pelos cargos desenvolvem atividades que contribuem para o núcleo técnico, seja diretamente através da implementação de uma parte do seu processo tecnológico, ou indiretamente, proporcionando-lhe os materiais e/ou serviços necessários (Borman & Motowidlo, 1997). Ou seja, no fundo, é o trabalho de cada funcionário. Todos os trabalhadores operam de forma a que a organização atinja o seu objetivo máximo, para isso podem estar na linha da frente, com um papel de destaque, ou por

outro lado, poderão estar na retaguarda a dar todo um outro tipo de apoio, no entanto todas estas tarefas são condições básicas para que a organização tenha sucesso.

Apesar de tudo, existe ainda uma peça fundamental, que potencia todo o funcionamento de uma empresa. E é nesta linha de pensamento que surge o desempenho contextual ou extra-tarefa. Nesta linha de pensamento, Borman e Motowidlo (1993) e Motowidlo, Borman e Schmit (1997), vêm ainda a acrescentar, que para além de todas as tarefas ditas obrigatórias por parte de cada individuo, ainda existe uma componente extra, tal como o nome indica, que pretende expandir ainda mais o sucesso da organização, através de ações a nível psicológico e social. Estes comportamentos vão para além do dever, para além do desempenho de tarefa (Brandão, 2010).

De forma a definir melhor este conceito, Borman e Motowidlo (1993), criam cinco categorias de comportamentos para uma melhor compreensão do desempenho contextual. Sendo elas:

- I. Ser voluntário para realizar tarefas extra, para além das que lhe competem por natureza;
- II. Ser perseverante, de forma a cumprir todas as tarefas a que se propõe, com sucesso;
- III. Ajudar e cooperar com os restantes trabalhadores;
- IV. Procurar seguir sempre todas as regras e procedimentos organizacionais, ainda que por vezes possa não ser o mais conveniente a nível pessoal;
- V. Aprovar, apoiar e defender projetos/objetivos organizacionais, abertamente;

2.3.2 Comportamento de Trabalho Contraproducente

Uma das maiores preocupações nas organizações prende-se com o comportamento de trabalho contraproducente por parte dos funcionários. Esta nova dimensão captou certamente a atenção dos estudiosos, no sentido de definir esta nova dimensão, e claro determinar uma estrutura com bases bem fundamentadas de forma a antecipar este tipo de comportamentos/ações (Rotundo & Sackett, 2002). Segundo estes autores, podemos definir o comportamento de trabalho contraproducente como um “comportamento voluntário que prejudica o bem-estar da organização” (p.69).

Algo a salientar, é o facto de que quase metade das conceptualizações do *individual work performance* incorporarem uma ou mais dimensões dos comportamentos de trabalho contraproducente. Alguns exemplos dessas dimensões são o presentismo, o absentismo, atrasos no trabalho, distrações, roubo, abuso de substâncias ilícitas, comportamentos agressivos no local de

trabalho, não cumprimento das regras da organização, entre outros (Koopmans et al., 2011; Rotundo & Sackett, 2002)

2.3.3 Relação entre o Capital Psicológico Positivo e o *IWP*

De acordo com o estudo de Teixeira, Soares e Lopes (2015), existe evidencia estatística entre o *psycap* e o desempenho. Este estudo, aplicado a uma amostra de 100 vendedores de uma organização portuguesa de prestação de serviços, mostra que há uma relação positiva entre o *psycap* e os dois tipos de desempenho estudados, de tarefa e contextual. Conforme a literatura, são vários os autores que confirmam existir uma relação positiva entre estas duas variáveis, sendo eles Avey, Luthans e Youssef (2009), Luthans (2002), Luthans, Avolio, Walumbwa e Li (2005), e Luthans, Youssef e Avolio (2007). Kappagoda, Othman e Alwis (2014), num estudo realizado no Sri Lanka a uma amostra de 176 gestores e 357 trabalhadores não gestores, no setor bancário, também concluíram existir uma quantidade substancial de estudos que confirmam a relação entre o *psycap* e o desempenho dos trabalhadores. E tal como nos estudos analisados, também neste estudo em concreto, foi confirmada a relação significativa e positiva entre estas duas variáveis. Por último, de salientar a meta-análise conduzida por Avey, Reichard, Luthans e Mhatre (2011), na qual os mesmos constataram sem qualquer dúvida que o *psycap* é um preditor importante para os *outcomes* desejáveis, tais como o desempenho no trabalho (desempenho de tarefa e contextual). Esta variável, *psycap*, leva a um aumento das atitudes desejáveis dos trabalhadores e ajuda a «afastar» as atitudes e comportamentos indesejáveis. Ainda concluiu, pelos estudos que analisou, não existirem diferenças significativas se a análise consistia em auto-avaliações ou nas avaliações dos supervisores e ainda se era conduzida em estudantes ou em adultos já no local de trabalho.

Desta forma, formulam-se as seguintes hipóteses:

H2 – O *PsyCap* está positivamente associado ao *IWP*, sendo que alunos com um elevado nível de *PsyCap* apresentam um maior *IWP*.

H2a – O *PsyCap* está positivamente associado ao desempenho de tarefa, sendo que alunos com um elevado nível de *PsyCap* apresentam um maior desempenho de tarefa.

H2b - O *PsyCap* está positivamente associado ao desempenho contextual, sendo que alunos com um elevado nível de *PsyCap* apresentam um maior desempenho contextual.

No que diz respeito à relação entre o *PsyCap* e os comportamentos de trabalho contraproducentes, existe certamente a necessidade de investir mais esforços no estudo desta relação. Ainda assim, o estudo de Alqasmi, Manzoor e Hassan (2015), cujo objetivo foi explorar a interferência do *psycap* no controlo dos comportamentos de trabalho contraproducentes, demonstrou-se existir uma relação significativa, na medida em que as esferas do *psycap* têm a força para limitar os comportamentos desviantes, em trabalhadores numa determinada organização.

Estudos como Rodríguez-Cifuentes, Segura-Camacho, García-Ael e Topa (2020), Raaghul (2014), e T. Shah e S. Shah (2016) vêm a corroborar com este pressuposto.

Formula-se assim a seguinte hipótese:

H2c - O *PsyCap* está negativamente associado aos comportamentos de trabalho contraproducentes, sendo que alunos com um elevado nível de *PsyCap* apresentam um menor comportamento de trabalho contraproducente.

2.3.4 Relação entre o *Work Engagement* e o *IWP*

De acordo com um estudo realizado por Soares, Veloso, Ferreira-Oliveira e Silva (2017), foi possível concluir que existe uma relação direta e positiva entre o *work engagement* e as várias dimensões do desempenho, o que vem a corroborar com diversos estudos já realizados, tais como Shimazu e Schaufeli (2009) e Shimazu, Schaufeli, Kubota e Kawakami (2012) que acabaram por concluir exatamente o mesmo.

Christian, Garza e Slaughter (2011), desenvolvem um modelo de meta análise que conclui que o *engagement* é um preditor do desempenho no trabalho, seja no caso do desempenho de tarefa ou no desempenho contextual. Schaufeli (2013) no seu estudo ainda reforça que a razão de o *engagement* possuir uma relação tão forte com o desempenho, mais do que qualquer outra atitude no trabalho, se deve ao facto de refletir uma força energética que guia o individuo na direção certa, ao invés de uma sensação de satisfação, comum para a satisfação no trabalho.

Tendo por base a literatura acima exposta, formulam-se outras três hipóteses:

H3: O *Work Engagement* está positivamente associado ao *IWP*, sendo que alunos com elevado nível de *Work Engagement* apresentam um maior *IWP*.

H3a: O *Work Engagement* está positivamente associado ao desempenho de tarefa, sendo que alunos com elevado nível de *Work Engagement* apresentam um maior desempenho de tarefa.

H3b: O *Work Engagement* está positivamente associado ao desempenho contextual, sendo que alunos com elevado nível de *Work Engagement* apresentam um maior desempenho contextual.

Ao contrário do desempenho de tarefa e contextual, os comportamentos de trabalho contraproducentes surgiram mais recentemente e por isso é algo que ainda não foi estudado com tanto enfoque. No entanto existe evidência de que estes comportamentos desviantes se relacionam negativamente com o *work engagement*. Segundo Lee e Allen (2002), os comportamentos de trabalho contraproducentes contêm tanto componentes afetivos como cognitivos. Sendo assim, emoções negativas exercem efeitos diretos e indiretos nos comportamentos desviantes, considerando o *engagement* como uma resposta positiva na esfera emocional. Os autores concluem assim, que a resposta a uma emoção afetiva positiva nas tarefas de um funcionário, deverão ter uma relação negativa com os comportamentos de trabalho contraproducentes. Mais concretamente, existe uma relação negativa entre os comportamentos desviantes e o *work engagement*. Vários estudos vêm a confirmar esta teoria (Rich, 2006; Colbert et al., 2004).

Sendo assim formula-se uma hipótese adicional:

H3c: O *Work Engagement* está negativamente associado aos comportamentos de trabalho contraproducentes, sendo que alunos com um elevado nível de *Work Engagement* apresentam um menor comportamento de trabalho contraproducente.

2.4 PSYCAP, WORK ENGAGEMENT E IWP NO CONTEXTO ACADÉMICO

No domínio académico existem inúmeros estudos, que focaram as suas investigações no impacto dos fatores cognitivos e nos fatores psicológicos negativos na aprendizagem de um estudante, no entanto, estudos mais recentes mostraram interesse em estudar o papel da psicologia positiva e das emoções positivas no processo de aprendizagem (Rand et al., 2011; You & Kang, 2014). Na verdade, Artino e Jones (2012), Pekrun, Goetz, Titz e Perry (2002), e You e Kang (2014) mostraram que as emoções positivas estimulam a motivação dos estudantes e encorajam-nos a utilizar novas estratégias de aprendizagem.

You (2016), num estudo aplicado a uma escola na Coreia, com uma amostra de 490 estudantes, concluiu que o *psycap* dos mesmos tinha um impacto significativo e positivo na aprendizagem dos estudantes e por consequência, no seu desempenho. O autor também concluiu que indiretamente, o *psycap* também influenciou de forma positiva o *engagement*.

Na realidade, estudantes *engaged* nas suas tarefas, têm uma maior probabilidade de ter um bom desempenho, levando a que o mesmo percecionese esses resultados positivos como fruto da sua competência e esforço, aumentando os seus níveis de *psycap*. Assim, o mesmo terá mais confiança (auto-eficácia), mais certezas de que terá um futuro promissor (esperança e otimismo) e será capaz de lidar melhor com qualquer frustração (resiliência) (Siu et al., 2014).

Siu, Bakker e Jiang (2014), conduziram uma investigação, em que um dos objetivos foi verificar se a relação entre o *psycap* e o *engagement* nos estudantes universitários de uma faculdade em Hong Kong era recíproca. No final concluíram que efetivamente era verdade, o que vem a dar suporte à presente investigação.

2.5 PSYCAP, WORK ENGAGEMENT E IWP NO CONTEXTO MILITAR

Dadas as especificidades da vida militar, torna-se ainda mais importante a organização ter indivíduos psicologicamente saudáveis, contribuindo assim para um bom ambiente de trabalho onde todos se encontram devidamente focados nas suas tarefas, mantendo sempre os mais elevados padrões de segurança.

Gurbuz e Bozkurt Yildirim (2018), estudaram o impacto das dimensões do *psycap* no desempenho de tarefa, satisfação no trabalho, comprometimento afetivo, satisfação no trabalho e nos comportamentos de cidadania organizacional, usando uma amostra de 260 mecânicos de aeronaves do exército da Turquia. Os mesmos, concluíram que o *psycap* efetivamente é um preditor das outras variáveis estudadas, incluindo o desempenho.

Um militar, dadas as particularidades da sua profissão, tem de estar sempre pronto para ser colocado num teatro de operações, e tendo em conta que estamos a falar da «escola» que forma os oficiais «do amanhã», estamos na verdade a falar de futuros líderes. Um líder quando necessário tem de ter a capacidade de adaptar as esferas do *psycap*, de forma a dar resposta a diferentes situações. A natureza dinâmica das dimensões do *psycap* torna-se um recurso estratégico crucial (Milosevic et al., 2017).

Por outro lado, temos também o *work engagement*, que já demonstrou ser uma esfera igualmente importante para qualquer organização. Como abordado anteriormente, trabalhadores *engaged* desempenham melhor as suas funções, dado que ocasionalmente, experienciam emoções positivas que lhes permitem desenvolver capacidades não tão desenvolvidas. Elevando assim os seus níveis de saúde física e psicológica, melhorando as suas capacidades para lidar com os desafios do trabalho, e também transferir o *engagement* para outros indivíduos, o que é extremamente benéfico, visto que o desempenho organizacional é o resultado do esforço combinado do trabalho individual de vários trabalhadores (Bakker et al., 2008). Desta forma conclui-se que, assim como em qualquer organização, em contexto militar também se pretende que os níveis de *engagement* sejam os mais elevados.

2.6 EFEITO DE MEDIAÇÃO DA VARIÁVEL *WORK ENGAGEMENT* NA RELAÇÃO ENTRE O *PSYCAP* E O *WORK ENGAGEMENT*

Para formular as hipóteses H4, devemos primeiro definir o que é uma variável mediadora. De acordo com Preacher e Hayes (2004), uma dada variável pode ser classificada como mediadora na medida em que a mesma é responsável pela relação entre o preditor e o *output*. Na realidade um mediador explica de que forma e porquê dados efeitos acontecem. Enquanto que na figura 3a vemos uma relação direta entre a variável X e Y, na figura 3b vemos os efeitos que uma variável M tem sobre as mesmas variáveis X e Y. Resumindo, uma variável independente X pode afetar uma variável dependente Y através de uma ou mais variáveis independentes/mediadoras M. Verifica-se também que poderá existir uma mediação simples ou uma mediação múltipla, consoante se existe apenas uma variável mediadora ou mais (Baron & Kenny, 1986).

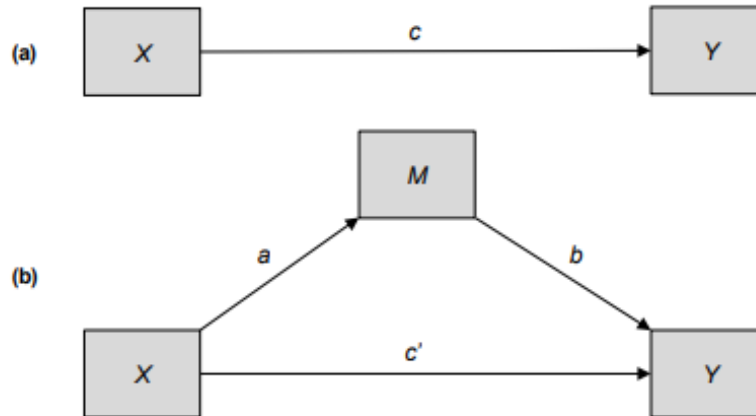
Existem então três condições fundamentais para considerar uma variável M como mediadora, caso:

- I. X seja um preditor significativo de Y
- II. X seja um preditor significativo de M
- III. M seja um preditor significativo de Y, controlado por X

(Preacher & Hayes, 2004)

Figura 3

Modelo Conceitual de Mediação Simples



Alessandri, Consiglio, Luthans e Borgogni (2018), realizaram um estudo a uma empresa de comunicações, com uma amostra de 420 indivíduos, com o objetivo de testar um modelo dinâmico do impacto do *PsyCap* no *Work Engagement* e na *Performance no Trabalho*. Uma das hipóteses consideradas foi precisamente, o *work engagement* como mediador dos níveis de *psycap* e performance no trabalho. Segundo este modelo, o *psycap* pode ser conceptualizado como a expressão das características psicológicas dos indivíduos, ou seja, as suas potencialidades. O *work engagement* expressa uma componente motivacional e representa os esforços e envolvimento que um indivíduo dedica no trabalho. Por outro lado, a performance no trabalho representa os resultados do comportamento do trabalhador, e consequentemente, o valor e reconhecimento da organização. É então “através deste processo motivacional (*work engagement*) que as potencialidades (*psycap*) se transformam em comportamentos organizacionais produtivos (performance no trabalho)” (Alessandri et al., 2018, p. 37). De ressaltar que neste estudo as hipóteses referentes a esta mediação do *work engagement* foram ambas confirmadas. Estes resultados também foram confirmados em outros estudos, não só para o desempenho individual, mas também para o de tarefa e contextual (Chen, 2015; Zuberbühler et al., 2021).

Assim formulam-se as restantes hipóteses do estudo:

H4: O *Work Engagement* tem um efeito mediador na relação entre o *PsyCap* e o IWP.

H4a: O *Work Engagement* tem um efeito mediador na relação entre o *PsyCap* e o desempenho de tarefa.

H4b: O *Work Engagement* tem um efeito mediador na relação entre o *PsyCap* e o desempenho contextual.

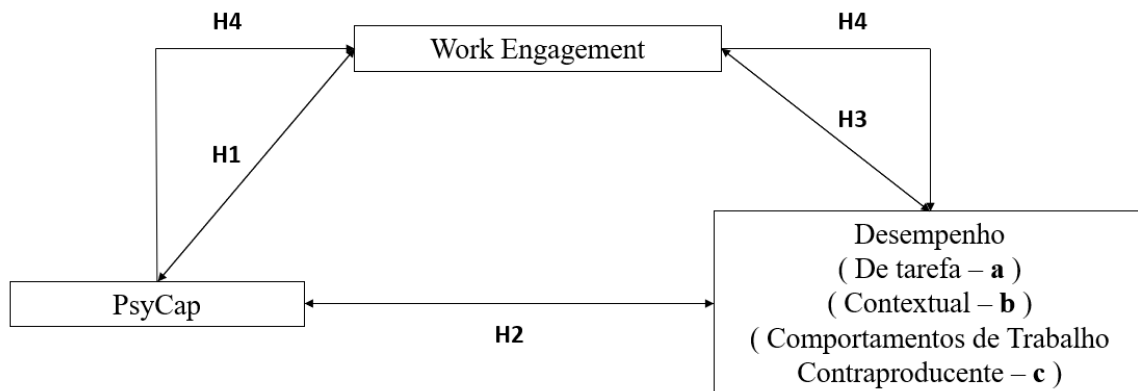
H4c: O *Work Engagement* tem um efeito mediador na relação entre o *PsyCap* e os comportamentos de trabalho contraproducentes.

2.7 MODELO DE ANÁLISE, HIPÓTESES E PERGUNTAS ESPECÍFICAS

Sintetizando o modelo de análise e as respetivas hipóteses, apresenta-se a figura 4.

Figura 4

Modelo de Análise



Na figura 4, está espelhada uma síntese das hipóteses do estudo.

Paralelamente às hipóteses definidas, torna-se interessante analisar as seguintes perguntas específicas:

PE 1: Existem diferenças significativas entre especialidades nos níveis de Capital Psicológico Positivo, *Work Engagement* e nas três dimensões de *IWP*?

PE 2: Existem diferenças significativas nos níveis de Capital Psicológico Positivo, *Work Engagement* e nas três dimensões de *IWP*, consoante o posto do aluno?

PE 3: Existem diferenças significativas nos níveis de Capital Psicológico Positivo, *Work Engagement* e nas três dimensões de *IWP*, consoante o sexo do aluno?

3 MÉTODO

No capítulo anterior procedeu-se à revisão de literatura referente à temática em estudo. Foi possível definir as três variáveis principais do estudo, sendo elas o *PsyCap*, o *Work Engagement* e o *Individual Work Performance*.

No presente capítulo será definida a estratégia de investigação e desenho da pesquisa, a caracterização dos instrumentos de recolha de dados, os procedimentos de recolha e análise de dados e ainda, a população e amostra.

3.1 ESTRATÉGIA DE INVESTIGAÇÃO E DESENHO DA PESQUISA

Segundo Silva e Simon (2005), uma metodologia de investigação quantitativa deverá ser conduzida quando se conhece as qualidades e se tem o controlo das variáveis a serem analisadas. Ou seja, quando existe um problema bem definido e se tem literatura e estudos empíricos a respeito do objeto a estudar (Silva et al., 2014).

Simplificando, o método quantitativo é usado para testar teorias, analisando a relação entre variáveis. Sendo que as mesmas poderão ser testadas através de instrumentos que permitam, posteriormente, realizar análises estatísticas (J. W. Creswell & J. D. Creswell, 2018).

Dada a natureza do presente estudo, recorreu-se à utilização de um inquérito por questionário, para a recolha de dados. Importante também será salientar que se trata de um estudo hipotético-dedutivo, no qual, partindo da literatura anteriormente analisada, se desenvolveu um modelo de análise relacionando as três variáveis de estudo, aplicadas à Academia da Força Aérea.

3.2 CARACTERIZAÇÃO DO INSTRUMENTO DE RECOLHA DE DADOS

De forma a cumprir os objetivos definidos, foi desenvolvido um questionário, que se encontra dividido em quatro secções distintas (Anexo A). A primeira secção é composta por questões de natureza puramente demográfica (sexo, idade, especialidade e posto), já as restantes secções, focam-se nas três principais variáveis deste estudo. Sendo elas o *PsyCap*, o *Work Engagement* e o *Individual Work Performance*.

3.2.1 Instrumento de Medida do *Capital Psicológico Positivo*

Para se definir esta variável, foi utilizado o questionário PCQ-24, de *psycap* desenvolvido por Luthans, Youssef e Avolio (2007). Este é composto por 24 questões (e.g., “Sinto confiança em analisar problemas de longa duração para encontrar uma solução.”), que avaliam as quatro dimensões (auto-eficácia, otimismo, esperança, resiliência), sendo cada uma delas avaliada em seis itens, numa escala *likert* de 1 a 6, em que 1 corresponde a “Discordo Totalmente” e 6 a “Concordo Totalmente”. A respetiva tradução para português foi realizada por Matias e D’Oliveira (2011), num trabalho não publicado e retirado da dissertação de mestrado de Moreira (2012). O instrumento de medida sofreu ainda um ligeiro ajuste, de forma a adaptar ao contexto militar (e.g., “Sinto confiança na apresentação de informação a um grupo de camaradas”), tendo sido posteriormente revisto e aprovado pelas orientadoras.

Tabela 1

Dimensões do PsyCap

Variável	Dimensões	Itens correspondentes
<i>Psycap</i>	Auto-Eficácia	1-6
	Esperança	7-12
	Otimismo	13-18
	Resiliência	19-24

3.2.2 Instrumento de Medida do *Work Engagement*

Para operacionalizar a variável *Work Engagement* utilizou-se a *Utrecht Work Engagement Scale* adaptada para estudantes, desenvolvida por Schaufeli e Bakker (2004), composta por 17 questões (e.g., “Acredito que o meu trabalho tem significado.”), que se distribuem em três componente, vigor, dedicação e absorção. A escala utilizada foi do tipo *likert*, de 0 “nunca/nenhuma vez” a 6 “Sempre/todos os dias”. Quanto aos níveis de confiabilidade da escala, os autores verificaram um *alfa de cronbach* de 0.93 (Schaufeli & Bakker, 2004). Na tabela 2, estão espelhadas as três dimensões da escala, juntamente com os itens correspondentes a cada uma dessas esferas.

Tabela 2*Dimensões do Work Engagement*

Variável	Dimensões	Itens correspondentes
Work Engagement	Vigor	1,4,8,12,15,17
	Dedicação	2,5,7,10,13
	Absorção	3,6,9,11,14,16

3.2.3 Instrumento de Medida do *Individual Work Performance*

Optou-se por utilizar a escala de autoavaliação *Individual Work Performance Questionnaire*, IWPQ de Koopmans, Bernaards, Hildebrandt, de Vet e van der Beek (2014). Este questionário permite medir e classificar o desempenho percebido de um indivíduo, em 18 itens (*e.g.*, “Consegui planejar o meu trabalho para que estivesse pronto a tempo.”), através de três dimensões, desempenho de tarefa, desempenho contextual e comportamentos de trabalho contraproducentes. Esta escala apresenta um formato de resposta fechado, do tipo *likert*, com 5 opções de resposta, desde 0 “Raramente” a 4 “Sempre”. A tradução foi retirada da dissertação de mestrado de Neves (2015). Na tabela 3, estão espelhadas as três dimensões da escala, juntamente com os itens correspondentes a cada uma dessas esferas.

Tabela 3*Dimensões do Individual Work Performance*

Variável	Dimensões	Itens correspondentes
IWP	Desempenho de Tarefa	TP1-TP5
	Desempenho Contextual	CP6-CP13
	Comportamentos de Trabalho Contraproducente	CWB14-CWB18

3.2.4 Pré-teste ao Questionário

Após finalizada a definição dos instrumentos de medida das variáveis, procedeu-se ao desenvolvimento de um pré-teste, de forma a aferir a qualidade do questionário em questão. Um pré-teste é a aplicação do questionário a uma pequena amostra, de forma a perceber o quão bem o mesmo funciona (Hunt et al., 1982). É uma ferramenta fundamental pois, como refere Backstrom e Hursh (1963), podemos debruçar-nos horas a trabalhar na perfeição, mas nada poderá substituir a testagem de um instrumento desenhado para comunicar com pessoas vulgares.

O mesmo, foi aplicado a cinco alunos do quinto ano da especialidade Piloto Aviador, previamente alertados para o efeito. Após o preenchimento do pré-teste, os cinco inquiridos, reportaram não ter tido qualquer dificuldade no seu preenchimento, tendo demorado aproximadamente sete minutos. De salientar que o envio do *link* para o questionário, foi disponibilizado online, através da plataforma *WhatsApp* (plataforma usada na Academia, como meio de comunicação).

3.3 PROCEDIMENTO DE RECOLHA DE DADOS

Para se proceder à recolha de dados, foi necessário realizar em antemão um requerimento a Sua Excelência o Comandante da Academia da Força Aérea, de forma a ser aceite a aplicação do questionário.

Após concedida autorização para a aplicação do questionário, o mesmo foi divulgado, pelo próprio, no dia 7 de novembro de 2021, para a população em questão. Através da ajuda da plataforma *Google Forms*, o questionário foi enviado por *email* a todos os alunos, com a respetiva nota introdutória e contextualização das variáveis em estudo, tendo as respostas sido confidenciais e anónimas, destinando-se exclusivamente para fins de investigação científica. Posteriormente foi necessário o reenvio do *link*, através da plataforma *WhatsApp*, de forma a atingir o maior número de respostas e assim garantir uma maior cobertura da população.

A aplicação do questionário terminou no dia 8 de dezembro de 2021, sensivelmente um mês após o seu lançamento.

3.4 PROCEDIMENTO DE ANÁLISE DE DADOS

Para realizar o tratamento dos dados utilizou-se a plataforma *Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS) versão 28.0.

Inicialmente procedeu-se à análise das qualidades psicométricas dos instrumentos de medida, através da análise fatorial, exploratória e confirmatória, de fiabilidade, através dos *Alfas de Cronbach*, e de sensibilidade através dos testes Kolmogorov-Smirnov, e posteriormente através da análise da assimetria e curtose. Seguidamente realizaram-se análises descritivas das variáveis em estudo, onde foi possível verificar e comparar as médias e desvios padrão das mesmas. Finalmente procedeu-se à análise correlacional, assim como à análise das hipóteses de mediação, através da ferramenta macro Process v3.1. Como complemento, ainda se realizaram testes de diferença de médias para analisar a hipótese de existirem diferenças significativas entre especialidade, posto e sexo nos alunos da AFA.

3.5 POPULAÇÃO E AMOSTRA

A população alvo deste estudo foram todos os alunos da Academia da Força Aérea, no atual ano letivo 2021/2022.

Quanto à amostragem, esta é não probabilística ou por conveniência, aplicada a todos os alunos do 1.º ao 7.º ano. Foram reunidos 242 questionários, numa população de 255 alunos, o que se reflete numa taxa de resposta de 94,9%.

Na tabela 4 é possível constatar que a amostra estudada é maioritariamente do sexo masculino, com uma percentagem de 78.5%, enquanto que o sexo feminino representa uma percentagem de 21.5%. Ainda é possível verificar que a especialidade Piloto Aviador representa a maioria das respostas (43.4%), como expectável, tendo em consideração as necessidades da Força Aérea Portuguesa.

Tabela 4*Caracterização da amostra*

		População		Amostra	
		N	%	n	%
Total		255	100	242	100
Sexo	Masculino	203	79.6	190	78.5
	Feminino	52	20.4	52	21.5
Especialidade	Pilav	106	41.6	105	43.4
	Engaer	40	15.7	36	14.9
	Engel	45	17.6	40	16.5
	Engaed	16	6.3	15	6.2
	Admaer	37	14.5	35	14.5
	Med	11	4.3	11	4.5

Como é possível verificar na tabela 5, o ano em que se obteve mais respostas (30.2%) foi o segundo ano, pelo facto de serem um curso maior em número, enquanto que o ano em que se obtiveram menos respostas foi no sétimo ano. Como é possível verificar, a taxa de resposta foi de 100% no 2.º e no 5.º ano.

Tabela 5*Posto dos inquiridos*

		População		Amostra	
		N	%	n	%
Alferes 7.º ano		21	8.2	16	6.6
Alferes 6.º ano		22	8.6	18	7.4
Aspirante 5.º ano		29	11.4	29	12.0
Posto	Cadete 4.º ano	33	12.9	32	13.2
	Cadete 3.º ano	30	11.8	29	12.0
	Cadete 2.º ano	73	28.6	73	30.2
	Cadete 1.º ano	47	18.4	45	18.6
	Total	255	100	242	100.0

Na tabela 6 é possível verificar alguns dados estatísticos a respeito das idades dos inquiridos. De salientar a média e a moda, 20.74 e 19.00, respetivamente.

Tabela 6 - Idade dos inquiridos

	Média	Mediana	Moda	Desvio Padrão	Mín.	Máx.
Idade	20.74	20.00	19.00	2.23	17	30

4 RESULTADOS

Neste capítulo serão apresentados os resultados obtidos através da análise dos dados recolhidos. Desta forma procedeu-se inicialmente à análise fatorial, de fiabilidade, sensibilidade e ainda à análise descritiva dos itens referentes a cada instrumento de medida.

Posteriormente foi apresentada a correlação entre as variáveis em estudo, testadas as regressões lineares e respetivas mediações e por último realizados os testes de diferenças de média.

4.1 ANÁLISE DAS QUALIDADES PSICOMÉTRICAS DOS INSTRUMENTOS

Nesta secção irá ser realizada a análise das características psicométricas dos instrumentos quantitativos utilizados no questionário aplicado. Procedeu-se à análise fatorial, de fiabilidade e de sensibilidade dos instrumentos de medida, *PsyCap*, *Work Engagement* e *Individual Work Performance*. Seguidamente apresentam-se os resultados destas mesmas análises.

4.1.1 Análise Fatorial das Escalas

Efetou-se uma análise fatorial exploratória aos itens das três variáveis estudadas, de forma a verificar quais os fatores que emergiam em cada instrumento, e que, por sua vez teriam a capacidade de resumir/simplificar a informação presente no conjunto de itens de cada variável, num número reduzido de fatores não observáveis (Marôco, 2011). Para tal, recorreu-se a três critérios, sendo eles o critério Kaiser, o critério *Scree Plot* e o critério de percentagem de variância acumulada. O critério Kaiser afirma que se deverá extrair apenas os fatores com um *eigenvalue* superior a 1. Quanto ao segundo método utilizado, o diagrama *Scree Plot*, a forma de interpretar, é simplesmente olhar para o ponto de inflexão do mesmo, por outras palavras, verificar quando a curva da variância individual se torna horizontal ou sofre uma queda abrupta (Cattel, 1966). Por último, o critério de percentagem de variância acumulada. Segundo Matos e Rodrigues (2019), a extração dos fatores deverá ter continuidade até se encontrar o patamar específico. Para Hair, Black e Tatham (2005), o patamar aceitável será de 60%, ou seja, retemos todos os fatores até ao fator que atinge este patamar, inclusive. De salientar que é usual determinar soluções empíricas distintas, desta forma, solução ótima será encontrar o número mínimo de fatores que maximiza a quantidade de variância total explicada (Matos & Rodrigues, 2019).

Foi ainda verificado o valor de Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) e realizado o teste de esfericidade de Bartlett, que permitem, respetivamente, avaliar a adequacidade da análise fatorial e examinar a hipótese de que as variáveis não sejam correlacionadas na população.

Como complemento ainda foi realizada a análise fatorial confirmatória, através da ferramenta JASP 0.16 para melhor apurar a qualidade do ajustamento global do modelo.

4.1.1.1 Análise Fatorial do PCQ-24

Através da figura 5, é possível verificar um valor de Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) de 0.82, classificado por Marôco (2011) como bom, ou seja, demonstra uma correlação boa entre as variáveis. Já o teste de esfericidade de Bartlett, apresenta um *p-value* < 0.001, abaixo do nível de significância (0.05), o que permite rejeitar H_0 , e assim concluir que as variáveis se encontram correlacionadas significativamente. Ainda, através do critério Kaiser, *Scree Plot* e de percentagem de variância acumulada, foi possível extrair seis fatores, que permitem explicar convenientemente o fenómeno em estudo. A figura 6 e 7 vêm a confirmar o descrito.

Figura 5

Valor de KMO e Teste de Esfericidade de Bartlett aplicado ao PCQ-24

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.823
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	1792.426
	df	276
	Sig.	<.001

Figura 6

Teste Scree Plot aplicado ao PCQ-24

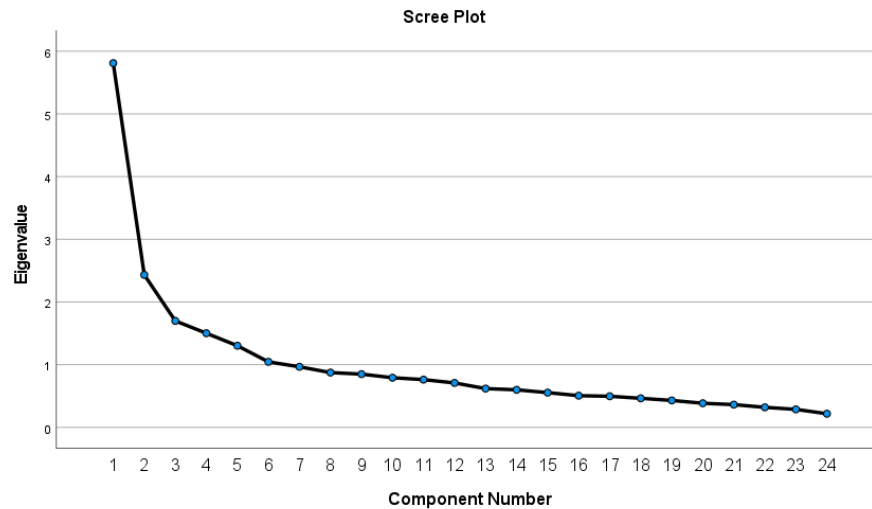


Figura 7

Teste Variância Total Explicada aplicado ao PCQ-24

Component	Total Variance Explained								
	Total	Initial Eigenvalues		Extraction Sums of Squared Loadings			Rotation Sums of Squared Loadings		
		% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	5.811	24.214	24.214	5.811	24.214	24.214	2.565	10.687	10.687
2	2.434	10.141	34.355	2.434	10.141	34.355	2.500	10.417	21.104
3	1.699	7.081	41.435	1.699	7.081	41.435	2.498	10.408	31.512
4	1.502	6.260	47.695	1.502	6.260	47.695	2.322	9.677	41.189
5	1.303	5.430	53.125	1.303	5.430	53.125	2.122	8.841	50.029
6	1.046	4.359	57.483	1.046	4.359	57.483	1.789	7.454	57.483
7	.967	4.030	61.513						

Foi ainda realizada uma análise fatorial confirmatória através da ferramenta JASP 0.16, de forma a apurar melhor a qualidade do ajustamento global do modelo proposto. Para isso, foi utilizada a estatística qui-quadrado, que testa a hipótese de que o modelo teórico é consistente com o padrão de covariância das variáveis observadas, por outras palavras ao rejeitarmos a hipótese nula, admitimos que o modelo não se ajusta bem às variáveis observadas. O que significa, que ao não rejeitarmos a hipótese nula, estamos a dizer que o modelo tem um bom ajuste. Sendo assim o

que se pretende é que o valor do qui-quadrado seja baixo, relativamente aos graus de liberdade, com um *p-value* elevado (Kline, 2016).

Como é possível verificar na tabela 7, os valores não são os mais favoráveis, permitindo assim rejeitar a hipótese nula e aferir que o modelo observado não tem um bom ajuste quando comparado com o modelo teórico. No entanto, como referido por Kline (2016), este teste apresenta erros significativos para grandes amostras e por isso é sempre aconselhável realizar testes adicionais de ajuste do modelo.

Tabela 7

Teste Qui-quadrado das diferentes variáveis

	X²	df	p
<i>PsyCap</i>	591.36	246	< .001
Work Engagement	378.10	116	< .001
Individual Work Performance	373.05	132	< .001

Assim sendo, foram utilizados os índices de ajuste CFI, TLI, RMSEA e SRMR. Os índices CFI (*Comparative Fit Index*) e TLI (*Tucker Lewis Index*) medem o ajuste relativo do modelo observado ao compará-lo com o modelo base. Por sua vez, o RMSEA (*Root Mean Square Error of Approximation*) é também uma medida de discrepância entre os dois modelos, avaliando se o modelo se ajusta de forma razoável à população. Por último, o SRMR (*Standardized Root Mean Square Residual*), que analisa o quão distantes estão as correlações estimadas pela análise fatorial confirmatória, das correlações observadas pela amostra. Ou seja, quanto maior a discrepância entre a correlação estimada e a original, maior é o erro. Tanto o RMSEA como o SRMR variam de 0 a 1 sendo que quanto mais próximo de 0 melhor é o ajuste do modelo.

Esta não é uma temática consensual, sendo que existem discrepâncias entre os vários autores quanto aos valores de *cutoff* para os níveis de qualidade de ajustamento, uns com valores mais ou menos restritivos. Segundo Hu e Bentler (1999) valores superiores a 0.95 de CFI e TLI revelam um ótimo ajustamento, e definem como um ajuste adequado, valores superiores a 0.9. Afirmam também como valores adequados, um RMSEA menor ou igual que 0.06 e um SRMR menor ou

igual a 0.09. Já Marôco (2010) adjetiva como valores de referência: CFI e TLI com valores menores que 0.8, refletem um mau ajustamento, entre [0.8, 0.9[um ajustamento sofrível, entre [0.9, 0.95[um ajustamento bom e para valores maiores que 0.95 um ajustamento muito bom. No que diz respeito ao RMSEA e SRMR, o mesmo autor considera como um ajuste inaceitável valores superiores a 0.10, como um ajuste bom, valores entre [0.05, 0.10] e como ajuste muito bom valores inferiores a 0.05. Para Steiger (1989) e Browne e Cudeck (1993), valores de RMSEA menores que 0.05 refletem um ajuste quase perfeito, valores entre 0.05 e 0.08 um ajuste aceitável e valores maiores que 0.10 um ajuste fraco.

Sendo assim, com a análise fatorial confirmatória obtiveram-se os seguintes índices de ajuste: CFI=0.783, TLI=0.757, RMSEA=0.076, SRMR=0.083, o que de acordo com a literatura, não são valores que refletem um bom ajuste. Desta forma, recorreu-se aos índices de modificação, no qual, através das associações das correlações entre erros de itens pertencentes à mesma dimensão, foi possível melhorar o ajuste do modelo. Agruparam-se os erros associados dos itens 20-23, 10-12, 19-21, 8-12, 9-10, 8-10, 1-5, 2-3, 3-4, 3-5, 17-18, 1-4, 7-12, 7-10, 1-6, 2-5, 20-22, 9-11, 2-4, o que resultou nos seguintes valores: CFI=0.898, TLI=0.876, RMSEA=0.054, SRMR=0.067. Obtiveram-se valores de CFI e TLI sofríveis a tender para o bom e valores de RMSEA e SRMR que refletem um bom ajuste.

Sendo assim, vamos assumir a estrutura fatorial dos autores originais, tendo em consideração os bons *alfas de cronbach* e os índices de ajuste.

4.1.1.2 Análise Fatorial do *Utrecht Work Engagement Scale*

Recorreu-se também à análise fatorial para validar o instrumento de medida do *work engagement*. Como é possível verificar na figura 8, o valor de KMO obtido foi de 0.93, o que segundo Marôco (2011) poderá ser classificado como excelente. Quanto ao teste de esfericidade de Bartlett, este apresenta um *p-value* de 0.000, abaixo do nível de significância (0.005), logo podemos mais uma vez rejeitar H_0 , confirmando que as variáveis se encontram correlacionadas significativamente. Da análise fatorial, ainda foi possível reter três fatores que permitem explicar o fenómeno de estudo convenientemente, como é possível observar nas figuras 9 e 10.

Figura 8

Valor de KMO e Teste de Esfericidade de Bartlett aplicado à Utrecht Work Engagement Scale

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.930
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	2204.586
	df	136
	Sig.	.000

Figura 9

Teste Scree Plot aplicado à Utrecht Work Engagement Scale

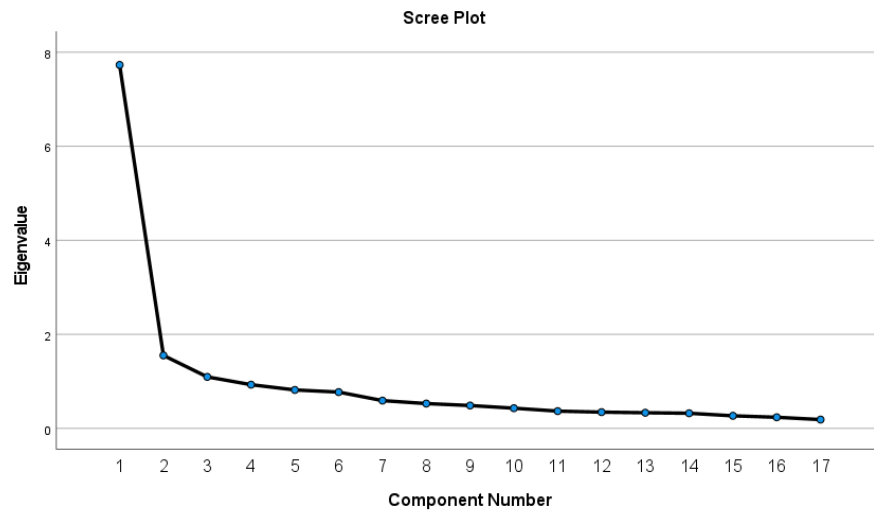


Figura 10

Teste Variância Total Explicada aplicado à Utrecht Work Engagement Scale

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings			Rotation Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	7.731	45.479	45.479	7.731	45.479	45.479	4.336	25.508	25.508
2	1.552	9.131	54.610	1.552	9.131	54.610	3.043	17.901	43.410
3	1.096	6.446	61.056	1.096	6.446	61.056	3.000	17.646	61.056
4	.930	5.472	66.527						

Através da análise fatorial confirmatória obtiveram-se os seguintes índices de ajuste: CFI=0.877, TLI=0.856, RMSEA=0.097, SRMR=0.071, o que de acordo com a literatura, não são valores que refletem um bom ajuste. Desta forma, recorreu-se aos índices de modificação, no qual, através das associações das correlações entre erros de itens pertencentes à mesma dimensão, foi possível melhorar o ajuste do modelo. Agruparam-se os erros associados dos itens 15 e 17, o que resultou nos seguintes valores: CFI=0.916, TLI=0.901, RMSEA=0.080, SRMR=0.064, que refletem um bom ajuste do modelo.

Desta forma, vamos assumir a estrutura fatorial dos autores originais, de três fatores, que foi também possível verificar na análise fatorial confirmatória.

4.1.1.3 Análise Fatorial do *IWPQ*

Na escala do *IWP* foi possível identificar um valor de KMO de 0.82, classificado como bom segundo Marôco (2011) e pelo teste de esfericidade de Bartlett, um *p-value* < 0.001, à semelhança da escala do *PsyCap*, abaixo do nível de significância (0.05), o que permite também rejeitar H_0 , concluindo assim que as variáveis se encontram correlacionadas significativamente.

Da análise fatorial, ainda foi possível extrair quatro fatores que permitem assim explicar o fenómeno de estudo convenientemente, como é possível observar nas figuras 12 e 13.

Figura 11

Valor de KMO e Teste de Esfericidade de Bartlett aplicado ao IWPQ

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.822
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	1544.226
	df	153
	Sig.	<.001

Figura 12

Teste Scree Plot aplicado ao IWPO

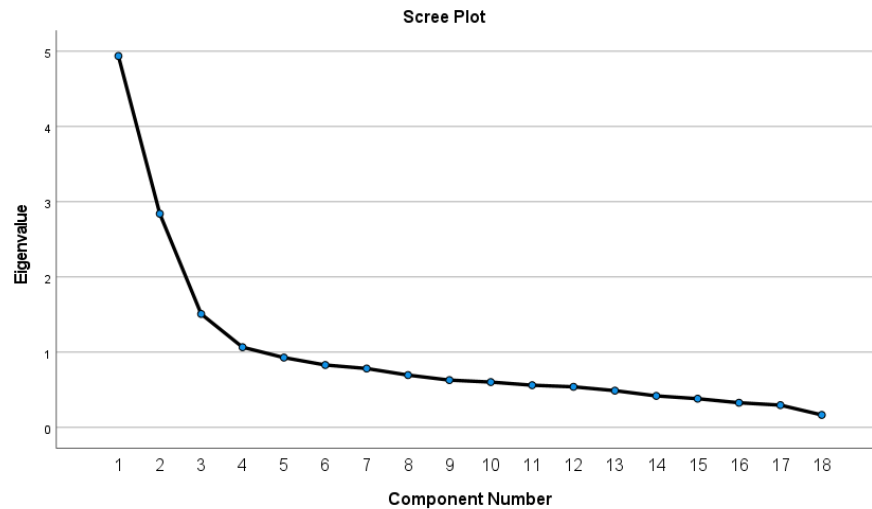


Figura 13

Teste Variância Total Explicada aplicado ao IWPO

Component	Total Variance Explained								
	Total	Initial Eigenvalues		Extraction Sums of Squared Loadings			Rotation Sums of Squared Loadings		
		% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	4.937	27.428	27.428	4.937	27.428	27.428	3.184	17.687	17.687
2	2.841	15.782	43.210	2.841	15.782	43.210	2.832	15.734	33.421
3	1.508	8.378	51.588	1.508	8.378	51.588	2.567	14.261	47.682
4	1.066	5.923	57.511	1.066	5.923	57.511	1.769	9.830	57.511
5	.928	5.157	62.668						

Através da análise fatorial confirmatória obtiveram-se os seguintes índices de ajuste: CFI=0.833, TLI=0.806, RMSEA=0.087, SRMR=0.080, o que de acordo com a literatura, não são valores que refletem um bom ajuste. Desta forma, recorreu-se aos índices de modificação, no qual, através das associações das correlações entre erros de itens pertencentes à mesma dimensão, foi possível melhorar o ajuste do modelo. Agruparam-se os erros associados dos itens CP8-CP9 e CWB17-CWB18, o que resultou nos seguintes valores: CFI=0.919, TLI=0.905, RMSEA=0.061, SRMR=0.073, que refletem um bom ajuste do modelo.

Sendo assim, vamos assumir a estrutura fatorial dos autores originais, de três fatores, tendo em consideração os bons *alfas de cronbach* e os índices de ajuste.

As tabelas de comunalidades de cada um dos instrumentos de medida encontra-se no anexo B.

4.1.2 Análise de Fiabilidade das Escalas

Segundo M. Hill e A. Hill (1998), a análise de fiabilidade é uma fase de extrema importância no que diz respeito à análise das medidas feitas por questionário. Não vale a pena retirar conclusões de medidas que não possuam um nível de fiabilidade adequado. A forma mais usual de estimar a fiabilidade interna é através do *coeficiente de alfa* (α), que pode ser interpretado como um coeficiente de correlação. Este coeficiente aumenta com o número de itens, assim como com correlações mais elevadas entre esses itens. Este valor de *alfa de cronbach* varia entre 0 e 1, sendo classificado como razoável entre 0.7 e 0.8, como bom entre 0.8 e 0.9 e como excelente para valores acima de 0.9 (M. Hill & A. Hill, 1998).

Obtiveram-se assim, os seguintes valores de consistência interna globais de cada escala.

Tabela 8

Alfas de Cronbach dos instrumentos de medida utilizados

	<i>Alfa de Cronbach</i>
PsyCap	0.85
Work Engagement	0.92
Individual Work Performance	0.78

4.1.2.1 Análise de Fiabilidade do Capital Psicológico Positivo

Através da tabela 9, é possível verificar os valores de consistência interna de cada uma das quatro esferas do *psycap*, variando entre os 0.60 e os 0.76. O *alfa de cronbach* da dimensão resiliência apresentou um valor abaixo do esperado, no entanto optou-se por não retirar esta dimensão, pois o impacto no *alfa do psycap* não era expressivo.

Tabela 9

Valores de consistência interna das dimensões do *PsyCap*

	Dimensões	Número de Itens	Alfa de Cronbach
PsyCap	Auto-eficácia	6	0.75
	Esperança	6	0.76
	Otimismo	6	0.75
	Resiliência	6	0.60

4.1.2.2 Análise de Fiabilidade do *Work Engagement*

Na tabela 10 estão espelhados os *alfas* das dimensões do *work engagement*, que como é possível verificar, representam bons valores de consistência interna.

Tabela 10

Valores de consistência interna das dimensões do *Work Engagement*

	Dimensões	Número de Itens	Alfa de Cronbach
Work Engagement	Vigor	6	0.78
	Dedicação	5	0.87
	Absorção	6	0.79

4.1.2.3 Análise de Fiabilidade do *Individual Work Performance*

Por fim, verificaram-se também os *alfas* das dimensões do *individual work performance*, que também apresentaram bons valores, como é possível observar na tabela 11.

Tabela 11

Valores de consistência interna das dimensões do *Individual Work Performance*

	Dimensões	Número de Itens	Alfa de Cronbach
Individual Work Performance	Desempenho de Tarefa	5	0.70
	Desempenho Contextual	8	0.84
	Comportamentos de Trabalho Contraproducente	5	0.78

4.1.3 Análise de Sensibilidade

Posteriormente procedeu-se à análise de sensibilidade dos instrumentos de medida, de forma a determinar se as variáveis do modelo apresentam uma distribuição normal. Para isso, procedeu-se ao teste de Kolmogorov-Smirnov, tal como aconselhado por Marôco (2011). Desta forma, e através da ferramenta SPSS, procurou-se um *p-value* > 0.05, o que confirma a hipótese de a variável assumir uma distribuição normal. Através da tabela 12, foi possível verificar que a medida *PsyCap* apresentou um *p-value* > 0.05, no entanto as restantes medidas apresentaram *p-values* abaixo do expectável. No caso da variável *IWP*, dado que a esfera comportamentos de trabalho contraproducentes apresenta os itens na negativa, procedeu-se à transformação desses itens de forma a que as três dimensões dessa variável apresentassem os valores todos no sentido positivo. No caso da análise dessa dimensão em específico, de forma isolada, optou-se por manter os itens originais (na forma negativa).

Tabela 12

Testes de Normalidade das escalas PsyCap, Work Engagement, IWP, Desempenho de Tarefa, Desempenho Contextual e Comportamentos de Trabalho Contraproducente

	Kolmogorov-Smirnov	
	KS	Sig.
PsyCap	0.04	0.200
Work Engagement	0.07	0.004
Individual Work Performance	0.06	0.025
Desempenho de Tarefa	0.10	< .001
Desempenho Contextual	0.10	< .001
Comportamentos de Trabalho Contraproducentes	0.08	< .001

Assim sendo, recorreu-se a uma outra técnica para estimar a sensibilidade dos instrumentos de medida, de forma a confirmar os valores de *PsyCap*, e no caso do *Work Engagement*, do *IWP*, e das dimensões do *IWP*, aferir de outra forma se a distribuição dos itens se assemelha a uma distribuição normal. Para isso, utilizou-se a técnica de análise da assimetria e da curtose.

Segundo Kline (2016), a assimetria implica que a distribuição da variável, não seja simétrica relativamente à sua média. Sendo assim, o instrumento poderá ser simétrico, assimétrico à direita ou assimétrico à esquerda. Caso estejamos na presença de uma assimetria positiva, a maioria dos resultados apresentados, encontram-se abaixo da média, enquanto que no caso de uma assimetria negativa, a maioria dos resultados apresentam-se acima da média.

Segundo Marôco (2011), se o valor do coeficiente de achatamento (curtose) for próximo de zero, a distribuição diz-se mesocúrtica. Poderá ainda ser achatada, se o valor do coeficiente de achatamento for menor que zero (platicúrtica), ou ainda pontiaguda, quando o coeficiente de achatamento é positivo, e aí dá-se o nome de distribuição leptocúrtica.

Torna-se importante referir qual o intervalo de valores dos coeficientes, em que podemos assumir uma distribuição intermédia nas duas situações (assimetria e achatamento). Para Marôco (2011) esse intervalo deverá ser compreendido entre] - 0.5; + 0.5 [, no qual, podemos assumir uma distribuição simétrica e mesocúrtica.

Outro aspeto importante salientar é que o coeficiente de assimetria e de achatamento são dados pelo quociente entre o valor de assimetria e o erro de assimetria padrão, e no caso do achatamento,

pelo quociente entre o valor de curtose e o erro de curtose padrão (Marôco, 2011). Sendo que, caso esses valores em absoluto forem em módulo superiores a 2, a distribuição não é normal (Pestana & Gageiro, 2014).

Por último, definir quais são os limites. Kline (2016) defende que um valor absoluto de assimetria maior que três e de curtose maior que dez indicam que a distribuição não é normal.

Através das tabelas 13 e 14, é possível verificar que nenhum valor absoluto viola a sensibilidade das escalas usadas. No entanto os coeficientes de assimetria do *work engagement* e do desempenho de tarefa, em módulo, são superiores a 2.

Segundo Marôco (2011), com uma amostra grande (>25-30) a distribuição é aproximada a uma normal, não havendo assim qualquer inconformidade em proceder aos testes paramétricos.

Desta forma, apesar de as variáveis *work engagement* e desempenho de tarefa apresentarem coeficientes de assimetria superiores a 2, poderemos assumir que também nesta situação estamos perante uma distribuição normal. dada a amostra ser considerada grande, por Marôco (2011), e pelos valores absolutos de assimetria e curtose não serem superiores a três e dez, respetivamente.

Tabela 13

Análise de Sensibilidade para as escalas PsyCap, Work Engagement e IWP

	PsyCap	Work Engagement	Individual Work Performance
Assimetria	0.07	-0.35	0.20
Erro de assimetria padrão	0.16	0.16	0.16
Coefficiente de assimetria	0.46	-2.25	1.27
Curtose	0.06	-0.24	-0.22
Erro de curtose padrão	0.31	0.31	0.31
Coefficiente de curtose	0.21	-0.78	-0.72

Tabela 14

Análise de Sensibilidade para as escalas Desempenho de Tarefa, Desempenho Contextual e Comportamentos de Trabalho

Contraproducentes

	Desempenho de Tarefa	Desempenho Contextual	Comportamentos de Trabalho Contraproducentes
Assimetria	-0.32	0.09	0.22
Erro de assimetria padrão	0.16	0.16	0.16
Coefficiente de assimetria	-2.06	0.60	1.44
Curtose	0.56	-0.22	-0.57
Erro de curtose padrão	0.31	0.31	0.31
Coefficiente de curtose	1.79	-0.72	-1.83

4.2 ANÁLISE DESCRITIVA

De seguida serão apresentadas as estatísticas descritivas das variáveis do estudo, onde será possível comparar as médias e desvios padrão das mesmas.

Na tabela 15, é possível aferir que a variável com o valor médio mais elevado é o desempenho contextual, com 2.93, numa escala de 0 a 4. Já a variável que apresenta o valor médio mais baixo, são os comportamentos de trabalho contraproducentes, com 1.69, numa escala de 0 a 4. Importa sublinhar que foi realizada uma conversão para percentagem de forma a confirmar o referido. De salientar também que as variáveis com um maior e menor desvio padrão foram o *work engagement* (DP=0.81) e o *individual work performance* (DP=0.40). Não esquecendo ainda, as variáveis *psycap* e *work engagement*, que apesar de numa análise geral, não sobressaírem, numa análise mais detalhada, pergunta a pergunta, foi possível retirar ilações importantes.

Como referido anteriormente, e de forma a facilitar a interpretação, quando analisada a variável *IWP*, como um todo, inverteram-se os itens na negativa, da dimensão comportamentos de trabalho contraproducente, de forma a que todas as dimensões dessa variável sejam analisadas no mesmo «sentido». Por outro lado, quando analisados os comportamentos de trabalho contraproducente, de forma isolada, utilizaram-se os itens originais. Assim sendo, uma média mais baixa, como é o caso, é positivo, visto que quanto menor o valor desta dimensão, menores serão os comportamentos negativos e prejudiciais ao bom desempenho percebido de um indivíduo.

Tabela 15*Estatística descritiva das variáveis globais*

	Média	Desvio padrão
PsyCap	4.56	0.48
Work Engagement	3.97	0.81
Individual Work Performance	2.73	0.40
Desempenho Tarefa	2.83	0.53
Desempenho Contextual	2.93	0.52
Comportamentos Trabalho Contraproducente	1.69	0.80

Torna-se também importante fazer uma análise descritiva aos itens que apresentaram médias mais altas e mais baixas, de forma a avaliar quais as perguntas mais relevantes para os alunos.

Na tabela 16 encontram-se espelhados os cinco itens com médias mais elevadas na escala do *psycap*. Dos itens apresentados, dois deles pertencem à dimensão *auto-eficácia*, já os restantes cada um pertence a uma das restantes dimensões. O item com a média mais elevada foi “Sinto confiança na apresentação de informação a um grupo de camaradas.”, o que mostra que os alunos têm mais facilidade em expor informação aos seus camaradas e não tanto em reuniões com o comando da Academia.

Tabela 16*Estatística descritiva dos itens do PsyCap com a média mais alta*

	Média	Desvio padrão
Sinto confiança para ajudar a estabelecer objetivos e metas para a minha área de trabalho.	4.80	0.95
Sinto confiança na apresentação de informação a um grupo de camaradas.	5.27	0.77
Existem muitas formas de resolver um problema.	5.22	0.83
Eu posso estar "sozinho(a)" (trabalhar de forma independente), por assim dizer, no trabalho se tiver que ser.	5.08	0.86
Eu considero que a Academia da Força Aérea tem coisas boas apesar das adversidades.	5.10	1.02

Na tabela 17 encontram-se espelhados os seis itens com médias mais baixas na escala do *psycap*. Tendo em conta que por duas vezes, dois itens apresentam a mesma média, optou-se por destacar os seis itens com média mais baixa desta escala. Dos itens apresentados, três deles pertencem à dimensão *otimismo*, um à dimensão *resiliência* e um à dimensão *auto-eficácia*. Sendo que cada dimensão do *psycap* é representada por seis itens, é possível verificar que metade dos itens da dimensão *otimismo*, apresentam das médias mais baixas da escala, assim como o item “Quando as coisas no trabalho são incertas para mim, eu geralmente espero o melhor.” que apresenta a média mais baixa com um valor de 3.92. Evidenciando assim que os alunos tendem a perceber acontecimentos positivos a causas externas e temporárias e acontecimentos negativos a causas internas e permanentes, refletindo-se numa baixa expectativa de que o mesmo atingirá resultados positivos no trabalho. De salientar, que os três itens que apresentam a letra “(R)”, na tabela 17, se encontravam originalmente na negativa e por essa razão foram recodificados.

Tabela 17

Estatística descritiva dos itens do PsyCap com a média mais baixa

	Média	Desvio padrão
Sinto confiança quando represento a minha área de trabalho em reuniões com o comando (cEH, cEAL, cGAL, cCAL).	4.14	1.12
Quando tenho um contratempo no trabalho, tenho problemas em recuperar dele e continuar. (R)	4.13	1.20
Eu geralmente levo as coisas stressantes no trabalho de uma forma faseada.	4.26	0.97
Quando as coisas no trabalho são incertas para mim, eu geralmente espero o melhor.	3.92	1.13
Se alguma coisa no trabalho puder correr mal para mim, vai correr. (R)	4.26	1.21
Neste trabalho as coisas nunca funcionam como eu queria. (R)	4.13	1.23

Na tabela 18 estão representados os cinco itens com as médias mais elevadas da escala do *work engagement*. Das cinco perguntas, duas pertencem à dimensão *vigor*, outras duas pertencem à dimensão *dedicação* e uma delas à dimensão *absorção*. De salientar o item “No meu trabalho sou sempre perseverante (não desisto), mesmo quando as coisas não estão a correr bem.”, pertencente à dimensão *vigor*, que apresenta a média mais alta (4.86).

Tabela 18

Estatística descritiva dos itens do Work Engagement com a média mais alta

	Média	Desvio padrão
Estou orgulhoso(a) de fazer o que faço neste trabalho.	4.69	1.29
O meu trabalho é desafiante para mim.	4.43	1.07
Sou uma pessoa com força para enfrentar as minhas tarefas como aluno(a).	4.70	0.93
Sinto-me envolvido(a) no meu trabalho.	4.32	1.10
No meu trabalho sou sempre perseverante (não desisto), mesmo quando as coisas não estão a correr bem.	4.86	0.99

Na tabela 19 é possível observar os cinco itens com médias mais baixas, da escala *work engagement*. Dos itens apresentados, três pertencem à dimensão *vigor* e os restantes dois pertencentes à dimensão *absorção*. O item “As minhas tarefas como aluno(a) não me cansam.” apresenta a média mais baixa da escala, com um valor de 2.71, o que mostra a carga de trabalho a que um aluno da Academia da Força Aérea está sujeito no dia a dia.

Tabela 19

Estatística descritiva dos itens do Work Engagement com a média mais baixa

	Média	Desvio padrão
As minhas tarefas como aluno(a) fazem-me sentir cheio(a) de energia.	3.44	1.19
Quando me levanto de manhã apetece-me ir trabalhar.	3.30	1.39
Estou imerso no meu trabalho.	3.88	1.26
As minhas tarefas como aluno(a) não me cansam.	2.71	1.25
Deixo-me ir quando realizo as minhas tarefas como aluno(a).	3.22	1.26

Na tabela 20 estão presentes os 5 itens da dimensão desempenho de tarefa, tendo sido o item “Fui capaz de desenvolver bem o meu trabalho com esforço mínimo e em pouco tempo.”, aquele que apresentou a média mais baixa (2.24). De salientar que este resultado vem a confirmar os resultados das respostas ao item que apresentou a média mais baixa da escala *work engagement*,

anteriormente analisada. Reafirmando que os alunos têm uma carga de trabalho elevada, e que têm de despender de grande esforço para concluírem todas as tarefas.

Tabela 20

Estatística descritiva dos itens da esfera desempenho de tarefa

	Média	Desvio padrão
TP- Consegui planejar o meu trabalho para que estivesse pronto a tempo.	3.21	0.72
TP- Mantive bem presentes os resultados que teria de atingir no meu trabalho.	3.17	0.74
TP- Consegui separar as questões principais de questões secundárias.	3.00	0.71
TP- Fui capaz de desenvolver bem o meu trabalho com esforço mínimo e em pouco tempo.	2.24	0.97
TP- O meu plano foi ótimo.	2.50	0.75

Na tabela 21, encontram-se os itens da esfera desempenho contextual, onde é possível destacar o item “Iniciei proactivamente novas tarefas quando as antigas terminaram.” que apresenta o valor médio mais baixo, com um valor de 2.75, e os itens “Trabalhei para manter as minhas competências atualizadas.” e “Trabalhei para manter o meu conhecimento atualizado.” que apresentam as médias mais elevadas, com os valores 3.14 e 3.08, respetivamente. O que mostra, por um lado, que os alunos parecem não tomar a iniciativa de iniciar novas atividades, mas por outro, procuram manter-se sempre atualizados, quanto ao seu conhecimento e competências.

Tabela 21*Estatística descritiva dos itens da esfera desempenho contextual*

	Média	Desvio padrão
CP- Iniciei proactivamente novas tarefas quando as antigas terminaram.	2.75	0.85
CP- Aceitei tarefas desafiantes, sempre que disponíveis.	2.87	0.73
CP- Trabalhei para manter o meu conhecimento atualizado.	3.08	0.72
CP- Trabalhei para manter as minhas competências atualizadas.	3.14	0.71
CP- Utilizei soluções criativas para novos problemas.	2.85	0.69
CP- Agarrei novas responsabilidades.	3.02	0.79
CP- Procurei sempre novos desafios no meu trabalho.	2.82	0.74
CP- Participei ativamente em reuniões de trabalho.	2.87	0.81

Na tabela 22 é possível verificar os valores médios dos itens da dimensão comportamentos de trabalho contraproducente. De realçar o item “Transformei pequenos em grandes problemas no trabalho.” que apresentou valor mais baixo (1.18). Mas que na realidade é um bom indício, visto que os itens se encontram na versão original. Já o item “Falei com colegas sobre aspetos negativos no meu trabalho.” Revelou-se ser o item com o valor médio mais alto, com 2.48. Na verdade é bastante expectável, visto que os alunos se encontram em regime de internado e por isso, as relações entre os mesmos são mais forte, levando-os a falar de todo o tipo de problemas que tenham.

Tabela 22*Estatística descritiva dos itens da esfera comportamentos de trabalho contraproducente*

	Média	Desvio padrão
CWB- Queixei-me sobre assuntos pouco importantes no trabalho.	1.52	1.10
CWB- Transformei pequenos em grandes problemas no trabalho.	1.18	0.99
CWB- Mantive-me focado em aspetos negativos numa situação de trabalho, em vez de focar os positivos.	1.47	1.08
CWB- Falei com colegas sobre aspetos negativos no meu trabalho.	2.48	1.04
CWB- Falei com colegas fora da organização sobre aspetos negativos no meu trabalho.	1.81	1.25

4.3 CORRELAÇÃO ENTRE AS VARIÁVEIS

Foi realizada a análise correlacional entre as diferentes variáveis, de forma a medir a intensidade e direção da relação entre as mesmas. Para isso utilizou-se o coeficiente de correlação de *Pearson*, que mede precisamente esse aspeto. Segundo Marôco (2011), este coeficiente varia entre -1 e +1, o que nos diz se as variáveis variam no mesmo sentido ou em sentidos opostos, caso seja positiva ou negativa a relação, respetivamente.

Tabela 23

Análise Correlacional entre as variáveis

	1	2	3	4	5	6
1 PsyCap	-					
2 Work Engagement	0.37*	-				
3 Individual Work Performance	0.63*	0.48*	-			
4 Desempenho Tarefa	0.39*	0.17*	0.62*	-		
5 Desempenho Contextual	0.51*	0.42*	0.79*	0.49*	-	
6 Comportamentos de Trabalho Contraproducente	-0.35*	-0.32*	-0.57*	0.05	-0.07	-

*A correlação é significativa no nível 0.01

Através da análise da tabela 23, é possível verificar que a maioria das correlações são significativas no nível 0.01. Podemos ainda verificar que as variáveis, *PsyCap* e *IWP* se correlacionam com uma intensidade de 0.63 ($p < 0.01$), apresentando assim, a correlação mais forte do estudo. O que significa que estas duas variáveis se correlacionam de forma positiva, ou seja, quando uma aumenta a outra também aumenta. A relação entre o *IWP* e o desempenho contextual, apesar de apresentar a relação mais forte, não será considerada, dado que o desempenho contextual é uma dimensão do *IWP*. O mesmo se aplica no caso inverso, com a relação mais forte e negativa, entre o *IWP* e os comportamentos de trabalho contraproducente.

Sendo assim, as duas variáveis com a correlação mais forte e negativa, são o *psycap* e os comportamentos de trabalho contraproducente, com um valor de -0.35. O que significa que estas duas variáveis se correlacionam de forma negativa, quando uma aumenta a outra diminui.

A análise correlacional entre as dimensões de cada variável, encontra-se no anexo C.

4.4 TESTES DAS HIPÓTESE DE MEDIAÇÃO

De forma a confirmar a hipótese de mediação, recorreu-se à ferramenta macro Process v3.1, para o SPSS. A utilização desta ferramenta permite testar de uma forma automatizada os efeitos da mediação, percebendo assim se existe uma relação entre a variável independente, *PsyCap* e a variável dependente *IWP*, mediada pela variável mediadora, *Work Engagement*.

Segundo Preacher e Hayes (2004), a simples relação entre X, variável independente e Y, variável dependente é muitas vezes referida como efeito total (*total effect*) e é apresentada pela letra “c”. Por outro lado, quando introduzimos o mediador, passamos a ter a chamada relação direta (*direct effect*), à qual se atribui a letra “c’”. Assim sendo temos uma mediação quando:

1. A variável independente prevê significativamente a variável dependente, quando não existe variável mediadora (i.e., $c \neq 0$, nas figuras 14-17)
2. A variável independente prevê significativamente a variável mediadora (i.e., $a \neq 0$, nas figuras 14-17)
3. A variável mediadora prevê significativamente a variável dependente (i.e., $b \neq 0$, nas figuras 14-17)

No entanto existem ainda aspetos chave para que a mediação ocorra, nomeadamente:

1. Quando o efeito da variável independente sobre a variável dependente decresce para zero ($c' = 0$), com a inclusão da variável mediadora, diz-se que estamos na presença de uma mediação perfeita.
2. Quando o efeito da variável independente sobre a variável dependente decresce com a inclusão do mediador, mas continua a ter um efeito significativo ($c' < c$, $p < 0.05$). Nesta situação estamos perante uma mediação parcial.

(James & Brett, 1984)

Baron e Kenny (1986) defendem ainda existirem duas condições para afirmar que existe mediação.

Em primeiro lugar, não podem existir erros de medição na variável mediadora e em segundo, a variável dependente não pode de forma alguma causar a variável mediadora.

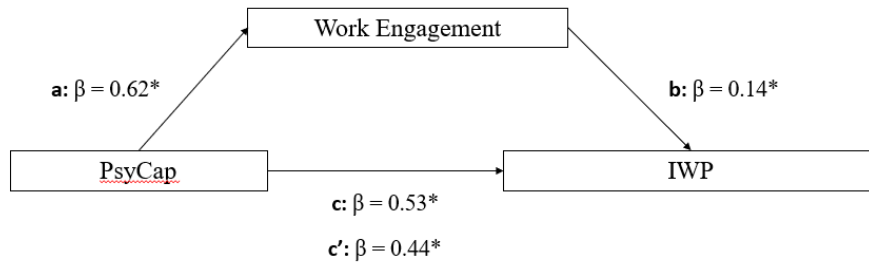
Como é possível verificar nas figuras 14, 15, 16 e 17, todas as regressões foram significativas, à exceção da regressão entre o *work engagement* e o desempenho de tarefa, com um $\beta = 0.02$, $p < 0.69$. De salientar que nestes modelos, o “c’ ” foi sempre menor que o “c ”, o que, como demonstra a literatura, é indicativo de uma mediação parcial, sendo que as regressões permanecem significativas com a inclusão da variável mediadora. No entanto, dado o facto de a relação entre o *work engagement* e o desempenho de tarefa não ser significativa, este modelo de mediação não é confirmado, como verificado na literatura anteriormente analisada.

Foi ainda realizado o teste de *Sobel*, de forma a dar mais suporte aos modelos de mediação do estudo. Segundo Preacher e Hayes (2004), este teste permite comparar a força do efeito indireto de X (variável independente) em Y (variável dependente) ao ponto da hipótese nula ser igual a zero. Ou seja, a hipótese de o efeito indireto, na presença do mediador, ser igual a zero. Por outras palavras, $ab = (c - c') = 0$. Ainda assim, devido à baixa fiabilidade deste teste, no que diz respeito à condição da relação *ab* ter de apresentar uma distribuição normal, utilizou-se ainda o método *bootstrap*, para estimar os efeitos indiretos dos modelos de mediação (Hayes, 2009).

Como é possível verificar nas figuras 14, 15, 16 e 17, o *psycap* tem um contributo significativo no *work engagement*, com um $p < 0.01$, explicando em 14%. Já no caso do *IWP*, na figura 14, o efeito também é significativo, com um $p < 0.01$, explicando em 40%. Ainda neste modelo, da figura 14, confirmou-se a hipótese de mediação, através do teste de *Sobel* em que se obteve um $p < 0.01$ e também através do método *bootstrap*, um efeito indireto significativo ($B = 0.877$, 95% Boot IC [0.0469, 0.1411]). Ainda é possível verificar que o *psycap* e o *work engagement* têm um contributo significativo no *IWP*, explicando em 47% a sua variância ($p < 0.01$, $R^2 = 0.47$).

Figura 14

Modelo de mediação (IWP)

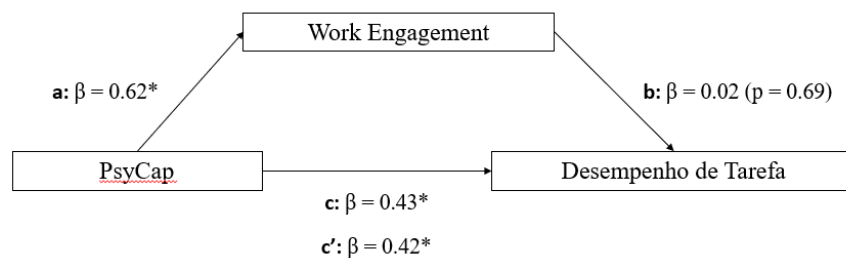


* $p < 0.01$

Na figura 15, observamos que o modelo tem um contributo significativo no desempenho de tarefa, com um $p < 0.01$, explicando em 15%. Ainda neste modelo, da figura 15, confirmou-se a hipótese de mediação, através do teste de *Sobel* em que se obteve um $p = 0.017$. No entanto, denotou-se que não existe uma relação significativa entre o *work engagement* e o desempenho de tarefa ($p = 0.69$, $R^2 = 0.15$). Verificando-se assim não existir mediação, o que se vem a confirmar com a inexistência de um efeito indireto significativo ($B = 0.0104$, 95% Boot IC $[-0.0477, 0.0775]$).

Figura 15

Modelo de mediação (Desempenho de Tarefa)

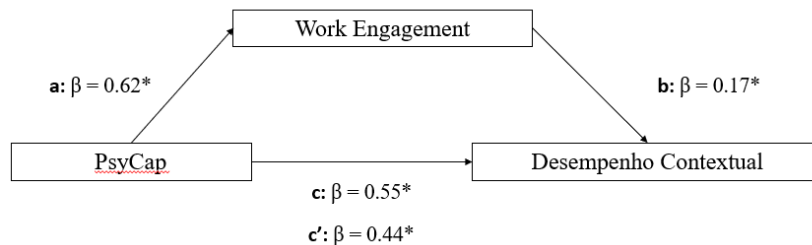


* $p < 0.01$

Na figura 16, observamos que o *psycap* tem um contributo significativo no desempenho contextual, com um $p < 0.01$, explicando em 26%. Ainda neste modelo, da figura 16, confirmou-se a hipótese de mediação, através do teste de *Sobel* em que se obteve um $p < 0.01$, e também através do método *bootstrap* ($B = 0.1084$, 95% Boot IC [0.0527, 0.1781]). Ainda é possível verificar que o modelo tem um contributo significativo no desempenho contextual, explicando em 32% a sua variância ($p < 0.01$, $R^2 = 0.32$).

Figura 16

Modelo de mediação (Desempenho Contextual)

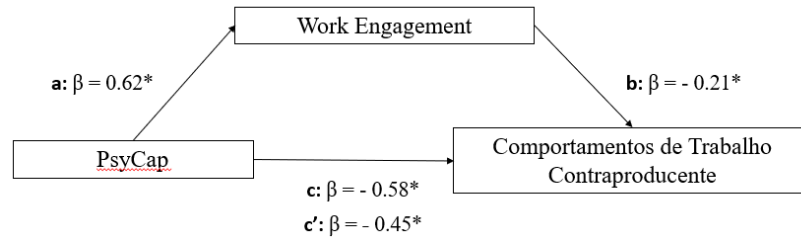


* $p < 0.01$

Na figura 17, observamos que o *psycap* tem um contributo significativo nos comportamentos de trabalho contraproducente, com um $p < 0.01$, explicando em 12%. Ainda neste modelo, da figura 17, confirmou-se a hipótese de mediação, através do teste de *Sobel* em que se obteve um $p < 0.01$, e também através do método *bootstrap* ($B = -0.1320$, 95% Boot IC [-0.2274, -0.0510]). Ainda é possível verificar que o modelo tem um contributo significativo nos comportamentos de trabalho contraproducentes, explicando em 16% a sua variância ($p < 0.01$, $R^2 = 0.16$).

Figura 17

Modelo de mediação (Comportamentos de Trabalho Contraproducente)



* $p < 0.01$

4.5 ANÁLISE COMPLEMENTAR

Nesta secção é realizada uma comparação das médias das diferentes variáveis em estudo. Para tal foram realizados testes paramétricos, quando as variáveis apresentaram distribuições normais e com variância igual, e testes não paramétricos, quando as distribuições falharam em pelo menos um destes pressupostos. No caso das variáveis que apresentaram distribuições normais e com variâncias homogéneas, foram realizados testes *t-student* de amostras independentes (comparação de médias de 2 grupos) e testes *One-Way ANOVA* (comparação de médias de mais de 2 grupos). Já quando não apresentaram esses pressupostos, foram utilizados os testes Mann-Whitney e Kruskal-Wallis para 2 grupos, ou para mais de 2 grupos, respetivamente. O que se verificou no caso do *work engagement*, nas diferenças entre especialidades e entre postos, e no desempenho contextual no caso das diferenças entre o sexo masculino e feminino

Para perceber entre que grupos existiam diferenças estatisticamente significativas, foi realizado posteriormente o teste *post-hoc* HSD de Tukey. Sendo o mesmo, nem demasiado conservador nem demasiado liberal, na sua análise.

Segundo Marôco (2011), existem efetivamente diferenças significativas entre médias quando o *p-value* ≤ 0.05 .

4.5.1 Especialidade

Quanto às diferentes especialidades foram realizados inicialmente testes ANOVA, para todas as variáveis do estudo, à exceção do *work engagement*, que como referido anteriormente não apresentou uma distribuição com variância homogénea.

Na tabela E-33, do anexo E, está espelhado o teste ANOVA, que demonstrou existir apenas uma diferença significativa entre as especialidades, na variável desempenho de tarefa, com o *p-value* = 0.01.

Desta forma, procedeu-se ao teste *post-hoc* HSD de Tukey, para perceber entre que grupos se verificou esta diferença. Os resultados mostraram que o desempenho de tarefa é percecionado de uma forma estatisticamente superior pela especialidade Engenharia Aeronáutica (M= 3.02; DP= 0.52) do que pela especialidade Engenharia Eletrotécnica (M= 2.65; DP= 0.51). De forma a melhor compreender o motivo que levou a este resultado, foi conduzida uma análise ANCOVA, testando o efeito do sexo ao nível das diferenças existentes entre o desempenho de tarefa nas diferentes especialidades. Assim sendo, analisando o efeito da covariável sexo, verificou-se que esta não tem um efeito significativo na relação, apresentando um *p-value* > 0.05.

Para o caso do *work engagement* realizou-se o teste Kruskal-Wallis, como é possível verificar na figura 18. Os resultados do teste demonstraram que não existem diferenças estatisticamente significativas entre os grupos.

Figura 18

Teste Kruskal-Wallis para avaliar a perceção de work engagement das diferentes especialidades

Test Statistics ^{a,b}	
	Média Work Engagement
Kruskal-Wallis H	4.285
df	5
Asymp. Sig.	.509

a. Kruskal Wallis Test
b. Grouping Variable:
Especialidade

Foi ainda realizado o agrupamento das especialidades em dois grupos, Piloto Aviador e restantes especialidades, pois dada a natureza e as particularidades desta especialidade, os resultados estatísticos poderiam demonstrar resultados interessantes. Sendo assim, foi conduzido um teste *t-student* de amostras independentes, o qual não demonstrou diferenças estatisticamente significativas entre estes dois grupos.

Para analisar a variável *work engagement* procedeu-se ao mesmo agrupamento, mas realizando um teste Mann-Whitney. Os resultados apresentaram um *p-value* > 0.05, concluindo que não existe uma diferença estatisticamente significativa entre os Piloto Aviador e as restantes especialidades.

4.5.2 Posto

No caso do posto procedeu-se de uma forma muito semelhante à análise das especialidades. Optou-se inicialmente por conduzir testes ANOVA para perceber se existem diferentes perceções por parte de cada posto no que diz respeito às diferentes variáveis do estudo, à exceção do *work engagement*.

Através da tabela E-34, no anexo E, foi possível verificar pelos testes ANOVA que existem diferenças estatisticamente significativas entre os postos, nas suas perceções de *IWP* ($p < .001$), desempenho contextual ($p < .05$) e nos comportamentos de trabalho contraproducentes ($p < .001$).

Mais uma vez, de forma a perceber entre que postos se verificaram essas diferenças significativas, foi conduzido o teste *post-hoc* HSD de Tukey.

No que diz respeito à variável *IWP* verificou-se que os Cadetes de 1.º ano ($M= 2.93$; $DP= 0.41$), face aos Cadetes de 4.º ano ($M= 2.51$; $DP= 0.37$), apresentaram resultados estatisticamente superiores.

Também se verificou uma diferença estatisticamente significativa entre os Cadetes de 1.º e de 4.º ano nas suas perceções de desempenho contextual. Os Cadetes de 1.º ano ($M= 3.13$; $DP= 0.47$) perceberam esta variável de uma forma estatisticamente superior face aos Cadetes de 4.º ano ($M= 2.72$; $DP= 0.48$).

Na análise da variável comportamentos de trabalho contraproducente, foi onde se verificou diferenças significativas entre mais postos. Apurou-se que os Cadetes de 3.º ($M= 2.00$; $DP= 0.83$),

4.º ano (M= 2.15; DP= 0.75) e Aspirantes de 5.º ano (M= 1.99; DP= 0.69) percebem esta variável de forma superior face aos Cadetes de 1.º ano (M= 1.30; DP= 0.77). Também no caso dos Cadetes de 2.º ano (M= 1.45; DP= 0.65), estes perceberam este tipo de comportamentos de forma estatisticamente inferior, face aos Cadetes de 3.º ano (M= 2.00; DP= 0.83), Cadetes de 4.º ano (M= 2.15; DP= 0.75) e Aspirantes de 5.º ano (M= 1.99; DP= 0.69).

Analisando a variável *work engagement* (figura 19), o teste de Kruskal-Wallis permitiu aferir que existem diferenças estatisticamente significativas entre os diferentes postos.

Figura 19

Teste Kruskal-Wallis para avaliar a percepção de work engagement dos diferentes postos

	Média Work Engagement
Kruskal-Wallis H	80.877
df	6
Asymp. Sig.	<.001

a. Kruskal Wallis Test

b. Grouping Variable: Posto

Tabela 24

Tabela descritiva work engagement

Variável	Posto	n	Média	Desvio Padrão
Work Engagement	Cadete 1.º ano	45	4.72	0.47
	Cadete 2.º ano	73	4.15	0.64
	Cadete 3.º ano	29	3.86	0.69
	Cadete 4.º ano	32	3.43	0.73
	Aspirante 5.º ano	29	3.45	0.85
	Alferes 6.º ano	18	3.83	0.78
	Alferes 7.º ano	16	3.87	0.78

Tabela 25

Teste post-hoc HSD de Tukey para avaliar a percepção de work engagement dos diferentes postos

Variável	(I)Posto	(J) Posto	Sig.
Work Engagement	Cadete 1.º ano	Cadete 2.º ano	< .001
		Cadete 3.º ano	
		Cadete 4.º ano	
		Aspirante 5.º ano	
		Alferes 6.º ano	
		Alferes 7.º ano	
		Cadete 2.º ano	
	Cadete 2.º ano	Cadete 1.º ano	
		Cadete 4.º ano	
		Aspirante 5.º ano	
	Cadete 3.º ano	Alferes 7.º ano	
		Cadete 1.º ano	
	Cadete 4.º ano	Cadete 1.º ano	
		Cadete 2.º ano	
Aspirante 5.º ano	Cadete 1.º ano		
	Cadete 2.º ano		
Alferes 6.º ano	Cadete 1.º ano		
	Alferes 7.º ano		
Alferes 7.º ano	Cadete 1.º ano		
	Cadete 2.º ano		

Sendo assim procedeu-se ao teste *post-hoc* HSD de Tukey. Através das tabelas 24 e 25 é possível verificar entre que postos se verificaram diferenças significativas. Houve diferenças significativas ao nível $p < .05$, entre os Cadetes de 1.º ano (M= 4.72; DP= 0.47), face aos Cadetes de 2.º ano (M= 4.15; DP= 0.64), de 3.º ano (M= 3.86; DP= 0.69), de 4.º ano (M= 3.43; DP= 0.73), Aspirantes de 5.º ano (M= 3.45; DP= 0.85), Alferes de 6.º ano (M= 3.83; DP= 0.78) e Alferes de 7.º ano (M= 3.87; DP= 0.78), apresentando uma percepção estatisticamente superior nos níveis de *work engagement*.

Os Cadetes de 2.º ano (M= 4.15; DP= 0.64) também apresentaram uma percepção estatisticamente superior, face a esta variável quando comparada com a percepção dos Cadetes de 4.º ano (M= 3.43; DP= 0.73), dos Aspirantes de 5.º ano (M= 3.45; DP= 0.85) e dos Alferes de 7.º ano (M= 3.87; DP= 0.78).

À semelhança da análise que se realizou para perceber as diferenças entre as diferentes especialidades, também no caso dos postos, se optou por agrupar os mesmos em dois grupos,

Cadetes de 1.º ano e restantes postos. A razão de se agrupar desta forma, deve-se ao facto de a aplicação do questionário ter sido realizada numa fase muito prematura na vida de um aluno de 1.º ano da Academia da Força Aérea Portuguesa, o que se poderá traduzir em níveis mais elevados nas variáveis em estudo. Dada a expectativa e motivação dos mesmos, ao integrarem a organização na qual sempre sonharam pertencer.

Realizou-se o teste *t-student* de amostras independentes, que confirmou existirem diferenças estatisticamente significativas entre estes dois grupos, nas perceções de *IWP* ($p < .001$), desempenho contextual ($p < .01$) e nos comportamentos de trabalho contraproducente ($p < .001$). Como se verifica na tabela 26.

Tabela 26

Teste t-student para avaliar a perceção dos dois grupos de postos face às diferentes variáveis

Variável	Posto	n	Média	Desvio Padrão	Two-Sided <i>p</i>
PsyCap	1.º Ano	45	4.54	0.44	0.702
	Restantes Anos	197	4.57	0.49	
IWP	1.º Ano	45	2.93	0.41	< .001
	Restantes Anos	197	2.68	0.39	
Desempenho Tarefa	1.º Ano	45	2.87	0.52	0.574
	Restantes Anos	197	2.82	0.53	
Desempenho Contextual	1.º Ano	45	3.13	0.47	0.004
	Restantes Anos	197	2.88	0.52	
Comportamentos de Trabalho Contraproducente	1.º Ano	45	1.30	0.77	< .001
	Restantes Anos	197	1.78	0.78	

Para analisar a variável *work engagement*, realizou-se o teste Mann-Whitney, o que demonstrou existirem também diferenças estatisticamente significativas ($p < .001$), tendo os Cadetes de 1.º ano (M= 4.72; DP= 0.47) demonstrado uma perceção de *work engagement* estatisticamente superior face aos restantes postos (M= 3.79; DP= 0.78).

4.5.3 Sexo

Foram ainda analisadas as diferenças de médias dos alunos do sexo masculino e feminino quanto às diferentes variáveis do estudo. Desde logo, foi detetado que as respostas do desempenho contextual não apresentavam uma variância homogénea, procedendo-se assim à realização de um teste Mann-Whitney. Na tabela 27 estão apresentados os testes *t-student* para as variáveis todas, à exceção da variável *work engagement*, que como referido acima, se procedeu ao teste não paramétrico.

Tabela 27

Teste t-student e de Mann-Whitney (Desempenho Contextual) para avaliar a perceção do sexo masculino e feminino face às diferentes variáveis

Variável	Sexo	n	Média	Desvio Padrão	Two-Sided <i>p</i>
PsyCap	Masculino	190	4.56	0.46	0.793
	Feminino	52	4.58	0.56	
Work Engagement	Masculino	190	3.98	0.82	0.673
	Feminino	52	3.92	0.78	
IWP	Masculino	190	2.71	0.40	0.131
	Feminino	52	2.80	0.42	
Desempenho Tarefa	Masculino	190	2.84	0.51	0.522
	Feminino	52	2.78	0.61	
Desempenho Contextual	Masculino	190	2.88	0.50	0.044
	Feminino	52	3.08	0.58	
Comportamentos de Trabalho Contraproducente	Masculino	190	1.71	0.80	0.495
	Feminino	52	1.62	0.80	

Como é possível verificar na tabela 27, apenas se registaram diferenças significativas entre os alunos do sexo masculino e feminino nas suas perceções de desempenho contextual ($p < 0.05$). Tendo os alunos do sexo feminino mostrado uma perceção de desempenho contextual estatisticamente superior, à dos alunos do sexo masculino.

5 DISCUSSÃO DE RESULTADOS

No presente capítulo serão apresentados e discutidos os resultados aferidos no capítulo anterior. Inicialmente é realizada uma revisão da análise descritiva e posteriormente são confrontadas as hipóteses e as perguntas específicas do estudo de forma a confirmá-las ou por outro lado, refutá-las. De lembrar que o objetivo desta investigação é analisar a influência do *PsyCap* no *IWP* dos alunos da Academia da Força Aérea, tendo sido realizado um estudo por questionário aplicado a 242 alunos da AFA.

Primeiramente, na análise descritiva, foi possível aferir desde logo que a variável percecionada pelos alunos com níveis mais elevados, foi efetivamente o desempenho contextual ($M = 2.93$) e a percecionada com níveis mais baixos foram os comportamentos de trabalho contraproducentes ($M = 1.69$). Estes resultados mostram que os alunos, de uma forma geral, percecionam as tarefas extra como sendo mais importantes. Este pensamento poderá estar associado ao sentimento de cumprir a missão como militares, percecionando como mais importantes tarefas com foco na resolução de problemas que afetam o funcionamento da Academia. Desta forma, as tarefas primárias dos alunos, que se prendem com o seu sucesso académico, ficam um pouco comprometidas, com aquilo que é na realidade mais importante para os mesmos, e que será o seu futuro como militares dos quadros permanentes da Força Aérea Portuguesa. Já os baixos níveis percecionados, na esfera comportamentos de trabalho contraproducentes, demonstram que os alunos acreditam não ter atitudes e comportamentos muito vincados que possam comprometer os seus objetivos enquanto alunos da Academia. Através destes resultados é possível concluir que existe uma forte componente de desejabilidade social presente. O que se vem a confirmar com diversos outros estudos com escalas de autorrelato (Crandall et al., 1965; Crowne & Marlowe, 1960; Guedes, 2015).

Quanto ao teste das hipóteses do estudo, procedeu-se à análise correlacional, assim como às regressões lineares realizadas com o apoio da ferramenta macro Process.

Tabela 28

Resumo dos testes das hipóteses em estudo

H1	Confirmada
H2, H2a, H2b, H2c	Confirmadas
H3, H3a, H3b, H3c	Confirmadas
H4, H4b, H4c	Confirmadas
H4a	Não confirmada

Teste da Hipótese H1 – A hipótese H1 pretendia testar se o *psycap* está positivamente associado ao *work engagement*. Através do teste correlacional, na tabela 23, foi possível confirmar esta afirmação. Estas duas variáveis apresentaram uma correlação positiva ($r = 0.37$, $p < 0.01$), onde a percepção de *psycap* dos alunos da AFA, explica em 14% a variação do *work engagement* ($R^2 = 0.14$). Sendo assim, a um aumento dos níveis de *psycap* está também associado um aumento dos níveis de *work engagement*. Estes resultados vão ao encontro da literatura anteriormente analisada (Avey et al., 2011; George & Okon, 2021; Harris, 2012; McElravy et al., 2017; Niswaty et al., 2021), confirmando que existe uma relação positiva e significativa entre estas duas variáveis.

Teste da Hipótese H2 - A hipótese H2 pretendia testar se o *psycap* está positivamente associado ao *IWP*. Na tabela 23, através do teste correlacional, é possível verificar que existe uma correlação positiva entre estas duas variáveis ($r = 0.63$; $p < 0.01$). Os resultados mostram que 40% das variações no *IWP* dos alunos são explicadas pelos níveis de *psycap* ($R^2 = 0.40$). Estes resultados vão ao encontro da literatura anteriormente analisada (Kappagoda et al., 2014; Luthans, 2002; Luthans et al., 2005; Luthans et al., 2007; Teixeira et al., 2015; Avey et al., 2011), garantindo existir uma relação positiva e significativa entre as dimensões do *psycap* com o desempenho dos alunos.

Teste da Hipótese H2a - A hipótese H2a pretendia testar se o *psycap* está positivamente associado ao desempenho de tarefa. Na tabela 23, é possível verificar que existe uma correlação positiva entre o *psycap* e o desempenho de tarefa ($r = 0.39$; $p = 0.01$). As regressões lineares realizadas demonstram também que o modelo explica em 15% as variações dos níveis do desempenho de tarefa ($R^2 = 0.15$). Estes resultados vão ao encontro da literatura anteriormente analisada (Kappagoda et al., 2014; Luthans, 2002; Luthans et al., 2005; Luthans et al., 2007; Teixeira et al., 2015; Avey et al., 2011), que afirmam existir uma relação direta e positiva, entre

um trabalhador com elevados níveis de *psycap*, e o seu desempenho no trabalho. Ainda que não exista uma quantidade extensiva de estudos a abordarem especificamente o desempenho de tarefa, quando se fala em desempenho ou *performance* dos trabalhadores, trata-se do seu desempenho para com as tarefas fundamentais que a empresa o exige e não o seu desempenho extra tarefa, aí refere-se ao desempenho contextual.

Teste da Hipótese H2b – A hipótese H2b pretendia testar se o *psycap* está positivamente associado ao desempenho contextual. Foi possível verificar uma correlação positiva entre estas duas variáveis, com um coeficiente de *Pearson* de 0.51 ($p = 0.01$). Também no capítulo 4.4, em que se procedeu ao teste da hipótese de mediação, foi possível verificar que 26% das variações no desempenho contextual são explicadas pelos níveis de *psycap* ($R^2 = 0.26$). Estes resultados vão ao encontro da literatura anteriormente analisada (Avey et al., 2009; Avey et al., 2011; Teixeira et al., 2015), afirmando assim que o *psycap* gera emoções positivas, e que os trabalhadores podem desta forma, usar estas emoções para gerar comportamentos proativos extra-tarefa.

Teste da Hipótese H2c – A hipótese H2c pretendia testar se o *psycap* está negativamente associado aos comportamentos de trabalho contraproducentes. Através da tabela 23, foi possível verificar uma correlação negativa entre estas duas variáveis ($r = -0.35$; $p = 0.01$), ou seja, a um aumento dos níveis de *psycap* está associada uma diminuição dos comportamentos de trabalho contraproducentes. Os resultados mostram ainda que 12% das variações nos comportamentos de trabalho contraproducentes se devem a variações nos níveis de *psycap* ($R^2 = 0.12$). Estes resultados vão ao encontro da literatura anteriormente analisada (Alqasmi et al., 2015; Raaghul, 2014; Rodríguez-Cifuentes et al., 2020; T. Shah & S. Shah, 2016), confirmando assim que um trabalhador com elevados níveis de *psycap*, mais facilmente, não apresenta grandes evidências de atitudes e comportamentos prejudiciais à empresa e ao ambiente de trabalho.

Teste da Hipótese H3 – A hipótese H3 pretendia testar se o *work engagement* está positivamente associado ao *IWP*. Através da análise correlacional foi possível verificar uma correlação positiva entre as duas variáveis ($r = 0.48$; $p = 0.01$), desta forma, ao existir um aumento dos níveis de *work engagement*, irá também existir um aumento dos níveis do *IWP*. Os resultados mostram ainda que 47% das variações no *IWP* se devem a variações nos níveis de *psycap* e de *work engagement* ($R^2 = 0.47$), sendo que por cada variação de uma unidade na variável preditora, existe uma variação de 0.14 no *IWP*. Estes resultados vão ao encontro da literatura anteriormente

analisada (Christian et al., 2011; Schaufeli, 2013; Shimazu & Schaufeli, 2009; Shimazu et al., 2012; Soares et al., 2017), reforçando a ideia de que elevados níveis de *work engagement* guiam o indivíduo na direção certa, e por consequência a um melhor desempenho no trabalho.

Teste da Hipótese H3a e H4a – A hipótese H3a pretendia testar se o *work engagement* está positivamente associado ao desempenho de tarefa. Através da tabela 23, verificou-se uma correlação positiva e significativa ($r = 0.17, p = 0.01$). No entanto a regressão linear entre as duas variáveis não foi estatisticamente significativa ($R^2 = 0.15, p = 0.69$). Desta forma a hipótese H3a foi confirmada, no entanto apesar de existir associação entre as duas variáveis, não existe um fator preditor significativo. Por essa razão, a hipótese H4a, que pretendia testar se o *work engagement* tem um efeito mediador na relação entre o *PsyCap* e o desempenho de tarefa, é rejeitada.

Uma justificação para os resultados não irem ao encontro do esperado, poderá ser o facto da forma de trabalhar na Academia da Força Aérea ser completamente diferente da forma de trabalhar de um trabalhador ou estudante numa empresa/instituição de ensino, respetivamente. Um aluno da Academia, por ser ao mesmo tempo militar, foca as suas atenções no bom funcionamento da sua organização ajudando em tudo o que seja necessário, desde recrutas, enquadramento dos novos alunos, gestão dos camaradas do próprio ano/curso, até mesmo na organização de cerimónias. Assim sendo, as tarefas que seriam de esperar serem a base de um estudante, acabam por ficar para segundo plano, por serem consideradas pelo próprio aluno como sendo algo menos importante e que contribuirá apenas para o sucesso do mesmo, e não para o sucesso de um grupo maior (Academia da Força Aérea).

Teste da Hipótese H3b – A hipótese H3b pretendia testar se o *work engagement* está positivamente associado ao desempenho contextual. Através da análise correlacional foi possível verificar uma correlação positiva entre as duas variáveis ($r = 0.42; p = 0.01$), desta forma, ao existir um aumento dos níveis de *work engagement*, irá também existir um aumento dos níveis do desempenho contextual. Os resultados mostram ainda que 32% das variações no desempenho contextual se devem a variações nos níveis de *psycap* e de *work engagement* ($R^2 = 0.32$). Estes resultados vão ao encontro da literatura anteriormente analisada (Christian et al., 2011; Shimazu & Schaufeli, 2009; Shimazu et al., 2012; Soares et al., 2017), que afirmaram que um individuo com elevados níveis de motivação para o trabalho, procuram dar mais de si e contribuir mais em tarefas

extra, pois percebem o impacto que isso poderá ter no sucesso da organização e dos seus trabalhadores.

Teste da Hipótese H3c – A hipótese H3c pretendia testar se o *work engagement* está negativamente associado aos comportamentos de trabalho contraproducentes. Através da tabela 23, foi possível verificar uma correlação negativa entre estas duas variáveis ($r = -0.32$; $p = 0.01$), ou seja, a um aumento dos níveis de *work engagement* está associada uma diminuição dos comportamentos de trabalho contraproducentes. Os resultados mostram ainda que 16% das variações nos comportamentos de trabalho contraproducentes se devem a variações nos níveis de *work engagement* ($R^2 = 0.16$). Estes resultados vão ao encontro da literatura anteriormente analisada (Colbert et al., 2004; Lee & Allen, 2002; Rich, 2006). Confirmando assim que os comportamentos desviantes se devem a fatores afetivos e cognitivos, e desta forma, estas emoções negativas vão afetar de forma direta ou indireta os comportamentos de trabalho contraproducentes. Tendo em conta que o *engagement* é visto como uma emoção positiva, conclui-se existir esta relação negativa entre as duas variáveis.

Teste da Hipótese H4 – A hipótese H4 pretendia testar se o *work engagement* tem um efeito mediador na relação entre o *psycap* e o IWP. Através da figura 14, presente no capítulo 4.4, foi possível confirmar que o *work engagement* tem um papel importante na relação entre o *psycap* e o IWP, mostrando que é através do processo motivacional de um indivíduo, que as potencialidades dos trabalhadores se transformam em comportamentos produtivos, numa organização. É assim possível confirmar esta hipótese, como era expectável com os estudos anteriormente revistos (Alessandri et al., 2018; Chen, 2015; Peláez Zuberbühler et al., 2021), comprovando que um aumento dos níveis de *work engagement* vão provocar um aumento dos níveis de *psycap* que por sua vez vão aumentar os níveis de IWP.

Teste da Hipótese H4b - A hipótese H4b pretendia testar se o *work engagement* tem um efeito mediador na relação entre o *psycap* e o desempenho contextual. Através da figura 16, presente no capítulo 4.4, foi possível confirmar que o *work engagement* tem um papel importante na relação entre o *psycap* e o desempenho contextual. É assim possível confirmar esta hipótese, como era expectável com os estudos anteriormente revistos (Alessandri et al., 2018; Chen, 2015; Peláez Zuberbühler et al., 2021), reforçando a ideia de que indivíduos com estados motivacionais positivos são levados a potenciar as suas capacidades e aptidões, levando a um melhor desempenho

in-role e *extra-role*. A verdade é que um trabalhador *engaged* pelo seu estado motivacional, corresponde de uma forma mais positiva, não só nas suas *core task*, mas também promovendo um ambiente de trabalho mais saudável e voluntariando-se para realizar tarefas extra.

Teste da Hipótese H4c – A hipótese H4c pretendia testar se o *psycap*, mediado pelo *work engagement* atua negativamente sobre os comportamentos de trabalho contraproducentes. No capítulo 4.4, através das regressões lineares, mais concretamente através da figura 17 foi possível confirmar essa hipótese. Toda a literatura analisada, assim como o presente estudo contribuíram para dar solidez à relação positiva entre o *psycap* e o *work engagement*, estando ambos associados a emoções e atitudes positivas. Pelo contrário, os comportamentos de trabalho contraproducente representam precisamente o oposto (Alessandri et al., 2018; Chen, 2015; Peláez Zuberbühler et al., 2021).

Foi ainda realizada uma análise complementar onde se procurou dar resposta às três perguntas específicas do presente estudo. Estas três perguntas pretendiam analisar se existiam diferenças significativas quanto à variação dos níveis de *psycap*, *work engagement*, *IWP*, desempenho de tarefa, desempenho contextual ou nos comportamentos de trabalho contraproducentes, consoante a especialidade, posto e sexo dos alunos. Foram assim conduzidos testes de diferenças de média para dar resposta a estas perguntas.

No que diz respeito às diferenças consoante a especialidade dos alunos, foi possível verificar apenas uma diferença significativa, nas suas perceções de desempenho de tarefa, entre os alunos da especialidade de engenharia aeronáutica, e os alunos de engenharia eletrotécnica, apresentando médias de 3.02 e 2.65, respetivamente. De forma a procurar um fundamento para estes resultados, e não havendo literatura de suporte, foi realizada uma análise de covariância, ANCOVA, para perceber se existia efeito da interação da variável “sexo”. No entanto, os resultados demonstraram que essa variável não tem impacto nas alterações do desempenho de tarefa.

Quanto às diferenças de média consoante o posto, já foi possível verificar mais diferenças significativas. Notou-se de uma forma geral que alunos com postos mais baixos, nomeadamente Cadetes de 1.º e 2.º ano, percecionam as variáveis de *IWP* e desempenho contextual com níveis mais elevados e nos comportamentos de trabalho contraproducentes, com níveis mais baixos que os restantes alunos. Dando destaque aos Cadetes de 1.º ano, onde estes resultados foram ainda mais expressivos. Desta forma, foi realizado o agrupamento dos postos do 2.º ao 7.º ano e assim

concluiu-se existirem diferenças estatisticamente significativas nas percepções de *work engagement*, *IWP*, desempenho contextual e nos comportamentos de trabalho contraproducentes. Tendo os Cadetes de 1.º ano apresentado valores mais elevados em todas as variáveis à exceção da variável comportamentos de trabalho contraproducentes, que apresentou valores mais baixos. Este facto poderá ser justificado pela motivação dos Cadetes de 1.º ano, pois como ingressaram na Força Aérea à cerca de poucos meses, as expectativas são ainda bastante elevadas, levando a uma percepção elevada dos níveis de desempenho, que como foi possível verificar na literatura anteriormente analisada, existe uma correlação positiva entre estas variáveis. Por outro lado, a pouca experiência na vida militar e como estudante da AFA, poderá não lhes permitir fazer um julgamento correto das suas atitudes e comportamentos prejudiciais ao bom funcionamento da organização. Este tipo de comportamentos é reportado muitas vezes, e dá-se por diversos nomes, mas a verdade é que um trabalhador ao ingressar numa organização, possui elevadas expectativas e procura criar uma boa imagem logo no início da sua carreira (Gonçalves, 2011). Uma outra justificação para estes resultados, poderá ser o facto de no ano letivo 2020/2021 terem existido grandes alterações nas relações entre os alunos mais velhos com os do primeiro ano, alterando por completo tradições e vivências que já se encontravam enraizadas. Estas alterações poderão ter contribuído para níveis mais baixos de motivação dos alunos mais velhos, podendo ser a justificação para as diferenças encontradas.

Por último foi ainda realizado o teste de diferença de médias consoante o sexo. Através da tabela 27, foi possível verificar uma diferença significativa entre o sexo masculino e feminino, nas suas percepções de desempenho contextual, com uma diferença de médias de 2.88 e 3.08, respetivamente. Estes resultados vão ao encontro da meta análise conduzida por Mackey, Roth, Van Iddekinge e McFarland (2019), que concluíram existirem diferenças significativas no que diz respeito aos níveis de desempenho do trabalhador, sejam eles de tarefa ou contextual, no sexo masculino e feminino, independentemente das diferenças na representação numérica. Pelo que as mulheres apresentaram sempre níveis mais elevados, tal como no presente estudo.

6 CONCLUSÃO

Neste último capítulo, serão lembrados os objetivos gerais e específicos do presente estudo, e mais importante, perceber se os mesmos foram ou não alcançados com as análises realizadas. Posteriormente são apresentadas as principais contribuições do estudo, assim como as suas limitações. Finalmente, e de forma a que seja dada continuidade ao estudo desta temática, são apresentadas sugestões para investigações futuras.

6.1 PRINCIPAIS CONCLUSÕES

Inicialmente foram propostos um conjunto de objetivos, assim como uma pergunta de partida que ao longo deste estudo foram respondidos. Agora, será elaborado um balanço destas respostas.

Logo de início foi formulada a seguinte questão de partida: “*Qual a influência do Capital Psicológico Positivo no desempenho percebido dos alunos da Academia da Força Aérea?*”. Na verdade, esta pergunta de partida é bastante geral, e desta forma, procurou-se simplificar partindo para o particular. Assim sendo, definiu-se em concreto que tipo de desempenho seria estudado. A resposta foi simples, através da literatura encontrou-se a escala de *Individual Work Performance Questionnaire*, IWPQ de Koopmans, Bernaards, Hildebrandt, de Vet e van der Beek (2014), que conseguiu dar resposta à análise das três vertentes de desempenho mais relevantes para o aluno da Academia da Força Aérea. Optou-se ainda por perceber se o *work engagement*, conseguia explicar a relação entre o *psycap* e o *IWP*. Assim, foram definidos um conjunto de objetivos gerais do estudo.

Através da análise dos dados, com o propósito de dar resposta a esses objetivos, foi possível compreender melhor a importância das variáveis *psycap* e *work engagement* para melhorar o desempenho dos alunos da AFA. Constatou-se que estas duas variáveis, para além de se correlacionarem entre si, se correlacionam também de forma positiva com o *IWP*, desempenho de tarefa e contextual, e de forma negativa com os comportamentos de trabalho contraproducentes.

Foi ainda possível confirmar as hipóteses de mediação, garantindo assim o papel de mediador da variável *work engagement* na relação entre o *psycap* e o *IWP*, assim como com as respetivas dimensões do *IWP*, à exceção do desempenho de tarefa. Na verdade, não foi possível concluir que o *work engagement* é um preditor do desempenho de tarefa, apesar de existir associação nesta

relação. Através da literatura, não foi possível dar resposta a esta conclusão dada a sua especificidade, no entanto uma possível justificação poderá ser o facto de os alunos da AFA, muitas vezes darem mais destaque às tarefas extra, garantindo assim o bom funcionamento da Academia. Sendo assim, apesar de o foco dos alunos não ser o seu sucesso Académico, não deverá ser alarmante, pois uma das principais preocupações é também o seu crescimento enquanto pessoa e como futuros oficiais da FA, sendo por muitos considerado o mais importante.

De salientar também que a relação que apresentou a correlação mais forte, foi a relação entre o *psycap* e o *IWP*, conferindo assim os resultados encontrados na literatura, de que elevados níveis de *psycap* levam a uma perceção de melhor desempenho por parte de cada aluno. De destacar também, que as variações no *work engagement* predizem aproximadamente metade das variações no *IWP* (preditor mais forte das variáveis estudadas). Afirmando que o *engagement* dos alunos da AFA, tem um papel crucial no desempenho dos mesmos, ou pelo menos nas suas perceções. Por outro lado, as variáveis que apresentaram a correlação negativa mais forte, foram o *psycap* e os comportamentos de trabalho contraproducentes, tendo também sido onde se verificou a capacidade preditiva mais fraca. Demonstrando assim, que estas medidas avaliam extremos opostos. Na verdade, um aluno com elevados níveis de *psycap*, apresenta menos comportamentos desviantes, o que se comprova com a literatura analisada.

Já na parte final da presente investigação foi realizada uma análise complementar, onde se pretendeu dar resposta às perguntas específicas. Nesta secção apurou-se a existência de diferenças significativas nas especialidades de engenharia aeronáutica e engenharia eletrotécnica, tendo os primeiros demonstrado níveis percebidos superiores de desempenho de tarefa. Já quanto às diferenças entre postos verificou-se que os Cadetes de 1.º ano apresentavam perceções significativamente mais elevadas nas variáveis, *work engagement*, *IWP* e desempenho contextual, e mais baixas nos comportamentos de trabalho contraproducentes, relativamente aos restantes alunos. Por último, quanto às diferenças entre o sexo masculino e feminino, foram encontradas diferenças estatisticamente significativas nas suas perceções de desempenho contextual, tendo as alunas do sexo feminino demonstrado níveis superiores.

6.2 CONTRIBUIÇÕES DO ESTUDO

A Academia da Força Aérea, como escola dos futuros líderes do amanhã, é uma das mais importantes unidades da FA e onde, conseqüentemente, é dada uma importância acrescida para elevar cada vez mais o rigor e a qualidade da instrução. Com este estudo, foi possível compreender a importância de algumas das mais importantes variáveis, que levam ao desempenho individual e posteriormente ao desempenho coletivo de uma organização. Tratou-se de uma investigação inovadora, pois pela primeira vez, que tenhamos conhecimento, relacionaram-se as variáveis *PsyCap*, *Work Engagement*, *Individual Work Performance* e respectivas dimensões do *IWP*, em contexto militar. O objetivo máximo de qualquer organização é o cumprimento dos objetivos a que se propõe, e com este estudo foi possível compreender a importância de investir esforços em aumentar os níveis de *psycap* e *work engagement*, pois estes levarão a melhores níveis de desempenho individual.

Observou-se ainda, que na verdade, os alunos estão mais empenhados em resolver problemas que não são o seu foco principal, mas sim, em áreas que consideram ser as mais importantes, demonstrando uma vontade de garantir o correto funcionamento da organização em que trabalham e que tanto prezam, indícios da formação das bases necessárias como futuros gestores e líderes da FA.

Em último lugar, observaram-se níveis percebidos mais elevados nos Cadetes de 1.º ano, do que nos restantes alunos, o que reflete a importância de manter esses níveis elevados para que com o passar dos anos o rendimento dos alunos se mantenha nos níveis esperados. Cabe assim, ao comando da AFA procurar novas formas de motivar os seus alunos, permitindo que os mesmo continuem tão focados, como no momento em que entraram para a organização.

Concluindo, a presente investigação permitiu propor um modelo com vista a explicar algo que ainda não tinha sido testado, o que em termos práticos permitiu retirar algumas ilações para que no futuro, com alguns ajustes, tais como o desenvolvimento de programas de *psycap* e *work engagement*, a instrução na AFA seja elevada ainda mais.

6.3 LIMITAÇÕES DA INVESTIGAÇÃO

Nesta secção serão destacadas algumas limitações da presente investigação.

Em primeiro lugar destaca-se o facto de o instrumento de medida utilizado ser de auto-reporte, levando à possibilidade de os resultados comportarem enviesamentos, como desejabilidade social, focando apenas a percepção do indivíduo. De facto, o presente questionário avaliou as percepções dos alunos e não o seu desempenho real.

Em segundo lugar, foi realizado um estudo transversal, com todos os anos da Academia, para avaliar se os níveis de cada uma das variáveis estudadas melhoravam com o passar dos anos. No entanto, a verdade é que cada ano é um ano, cada aluno é um aluno e, portanto, de forma a tornar mais rigorosa esta análise, seria aconselhável realizar no futuro um estudo longitudinal, para avaliar o «crescimento» do mesmo aluno com o passar dos anos.

Em terceiro lugar, e apesar de não ser novidade, alertar para o facto de este estudo ter sido realizado num período de constante mudança, devido à situação pandémica, COVID-19, e, portanto, poderá ter existido algum enviesamento nas respostas. Nomeadamente pelo facto de ter existido um isolamento social superior nos alunos da AFA, devido às elevadas restrições que surgiram como resposta a esta pandemia, num espaço onde os mesmos permaneceram de forma permanente de segunda-feira a sexta-feira.

6.4 SUGESTÕES PARA INVESTIGAÇÕES FUTURAS

A realização desta investigação abre as portas para novos estudos. Em primeiro lugar, seria interessante cruzar os dados das percepções dos alunos com os resultados reais de desempenho dos mesmos. Comparando com as notas que os mesmos alunos obtiveram nas várias vertentes de avaliação do aluno da AFA.

Em segundo lugar, seria interessante perceber quais as dimensões do *psycap* e do *work engagement* que mais impacto têm no desempenho. A presente investigação focou apenas as variáveis no geral, mas com os presentes resultados, poderia ser realizado um estudo mais específico, analisando assim, neste contexto militar, quais as dimensões mais relevantes.

Em terceiro lugar, e tocando novamente no facto de ser um estudo transversal, é interessante realizar um estudo longitudinal, utilizando o mesmo instrumento de medida aplicado aos mesmos

alunos. Analisando assim os frutos da instrução na AFA, no desenvolvimento dos alunos nestas áreas.

Em quarto lugar, seria interessante estender este estudo às outras Academias Militares, para analisar se existem diferenças significativas, visto que apesar de todos os militares trabalharem para o mesmo objetivo, os métodos de instrução são ligeiramente diferentes, assim como as vivências no dia-a-dia.

Por último, dado ser uma área de estudo que ainda não foi devidamente estudada, seria importante aprofundar esta temática com questionários de perguntas abertas, ou até mesmo entrevistas, para perceber se existem variáveis novas, com igual impacto e capacidades preditoras de sucesso, neste contexto militar. Como por exemplo as variáveis *Learning Empowerment* e Inteligência Emocional, que através da revisão da literatura, mostraram ser preditores e mediadores da relação *psycap* e *work engagement*.

7 REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alessandri, G., Consiglio, C., Luthans, F., & Borgogni, L. (2018). Testing a dynamic model of the impact of psychological capital on work engagement and job performance. *Career Development International*, 23(1), 33–47. <https://doi.org/10.1108/CDI-11-2016-0210>.
- Alqasbi, T., Manzoor, S. R., & Hassan, S. (2015). Psychological Capital Intervention towards Controlling Counterproductive Work Behavior. *Abasyn Journal of Social Sciences*, 8(1), 62-73.
- Alves, R. M. (2020). Capital Psicológico Positivo e Distress Psicológico em adultos ocupacionalmente ativos. *Universidade Beira Interior*.
- Artino, A. R., & Jones, K. D. (2012). Exploring the complex relations between achievement emotions and self-regulated learning behaviors in online learning. *The Internet and Higher Education*, 15(3), 170-175. <https://doi.org/10.1016/j.iheduc.2012.01.006>.
- Avey, J. B. (2014). The left side of psychological capital new evidence on the antecedents of psycap. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 21(2), 141-149. <https://doi.org/10.1177/1548051813515516>.
- 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>.
- Avey, J., Luthans, F., & Youssef, C. (2009). The Additive Value of Positive Psychological Capital in Predicting Work Attitudes and Behaviors. *Journal of Management*, 36(2), 430-452. <https://doi.org/10.1177/0149206308329961>.
- Backstrom, C. H., & Hursh, G. D. (1963). *Survey Research*. Evanston, IL: Northwestern University Press.
- Bakker, A. B., & Schaufeli, W. B. (2008). Positive organizational behavior: Engaged employees in flourishing organizations. *Journal of Organizational Behavior*, 29, 147–154. <https://doi.org/10.1002/job.515>.

- Bakker, A. B., & Schaufeli, W. B. (2014). Work engagement. In P.C. Flood & Y. Freaney (Eds.), *Organizational Behaviour volume of The Blackwell Encyclopedia of Management* (pp. 1-6). West Sussex: Wiley.
- Bakker, A. B., Schaufeli, W., Leiter, M. P., & Taris, T. (2008). Work engagement: An emerging concept in occupational health psychology. *Work & Stress*, 22(3), 187-200. <https://doi.org/10.1080/02678370802393649>.
- 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. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. New York: Freeman.
- Baptista, C. A. (2021). Avaliação do Contrato Psicológico dos militares da Força Aérea: da sua percepção ao work engagement [Dissertação de mestrado não publicada]. *Academia da Força Aérea*.
- Baron, R. M., & Kenny, D. A. (1986). The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51(6), 1173-1182. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.51.6.1173>.
- Bastos, C. M. (2008). Inteligência emocional, liderança e desempenho: Qual a relação?: Um caso na administração pública local [Tese de doutoramento]. *Instituto Superior de Psicologia Aplicada*.
- Bayona, H., & Guevara, L. (2019). El Capital Psicológico Positivo y su Relación con Comportamientos Discrecionales en Trabajadores de Lima, Perú. *Revista Colombiana de Psicología*, 28(1), 49-64. <http://dx.doi.org/10.15446/rcp.v28n1.66462>.
- Bento, C. F. (2017). Work Engagement: A Influência da Personalidade e do Clima Organizacional no Engagement. *Universidade do Minho: Escola de Psicologia*.
- Bonanno, A. G. (2004). Loss, trauma and human resilience: Have we underestimated the human capacity to thrive after extremely aversive events? *American Psychologist*, 59, 20-28. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.59.1.20>.

- Borman, W. C., & Motowidlo, S. J. (1993). Expanding the criterion domain to include elements of contextual performance. *Em: N. Schmitt & W. C. Borman (Eds.), Personnel Selection in Organizations, Jossey-Bass, San Francisco, 71-98.*
- Borman, W., & Motowidlo, S. J. (1997). Task performance and contextual performance: The meaning for personnel selection research. *Human performance, 10, 99-109.*
- Brandão, C. d. (2010). O Desempenho Individual de dirigentes de topo da Administração Pública Portuguesa: um contributo para o desenvolvimento de uma taxionomia comportamental e motivacional. *Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação da Universidade do Porto.*
- Browne, M. W., & Cudeck, R. (1993). Alternative ways of assessing model fit. *Em: K. A. Bollen and J. S. Long (Eds.), Testing structural equation models (pp. 136-162). Newbury Park, CA: Sage.*
- Byrne, Z. S., Peters, J. M., & Weston, J. W. (2016). The struggle with employee engagement: Measures and construct clarification using five samples. *Journal of Applied Psychology, 101(9), 1201–1227.* <https://doi.org/10.1037/apl0000124>.
- Cameron, K. S. (2005). Organizational effectiveness: Its demise and re-emergence through positive organisational scholarship. *Em: K. Smith & M. Hitt (Eds.), Great minds in management: The process of theory development (pp. 304–330). New York: Oxford University Press.*
- Cameron, K. S., & Quinn, R. E. (2005). Diagnosing and changing organizational culture: based on the competing values framework (Revised Edition). *San Francisco: Jossey-Bass.*
- Cameron, K. S., Dutton, J. E., & Quinn, R. E. (2003). An Introduction to Positive Organizational Scholarship. *San Francisco Berrett-Koehler, 3-13.*
- Cameron, K., & Caza, A. (2004). Introduction: Contributions to the Discipline of Positive Organizational Scholarship. *American Behavioral Scientist, 47(6), 731-739.* <https://doi.org/10.1177/0002764203260207>.
- Campbell, J. P. (1990). Modeling the performance prediction problem in industrial and organizational psychology. *Em: M. D. Dunnette & L. M. Hough (Eds.), Handbook of industrial and organizational psychology (pp. 687–732). Consulting Psychologists Press.*

- Cattell, R. B. (1966). The Scree Plot Test for the Number of Factors. *Multivariate Behavioral Research*, 1:2, 245-276. https://doi.org/10.1207/s15327906mbr0102_10.
- Chambel, M. J., Lopes, S., Castanheira, F., & Silveira, C. R. (2019). Militaries' Burnout and Work Engagement: A Qualitative Systematic Literature Review. Em U. Kumar, *The Routledge International Handbook of Military Psychology and Mental Health* (pp. 283-316). Routledge.
- Chen, S.-L. (2015). The relationship of leader psychological capital and follower psychological capital, job engagement and job performance: a multilevel mediating perspective. *The International Journal of Human Resource Management*, 26(18), 2349-2365. <https://doi.org/10.1080/09585192.2015.1020443>.
- Christian, M. S., Garza, A. S., & Slaughter, J. E. (2011). Work Engagement: A Quantitative Review and Test of its Relations with Task and Contextual Performance. *Personnel Psychology*, 64(1), 89-136. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2010.01203.x>.
- Colbert, A. E., Mount, M. K., Harter, J. K., Witt, L. A., & Barrick, M. R. (2004). Interactive Effects of Personality and Perceptions of the Work Situation on Workplace Deviance. *Journal of Applied Psychology*, 89(4), 599–609. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.89.4.599>.
- Coutu, D. L. (2002). How resilience works. *Harvard Business Review*, 80(5), 46-56.
- Crandall, V. C., Crandall, V. J., & Katrovsky, W. (1965). A children's social desirability questionnaire. *Journal of Consulting Psychology*, 29(1), 27-36. <https://doi.org/10.1037/h0020966>.
- Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2018). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches (5th ed.)*. Los Angeles: SAGE Publications. ISBN 13: 9781506386706.
- Crowne, D. P., & Marlowe, D. (1960). A new scale of social desirability independent of psychopathology. *Journal of Consulting Psychology*, 24(4), 349–354. <https://doi.org/10.1037/h0047358>.
- Cunha, M., Rego, A., Cunha, R., & Cabral-Cardoso, C. (2004). Manual de comportamento organizacional e gestão. Lisboa: Editora RH.

- Cziksentmihalyi, M. (1990). *Flow: The Psychology of Optimal Experience*. New York: Harper.
- Fidelis, A. C. (2016). Relações entre Capital Psicológico Positivo e motivação: Um estudo em organizações de saúde do Rio Grande do Sul. *Universidade de Caxias do Sul*.
- Forgeard, M. J., & Seligman, M. E. (2012). Seeing the glass half full: A review of the causes and consequences of optimism. *Pratiques Psychologiques*, 18, 107-120. <https://doi.org/10.1016/j.prps.2012.02.002>.
- George, O. J., & Okon, S. E. (2021). Psychological Capital and Work Engagement among Employees in the Nigerian Public Sector: The Mediating Role of Emotional Intelligence. *International Journal of Public Administration*, <https://doi.org/10.1080/01900692.2021.2001010>.
- Gonçalves, S. M. (2011). Bem-estar no trabalho em contexto policial: O contributo dos valores e das práticas organizacionais [Tese de doutoramento, Iscte - Instituto Universitário de Lisboa]. *Repositório Iscte*. <http://hdl.handle.net/10071/4952>.
- Grilo, R. M. (2009). Inteligência emocional nas organizações: Colaboradores motivados e com desempenho emocionalmente inteligente? [Dissertação de mestrado]. *Instituto Superior de Psicologia Aplicada*.
- Guedes, D. (2015). Comparação da desejabilidade social entre uma amostra de pais em avaliação das competências parentais e uma amostra de controlo [Dissertação de mestrado, Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação da Universidade de Coimbra]. <http://hdl.handle.net/10316/31336>.
- Gurbuz, S., & Bozkurt Yildirim, H. (2018). Working in the hangar: The impact of psychological capital on work outcomes among army aircraft mechanics. *Military Psychology*, 31(4), 1-11. <https://doi.org/10.1080/08995605.2018.1538741>.
- Hair, J. F., Black, A. R., & Tatham, R. L. (2005). *Análise Multivariada de Dados*, 5ª ed. Porto Alegre: Bookman.
- Harris, C. (2012). Relationships between psychological capital, work engagement and organisational citizenship behaviour in South African automotive dealerships. *Doctoral dissertation, Nelson Mandela Metropolitan University, Port Elizabeth, South Africa*.

- Harter, J. K., Schmidt, F. L., & Hayes, T. L. (2002). Business unit level relationship between employee satisfaction, employee engagement, and business outcomes: a meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, *87*(2), 268–279. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.2.268>.
- Hayes, A. (2009). Beyond Baron and Kenny: Statistical Mediation Analysis in the New Millennium. *Communication Monographs*, *76*(4), 408-420. <https://doi.org/10.1080/03637750903310360>.
- Hill, M. M., & Hill, A. (1998). *Investigação Empírica em Ciências Sociais: Um Guia Introdutório*. Dinâmica - Centro de Estudos sobre a Mudança Socioeconómica.
- 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>.
- 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>.
- Hunt, S. D., Sparkman, R. D., & Wilcox, J. B. (1982). The Pretest in Survey Research: Issues and Preliminary Findings. *Journal of Marketing Research*, *19*(2), 269-273. <https://doi.org/10.1177/002224378201900211>.
- 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>.
- Hunter, J., Schmidt, F., & Judiesch, M. (1990). Individual differences in output variability as a function of job complexity. *Journal of Applied Psychology*, *75*(1), 28-42. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.75.1.28>.
- Jacoby, R., & Keinan, G. (2003). Between stress and hope: From a disease-centered to a health-centered perspective. *Praeger Publishers/Greenwood Publishing Group*.
- James, L. R., & Brett, J. M. (1984). Mediators, moderators, and tests for mediation. *Journal of Applied Psychology*, *69*(2), 307–321. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.69.2.307>.

- Kahn, W. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal*, 692-772.
- Kahn, W. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal*, 33(4), 692-724. <https://doi.org/10.2307/256287>.
- Kappagoda, S., Othman, H., & Alwis, G. (2014). Psychological Capital and Job Performance: The Mediating Role of Work Attitudes. *Journal of Human Resource and Sustainability Studies*, 2(2), 102-116. <https://doi.org/10.4236/jhrss.2014.22009>.
- Kline, R. B. (2016). *Principles and practice of structural equation modeling (4th ed.)*. Guilford Press.
- Koopmans, L., Bernaards, C. M., Hildebrandt, V. H., de Vet, H. C., & van der Beek, A. J. (2014). Construct Validity of the Individual Work Performance Questionnaire. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 56(3), 331-337. <https://doi.org/10.1097/JOM.000000000000113>.
- Koopmans, L., Bernaards, C. M., Hildebrandt, V. H., Schaufeli, W. B., de Vet, H. C., & van der Beek, A. J. (2011). Conceptual Frameworks of Individual Work Performance A Systematic Review. *Journal of occupational and environmental medicine / American College of Occupational and Environmental Medicine*, 53(8), 856-866. <https://doi.org/10.1097/JOM.0b013e318226a763>.
- Koopmans, L., Bernaards, C., Hildebrandt, V., van Buuren, S., Van der Beek, A. J., & de Vet, H. C. (2013). Development of an individual work performance questionnaire. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 62(1), 6 – 28. <https://doi.org/10.1108/17410401311285273>.
- Lebas, M., & Euske, K. (2006). A Conceptual and Operational Delineation of Performance. *Business Performance Measurement: Theory and Practice*, 1, 65-79. <https://doi.org/10.1017/CBO9780511753695.006>.
- Lee, K., & Allen, N. J. (2002). Organizational citizenship behavior and workplace deviance: The role of affect and cognition. *Journal of Applied Psychology*, 87(1), 131-142. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.1.131>.

- Lopes, M. P. (2013). A Dialectical Approach to Positive Organizational Studies. *American Journal of Industrial and Business Management*, 3(2), 185-195. <https://doi.org/10.4236/ajibm.2013.32024>.
- Lopes, M. P., Cunha, M. P., & Palma, P. J. (2005). Positive psychological capital: Distinguishing profiles and their impact on organizational climate. *Manuscript under review*.
- Luthans, F. (2002). Positive organizational behaviour: Developing and managing psychological strengths. *Academy of Management Executive*, 16(1), 57-75. <http://dx.doi.org/10.5465/AME.2002.6640181>.
- Luthans, F. (2002b). The Need For and Meaning of Positive Organizational Behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 23(6), 695–706. <https://doi.org/10.1002/job.165>.
- Luthans, F., & Avolio, B. J. (2009a). Inquiry unplugged: building on Hackman’s potential perils of POB. *Journal of Organizational Behavior*, 30(2), 323–328. <https://doi.org/10.1002/job.590>.
- Luthans, F., & Avolio, B. J. (2009b). The ‘point’ of positive organizational behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 30(2), 291–307. <https://doi.org/10.1002/job.589>.
- 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., & 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, C. M. (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>.
- Luthans, F., Avolio, B. J., Walumbwa, F. O., & Li, W. (2005). The psychological capital of Chinese workers: exploring the relationship with performance. *Management and Organization Review*, 249-271. <https://doi.org/10.1111/j.1740-8784.2005.00011.x>.

- Luthans, F., Vogelgesang, G. R., & Lester, P. B. (2006). Developing the psychological capital of resiliency. *Human Resource Development Review*, 5(1), 25-44. <https://doi.org/10.1177/1534484305285335>.
- Luthans, F., Youssef, C. M., & Avolio, B. J. (2007). *Psychological capital. Developing the human competitive edge*. New York: Oxford University Press.
- Macedo, R. C. (2015). Capital Psicológico: um estudo sobre o significado das suas dimensões [Dissertação de mestrado, Universidade de Coimbra Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação]. *Repositório científico da UC*. <http://hdl.handle.net/10316/29094>.
- Macey, H. W., & Schneider, B. (2008). The meaning of employee engagement. *Industrial and Organizational Psychology*, 1(1), 3-30. <https://doi.org/10.1111/j.1754-9434.2007.0002.x>.
- Machado, F. (2008). *Capital psicológico positivo e criatividade dos colaboradores: Um estudo exploratório em organizações de I&DT*. Universidade de Aveiro.
- Mackey, J. D., Roth, P. L., Van Iddekinge, C. H., & McFarland, L. A. (2019). A Meta-Analysis of Gender Proportionality Effects on Job Performance. *Group & Organization Management*, 44(3), 578-610. <https://doi.org/10.1177/1059601117730519>.
- Maddux, J. E. (2002). *Self-Efficacy: The power of believing you can*. Em: S. J. Lopez & C. R. Snyder (Eds.), *Handbook of positive psychology* (p. 277-287). Oxford University Press.
- Marôco, J. (2010). *Análise de Equações Estruturais: Fundamentos teóricos, software e aplicações*. Pêro Pinheiro: ReportNumber, Lda.
- Marôco, J. (2011). *Análise Estatística com o SPSS Statistics (5ª Ed.)*. Pêro Pinheiro: Report Number.
- Martinez, L. F., Ferreira, A. I., Sousa, L. M., & Cunha, J. V. (2007). A esperança é a última a morrer? Capital psicológico positivo e presentismo. *Comportamento Organizacional e Gestão*, 13(1), 37-54.
- Masten, A. S., Garmenzy, N., Tellegen, A., Pellegrini, D. S., Larkin, K., & Larsen, A. (1988). Competence and stress in school children: The moderating effects of individual and family

- qualities. *Journal of Child Psychology and Psychiatry*, 29(6), 745–764. <https://doi.org/10.1111/j.1469-7610.1988.tb00751.x>.
- Matias, M., & D'Oliveira, T. C. (2011). Adaptação para português da escala Psychological Capital Questionnaire (PCQ-24). *Lisboa: Trabalho não publicado*.
- Matos, D. A., & Rodrigues, E. C. (2019). *Análise Fatorial*. Escola Nacional de Administração Pública (Enap).
- May, D. R., Gilson, R. L., & Harter, L. M. (2004). The psychological conditions of meaningfulness, safety and availability and the engagement of the human spirit at work. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 77(1), 11-37. <https://doi.org/10.1348/096317904322915892>.
- McElravy, L., Matkin, G., & Hastings, L. (2017). How Can Service-Learning Prepare Students for the Workforce? Exploring the Potential of Positive Psychological Capital. *The Journal of Leadership Education*, 16(3), 97-117. <https://doi.org/10.12806/V16/I3/T1>.
- Milosevic, I., Bass, A. E., & Milosevic, D. (2017). Leveraging Positive Psychological Capital (PsyCap) in Crisis: A Multiphase Framework. *Organization Management Journal*, 14(4), 1-20. <https://doi.org/10.1080/15416518.2017.1353898>.
- Monteiro, M. J. (2018). O Impacto da Sobrequalificação Percebida no Compromisso e Desempenho Percebido: O efeito moderador da Personalidade. *Instituto Universitário Ciências Psicológicas, Sociais e da Vida*.
- Moreira, C. (2012). Quão perto é perto o suficiente: a influência do capital psicológico positivo, do envolvimento no trabalho e da segurança. [*Dissertação de mestrado, ISPA - Instituto Universitário*]. *Repositório do ISPA*. <http://hdl.handle.net/10400.12/2317>.
- Motowidlo, S., Borman, W., & Schmit, M. J. (1997). A theory of individual differences in task and contextual performance. *Human performance*, 10(2), 71-83. https://doi.org/10.1207/s15327043hup1002_1.
- Murphy, R., Cleveland, N., Skattebo, L., & Kinney, B. (2004). Raters Who Pursue Different Goals Give Different Ratings. *Journal of Applied Psychology*, 89(1), 158-164. <https://10.1037/0021-9010.89.1.158>.

- Neves, I. (2015). A liderança e a sua importância na gestão de equipas comerciais [Dissertação de mestrado, Faculdade de Economia Universidade do Porto]. *Publicações SASUP*. https://sigarra.up.pt/sasup/pt/pub_geral.pub_view?pi_pub_base_id=37275.
- Niswaty, R., Wirawan, H., Akib, H., Saggaf, M. S., & Daraba, D. (2021). Investigating the effect of authentic leadership and employees' psychological capital on work engagement: evidence from Indonesia. *CellPress*, 7(5), <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2021.e06992>.
- Nunes, A. (2020). *A Grande Escolha*. Lisboa: D.Quixote.
- Nunes, C. (2015). *A relação entre Capital Psicológico Positivo e bem-estar no trabalho [Dissertação de mestrado, School of Economics & Management]*. Repositório da Universidade de Lisboa . <http://hdl.handle.net/10400.5/10633>.
- Page, L. F., & Donohue, R. (2004). Positive psychological capital: A preliminary exploration of the construct. *Monash University. Business and Economics*, Working Paper 51/04.
- Pekrun, R., Goetz, T., Titz, W., & Perry, R. P. (2002). Academic emotions in students' self-regulated learning and achievement: A program of qualitative and quantitative research. *Educational Psychologist*, 37(2), 91–105. https://doi.org/10.1207/S15326985EP3702_4.
- Peláez Zuberbühler, M. J., Coe Calcagni, C., Martínez, I. M., & Salanova, M. (2021). Development and validation of the coaching-based leadership scale and its relationship with psychological capital, work engagement, and performance. *Current Psychology: A Journal for Diverse Perspectives on Diverse Psychological Issues*. Advance online publication, <https://doi.org/10.1007/s12144-021-01460-w>.
- Pestana, M. H., & Gageiro, J. N. (2014). *Análise de Dados para Ciências Sociais A Complementaridade do SPSS 6ª ed*. Lisboa: Edições Silabo, Lda, . ISBN 972-618-297-2.
- Preacher, K. J., & Hayes, A. F. (2004). SPSS and SAS procedures for estimating indirect effects in simple mediation models. *Behavior Research Methods, Instruments, & Computers*, 36(4), 717-731. <https://doi.org/10.3758/BF03206553>.
- Raaghul, R. (2014). An Empirical Study on Psychological Capital in Relation to Organizational Citizenship Behavior and Counter-Productive Work Behavior. *Department of Management Studies, School of Management*.

- Rand, K. L., Martin, A. D., & Shea, A. M. (2011). Hope, but not optimism, predicts academic performance of law students beyond previous academic achievement. *Journal of Research in Personality, 45*(6), 683-686. <https://doi.org/10.1016/j.jrp.2011.08.004>.
- Rego, A. (1999). Comportamentos de cidadania organizacional: operacionalização de um constructo. *Psicologia, 13*(1/2), 127-148. <https://doi.org/10.17575/rpsicol.v13i1/2.563>.
- Rich, B. L. (2006). Job engagement: Construct validation and relationships with job satisfaction, job involvement, and intrinsic motivation. *University of Florida*.
- Rich, B. L., LePine, J. A., & Crawford, E. R. (2010). Job Engagement: Antecedents and Effects on Job Performance. *Academy of Management Journal, 53*(3), 617-635. <https://doi.org/10.5465/AMJ.2010.51468988>.
- Robalo, A. (1995). Eficácia e eficiência organizacionais. *Revista Portuguesa de Gestão 2/3*, 105-116.
- Robinson, S. L., & Bennett, R. J. (1995). A Typology of Deviant Workplace Behaviors: A Multidimensional Scaling Study. *The Academy of Management Journal 38*(2), 555-572. <https://doi.org/10.2307/256693>.
- Rodríguez-Cifuentes, F., Segura-Camacho, A., García-Ael, C., & Topa, G. (2020). The Mediating Role of Psychological Capital between Motivational Orientations and Their Organizational Consequences, 17(13). *Environmental Research and Public Health, 17*(13), 4864. <https://doi.org/10.3390/ijerph17134864>.
- Rotundo, M., & Sackett, P. R. (2002). The Relative Importance of Task, Citizenship, and Counterproductive Performance to Global Ratings of Job Performance: A Policy-Capturing Approach. *Journal of Applied Psychology, 87*(1), 66-80. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.1.66>.
- Rutter, M. (1990). Psychosocial resilience and protective mechanisms. *Em: J. E. Rolf, A. S. Masten, D. Cicchetti, K. H. Nuechterlein, & S. Weintraub (Eds.), Risk and protective factors in the development of psychopathology (pp. 181–214). (A shorter version of this chapter appeared in "American Journal of Orthopsychiatry", 57 (1987): 316-31) Cambridge University Press.* <https://doi.org/10.1017/CBO9780511752872.013>.

- Rutter, M. (1999). Resilience concepts and findings: implications for family therapy. *Journal of Family Therapy*, 21, 119-144. <http://dx.doi.org/10.1111/1467-6427.00108>.
- Schaufeli, W. B. (2013). What is engagement?. Em: C. Truss, K. Alfes, R. Delbridge, A. Shantz, & E. Soane (Eds.). *Employee Engagement in Theory and Practice*, 1-37.
- 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>.
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-Romá, V., & Bakker, A. B. (2002). The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies: An Interdisciplinary Forum on Subjective Well-Being*, 3(1), 71-92. <https://doi.org/10.1023/A:1015630930326>.
- Schaufeli, W., & Bakker, A. (2004). UWES UTRECHT WORK ENGAGEMENT SCALE Preliminary Manual. *Occupational Health Psychology Unit Utrecht University, Utrecht*.
- Schwab, K. (2019). The Global Competitiveness Report. *World Economic Forum*.
- Seligman, M. (1991). *Learned Optimism*. New York: Alfred A. Knopf.
- Seligman, M. E. (2005). *Positive psychology, positive prevention, and positive therapy*. Handbook of positive psychology. Oxford University Press.
- Shah, T. A., & Shah, S. Z. (2016). Combined Effects of Psychological Capital and Psychological Contract on Employees' Job Level Outcomes . *European Journal of Business and Management*, 8(26), 5-19.
- Shimazu, A., & Schaufeli, W. B. (2009). Is Workaholism Good or Bad for Employee WellBeing? The Distinctiveness of Workaholism and Work Engagement among Japanese. *Industrial Health* , 47(5), 495-502. <https://doi.org/10.2486/indhealth.47.495>.
- Shimazu, A., Schaufeli, W. B., Kubota, K., & Kawakami, N. (2012). Do Workaholism and Work Engagement Predict Employee Well-Being and Performance in Opposite Directions? *Industrial Health* , 50(4), 316-321. <https://doi.org/10.2486/indhealth.MS1355>.

- Silva, D., & Simon, F. O. (2005). Abordagem quantitativa de análise de dados de pesquisa: construção e validação de escala de atitude. *Cadernos do CERU*, 2(16), 11-17. <https://doi.org/10.11606/issn.2595-2536.v16i0p11-27>.
- Silva, D., Lopes, E. L., & Junior, S. S. (2014). Pesquisa Qualitativa: Elementos, Paradigmas e Definições. *Revista de Gestão e Secretariado*, <https://doi.org/10.7769/gesec.v5i1.297>.
- Siqueira, M., Martins, M. C., & Souza, W. (2014). Capital Psicológico no trabalho. *Em: SIQUEIRA, M. (org) Novas Medidas do Comportamento Organizacional: Ferramentas de Diagnóstico e de Gestão. Porto Alegre: Artmed.*
- Siu, O. L., Bakker, A. B., & Jiang, X. (2014). Psychological Capital Among University Students: Relationships with Study Engagement and Intrinsic Motivation. *Journal of Happiness Studies* 15(4), 979-994. <https://doi.org/10.1007/s10902-013-9459-2>.
- Snyder, C. R. (1994). Hope and optimism. *Encyclopedia of human behavior*, 2, 535-542.
- Snyder, C. R. (1995). Conceptualizing, measuring, and nurturing hope. *Journal of Counseling and Development*, 73(3), 335-360. <https://doi.org/10.1002/j.1556-6676.1995.tb01764.x>.
- Snyder, C. R. (2000). Handbook of hope : Theory, Measures, and Applications . *San Diego: Academic Press.*
- Snyder, C. R., Ilardi, S., Michael, S. T., & Cheavens, J. (2000). Hope theory: Updating a common process for psychological change. *Em: C. R. Snyder & R. E. Ingram (Eds.), Handbook of psychological change: Psychotherapy processes and practices for the 21st century (pp. 128–153). New York: John Wiley & Sons.*
- 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., Rand, K. L., & Sigmon, D. R. (2002). Hope theory: A member of the positive psychology family. *Em: C. R. Snyder & S. Lopez (Eds.), Handbook of positive psychology (pp. 257–276). Oxford, UK: Oxford University.*

- Soares, C., Veloso, A., Ferreira-Oliveira, A. T., & Silva, I. (2017). Work Engagement and Performance: Daily fluctuations. *Study of Organization and Human Resource Quarterly*, 2, 18-27.
- Soares, M. E., & Mosquera, P. (2019). Fostering work engagement: The role of the psychological contract. *Universidade de Lisboa ISEG*, <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2019.01.003>.
- Sonnentag, S. (2017). A task-level perspective on work engagement: A new approach that helps to differentiate the concepts of engagement and burnout. *Burnout Research* 5, 12-20. <https://doi.org/10.1016/j.burn.2017.04.001>.
- Steiger, J. H. (1989). *EzPATH: A supplementary module for SYSTAT and SYGRAPH*. Evanston: IL: SYSTAT, Inc.
- Stoykova, P. S. (2013). *Developing Psychological Capital: Test of a Training Intervention with Bulgarian Students and Professionals*. ISCTE Business School.
- Tedeschi, R., Park, C., & Calhoun, L. (1998). Posttraumatic growth: Positive changes in the aftermath of crisis. *Lawrence Erlbaum Associates Publishers*.
- Teixeira, A. P., Soares, A. E., & Lopes, M. P. (2015). Impacto do Capital Psicológico Positivo no Desempenho de uma Equipa Comercial. *Revista Psique*, 9-33.
- Wright, T. A. (2003). Positive organizational behavior: an idea whose time has truly come. *Journal of Organizational Behavior*, 24(4), 437-442. <https://doi.org/10.1002/job.197>.
- You, J. W. (2016). The relationship among college students' psychological capital, learning empowerment, and engagement. *Learning and Individual Differences*, 49, 17-24. <https://doi.org/10.1016/j.lindif.2016.05.001>.
- You, J. W., & Kang, M. (2014). The role of academic emotions in the relationship between perceived academic control and self-regulated learning in online learning. *Computers & Education*, 77, 125-133. <https://doi.org/10.1016/j.compedu.2014.04.018>.
- Youssef, C. M., & Luthans, F. (2005). Resiliency development of organizations, leaders and employees: Multi-level theory building for sustained performance. *Em: Gardner, W.*

Avolio, B. and Walumbwa F., Eds., Authentic Leadership Theory and Practice: Origins, Effects and Development, Elsevier, Oxford, 303-343.

Youssef, C. M., & Luthans, F. (2011). Positive psychological capital in the workplace: Where we are and where we need to go. *Designing positive psychology: Taking stock and moving forward*, 351-364. <https://doi.org/10.1093/acprof:oso/9780195373585.001.0001>.

Yunes, M. A. (2003). Psicologia positiva e resiliência: O foco no indivíduo e na família. *Psicologia em Estudo*, 8, 75-84. <https://doi.org/10.1590/S1413-73722003000300010>.

ANEXO A

1/12/22, 3:49 PM

O Capital Psicológico como preditor do Desempenho na Academia da Força Aérea Portuguesa

O Capital Psicológico como preditor do Desempenho na Academia da Força Aérea Portuguesa

No âmbito da realização da dissertação de mestrado do Curso de Mestrado em Aeronáutica Militar estou a desenvolver um trabalho de investigação sobre o tema "Capital Psicológico como preditor do Desempenho". Neste âmbito venho pedir a sua colaboração para o preenchimento do seguinte questionário.

O questionário é composto por quatro secções distintas: a primeira secção é composta por questões de natureza puramente demográfica (sexo, idade, especialidade, posto), a segunda, terceira e quarta secções focam-se nas três principais variáveis deste estudo. Sendo elas o Capital Psicológico, o Work Engagement e o Individual Work Performance.

O questionário demora cerca de 5/10 minutos a ser preenchido. As respostas são confidenciais e anónimas, destinando-se exclusivamente para fins de investigação científica. Não há benefícios nem contrapartidas pela participação neste questionário. A qualquer momento pode desistir. Não existem respostas certas ou erradas, pelo que se solicita que responda com sinceridade a todas as questões.

Obrigado pela sua colaboração.

Qualquer dúvida que tenha, não hesite em contactar gfmargarido@academiafa.edu.pt

* Required

Caracterização Demográfica

1. Sexo *

Mark only one oval.

Masculino

Feminino

2. Idade *

3. Indique a sua especialidade *

Mark only one oval.

- PILAV
- ENGAER
- ENGEL
- ENGAED
- ADMAER
- MED

4. Selecione o seu posto atual *

Mark only one oval.

- Alferes 7º ano
- Alferes 6º ano
- Aspirante 5º ano
- Cadete de 4º ano
- Cadete de 3º ano
- Cadete de 2º ano
- Cadete de 1º ano

Capital
Psicológico

Abaixo são apresentadas afirmações que descrevem modos de pensar. Por favor, responda o mais sincero possível assinalando o grau de concordância ou discordância para cada declaração, utilizando a escala abaixo indicada.

1= Discordo totalmente, 2= Discordo, 3= Discordo Parcialmente, 4= Concordo Parcialmente, 5= Concordo, 6= Concordo Totalmente

5. 1. Sinto confiança em analisar problemas de longa duração para encontrar uma solução. *

Mark only one oval.

	1	2	3	4	5	6	
Discordo Totalmente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concordo Totalmente

6. 2. Sinto confiança quando represento a minha área de trabalho em reuniões com o comando (cEH, cEAL, cGAL, cCAL). *

Mark only one oval.

	1	2	3	4	5	6	
Discordo Totalmente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concordo Totalmente

7. 3. Sinto confiança em contribuir para discussões sobre a estratégia da organização (apresentar melhorias no que diz respeito às vivências dos alunos na AFA). *

Mark only one oval.

	1	2	3	4	5	6	
Discordo Totalmente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concordo Totalmente

8. 4. Sinto confiança para ajudar a estabelecer objetivos e metas para a minha área de trabalho. *

Mark only one oval.

	1	2	3	4	5	6	
Discordo Totalmente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concordo Totalmente

9. 5. Sinto confiança em contactar pessoas fora da organização (e.g. fornecedores [desenvolvimento do Patch de curso, organização do Baile de Receção ao Cadete, etc.]) a fim de discutir problemas. *

Mark only one oval.

	1	2	3	4	5	6	
Discordo Totalmente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concordo Totalmente

10. 6. Sinto confiança na apresentação de informação a um grupo de camaradas. *

Mark only one oval.

	1	2	3	4	5	6	
Discordo Totalmente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concordo Totalmente

11. 7. Se me encontrar numa situação problemática no trabalho, eu consigo pensar em muitas maneiras de a resolver. *

Mark only one oval.

	1	2	3	4	5	6	
Discordo Totalmente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concordo Totalmente

12. 8. Neste momento eu persigo energeticamente os meus objetivos de trabalho. *

Mark only one oval.

	1	2	3	4	5	6	
Discordo Totalmente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concordo Totalmente

13. 9. Existem muitas formas de resolver um problema. *

Mark only one oval.

	1	2	3	4	5	6	
Discordo Totalmente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concordo Totalmente

14. 10. Neste momento, eu vejo-me a mim próprio(a) como tendo bastante sucesso no trabalho. *

Mark only one oval.

	1	2	3	4	5	6	
Discordo Totalmente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concordo Totalmente

15. 11. Eu posso pensar em muitas maneiras de alcançar os meus objetivos de trabalho atuais. *

Mark only one oval.

	1	2	3	4	5	6	
Discordo Totalmente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concordo Totalmente

16. 12. Neste momento, eu estou a alcançar os objetivos de trabalho que defini para mim próprio(a). *

Mark only one oval.

	1	2	3	4	5	6	
Discordo Totalmente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concordo Totalmente

17. 13. Quando tenho um contratempo no trabalho, tenho problemas em recuperar dele e continuar. *

Mark only one oval.

	1	2	3	4	5	6	
Discordo Totalmente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concordo Totalmente

18. 14. Eu geralmente consigo gerir as dificuldades no trabalho de uma maneira ou outra. *

Mark only one oval.

	1	2	3	4	5	6	
Discordo Totalmente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concordo Totalmente

19. 15. Eu posso estar “sozinho(a)” (trabalhar de forma independente), por assim dizer, no trabalho se tiver que ser. *

Mark only one oval.

	1	2	3	4	5	6	
Discordo Totalmente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concordo Totalmente

20. 16. Eu geralmente levo as coisas stressantes no trabalho de uma forma faseada. *

Mark only one oval.

	1	2	3	4	5	6	
Discordo Totalmente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concordo Totalmente

21. 17. Eu consigo ultrapassar tempos difíceis no trabalho porque já experienciei dificuldades previamente. *

Mark only one oval.

	1	2	3	4	5	6	
Discordo Totalmente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concordo Totalmente

22. 18. Eu sinto que posso lidar com muitas coisas ao mesmo tempo neste trabalho. *

Mark only one oval.

	1	2	3	4	5	6	
Discordo Totalmente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concordo Totalmente

23. 19. Quando as coisas no trabalho são incertas para mim, eu geralmente espero o melhor. *

Mark only one oval.

	1	2	3	4	5	6	
Discordo Totalmente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concordo Totalmente

24. 20. Se alguma coisa no trabalho puder correr mal para mim, vai correr. *

Mark only one oval.

	1	2	3	4	5	6	
Discordo Totalmente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concordo Totalmente

25. 21. Eu procuro sempre o lado positivo das coisas no que diz respeito ao meu trabalho. *

Mark only one oval.

	1	2	3	4	5	6	
Discordo Totalmente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concordo Totalmente

26. 22. Eu sou otimista sobre o que me vai acontecer no futuro, no que diz respeito ao trabalho. *

Mark only one oval.

	1	2	3	4	5	6	
Discordo Totalmente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concordo Totalmente

27. 23. Neste trabalho as coisas nunca funcionam como eu queria. *

Mark only one oval.

	1	2	3	4	5	6	
Discordo Totalmente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concordo Totalmente

28. 24. Eu considero que a Academia da Força Aérea tem coisas boas apesar das adversidades. *

Mark only one oval.

	1	2	3	4	5	6	
Discordo Totalmente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concordo Totalmente

Work Engagement

Enquanto aluno (você) faz determinadas tarefas, como por exemplo assistir às aulas (tanto teóricas como práticas), ir à biblioteca, fazer trabalhos de grupo, estudar, praticar desporto, participar em atividades de formação militar, participar no enquadramento, organizar eventos, etc. Os itens que se seguem referem-se a sentimentos, crenças e comportamentos relacionados com a sua experiência como aluno na Academia da Força Aérea Portuguesa. Por favor responda a cada um dos itens de acordo com a escala de respostas que se segue, cujos valores variam entre 0 (se nunca teve esse sentimento ou crença) e 6 (se o tem sempre).

0= Nunca (Nenhuma vez), 1= Quase nunca (Algumas vezes por ano), 2= Algumas vezes (Uma vez ou menos por mês), 3=Regularmente (Algumas vezes por mês), 4= Bastantes vezes (Uma vez por semana), 5=Quase sempre (Algumas vezes por semana), 6= Sempre (Todos os dias)

29. 1. As minhas tarefas como aluno(a) fazem-me sentir cheio(a) de energia. *

Mark only one oval.

0	1	2	3	4	5	6	
Nunca	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Sempre

30. 2. Acredito que o meu trabalho tem significado. *

Mark only one oval.

0	1	2	3	4	5	6	
Nunca	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Sempre

31. 3. O tempo passa a voar quando estou a realizar as minhas tarefas como aluno(a). *

Mark only one oval.

	0	1	2	3	4	5	6	
Nunca	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Sempre

32. 4. Sinto-me com força e energia quando estou a desempenhar as minhas tarefas como aluno(a). *

Mark only one oval.

	0	1	2	3	4	5	6	
Nunca	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Sempre

33. 5. Estou entusiasmado(a) com o meu trabalho. *

Mark only one oval.

	0	1	2	3	4	5	6	
Nunca	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Sempre

34. 6. Esqueço tudo o que se passa à minha roda quando estou concentrado(a) no meu trabalho. *

Mark only one oval.

	0	1	2	3	4	5	6	
Nunca	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Sempre

35. 7. O meu trabalho inspira-me a fazer coisas novas. *

Mark only one oval.

	0	1	2	3	4	5	6	
Nunca	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Sempre

36. 8. Quando me levanto de manhã apetece-me ir trabalhar. *

Mark only one oval.

	0	1	2	3	4	5	6	
Nunca	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Sempre

37. 9. Sinto-me feliz quando estou a fazer tarefas relacionadas com o meu trabalho. *

Mark only one oval.

	0	1	2	3	4	5	6	
Nunca	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Sempre

38. 10. Estou orgulhoso(a) de fazer o que faço neste trabalho. *

Mark only one oval.

	0	1	2	3	4	5	6	
Nunca	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Sempre

39. 11. Estou imerso no meu trabalho. *

Mark only one oval.

	0	1	2	3	4	5	6	
Nunca	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Sempre

40. 12. As minhas tarefas como aluno(a) não me cansam. *

Mark only one oval.

	0	1	2	3	4	5	6	
Nunca	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Sempre

41. 13. O meu trabalho é desafiante para mim. *

Mark only one oval.

	0	1	2	3	4	5	6	
Nunca	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Sempre

42. 14. "Deixo-me ir" quando realizo as minhas tarefas como aluno(a). *

Mark only one oval.

	0	1	2	3	4	5	6	
Nunca	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Sempre

43. 15. Sou uma pessoa com força para enfrentar as minhas tarefas como aluno(a). *

Mark only one oval.

0	1	2	3	4	5	6	
Nunca	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Sempre

44. 16. Sinto-me envolvido(a) no meu trabalho. *

Mark only one oval.

0	1	2	3	4	5	6	
Nunca	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Sempre

45. 17. No meu trabalho sou sempre perseverante (não desisto), mesmo quando as coisas não estão a correr bem. *

Mark only one oval.

0	1	2	3	4	5	6	
Nunca	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Sempre

Individual
Work
Performance

As seguintes perguntas relacionam-se com a forma como realizou o seu trabalho durante os últimos 3 meses de Academia, incluindo o ano transato. A fim de obter uma imagem precisa da sua conduta no trabalho, é importante que preencha o questionário da forma mais cuidadosa e honesta possível, utilizando a seguinte escala:

0= Raramente, 1= Às vezes, 2= Com frequência, 3= Frequentemente, 4= Sempre

Nos últimos 3 meses de Academia (incluindo o ano letivo transato) ...

46. Consegui planear o meu trabalho para que estivesse pronto a tempo. *

Mark only one oval.

	0	1	2	3	4	
Raramente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Sempre

47. Mantive bem presentes os resultados que teria de atingir no meu trabalho. *

Mark only one oval.

	0	1	2	3	4	
Raramente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Sempre

48. Consegui separar as questões principais de questões secundárias. *

Mark only one oval.

	0	1	2	3	4	
Raramente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Sempre

49. Fui capaz de desenvolver bem o meu trabalho com esforço mínimo e em pouco tempo. *

Mark only one oval.

	0	1	2	3	4	
Raramente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Sempre

50. O meu plano foi ótimo. *

Mark only one oval.

	0	1	2	3	4	
Raramente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Sempre

51. Iniciei proactivamente novas tarefas quando as antigas terminaram. *

Mark only one oval.

	0	1	2	3	4	
Raramente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Sempre

52. Aceitei tarefas desafiantes, sempre que disponíveis. *

Mark only one oval.

	0	1	2	3	4	
Raramente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Sempre

53. Trabalhei para manter o meu conhecimento atualizado. *

Mark only one oval.

	0	1	2	3	4	
Raramente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Sempre

54. Trabalhei para manter as minhas competências atualizadas. *

Mark only one oval.

	0	1	2	3	4	
Raramente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Sempre

55. Utilizei soluções criativas para novos problemas. *

Mark only one oval.

	0	1	2	3	4	
Raramente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Sempre

56. Agarrei novas responsabilidades. *

Mark only one oval.

	0	1	2	3	4	
Raramente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Sempre

57. Procurei sempre novos desafios no meu trabalho. *

Mark only one oval.

	0	1	2	3	4	
Raramente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Sempre

58. Participei ativamente em reuniões de trabalho. *

Mark only one oval.

	0	1	2	3	4	
Raramente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Sempre

59. Queixei-me sobre assuntos pouco importantes no trabalho. *

Mark only one oval.

	0	1	2	3	4	
Raramente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Sempre

60. Transformei pequenos em grandes problemas no trabalho. *

Mark only one oval.

	0	1	2	3	4	
Raramente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Sempre

61. Mantive-me focado em aspetos negativos numa situação de trabalho, em vez de focar os positivos. *

Mark only one oval.

	0	1	2	3	4	
Raramente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Sempre

62. Falei com colegas sobre aspetos negativos no meu trabalho. *

Mark only one oval.

	0	1	2	3	4	
Raramente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Sempre

63. Falei com colegas fora da organização sobre aspetos negativos no meu trabalho. *

Mark only one oval.

	0	1	2	3	4	
Raramente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Sempre

Obrigado por ter realizado este questionário!

This content is neither created nor endorsed by Google.

Google Forms

ANEXO B

Tabela B-29

Análise de componentes principais do PCQ-24

	Comunalidades
1. Sinto confiança em analisar problemas de longa duração para encontrar uma solução.	0.390
2. Sinto confiança quando represento a minha área de trabalho em reuniões com o comando (cEH, cEAL, cGAL, cCAL).	0.625
3. Sinto confiança em contribuir para discussões sobre a estratégia da organização (apresentar melhorias no que diz respeito às vivências dos alunos na AFA).	0.687
4. Sinto confiança para ajudar a estabelecer objetivos e metas para a minha área de trabalho.	0.650
5. Sinto confiança em contactar pessoas fora da organização (e.g. fornecedores [desenvolvimento do Patch de curso, organização do Baile de Receção ao Cadete, etc.]) a fim de discutir problemas.	0.521
6. Sinto confiança na apresentação de informação a um grupo de camaradas.	0.508
7. Se me encontrar numa situação problemática no trabalho, eu consigo pensar em muitas maneiras de a resolver.	0.533
8. Neste momento eu persigo energeticamente os meus objetivos de trabalho.	0.656
9. Existem muitas formas de resolver um problema.	0.588
10. Neste momento, eu vejo-me a mim próprio(a) como tendo bastante sucesso no trabalho.	0.636
11. Eu posso pensar em muitas maneiras de alcançar os meus objetivos de trabalho atuais.	0.553
12. Neste momento, eu estou a alcançar os objetivos de trabalho que defini para mim próprio(a).	0.629

13. Quando tenho um contratempo no trabalho, tenho problemas em recuperar dele e continuar.	0.643
14. Eu geralmente consigo gerir as dificuldades no trabalho de uma maneira ou outra.	0.478
15. Eu posso estar "sozinho(a)" (trabalhar de forma independente), por assim dizer, no trabalho se tiver que ser.	0.400
16. Eu geralmente levo as coisas stressantes no trabalho de uma forma faseada.	0.539
17. Eu consigo ultrapassar tempos difíceis no trabalho porque já experienciei dificuldades previamente.	0.514
18. Eu sinto que posso lidar com muitas coisas ao mesmo tempo neste trabalho.	0.405
19. Quando as coisas no trabalho são incertas para mim, eu geralmente espero o melhor.	0.652
20. Se alguma coisa no trabalho puder correr mal para mim, vai correr.	0.656
21. Eu procuro sempre o lado positivo das coisas no que diz respeito ao meu trabalho.	0.773
22. Eu sou otimista sobre o que me vai acontecer no futuro, no que diz respeito ao trabalho.	0.689
23. Neste trabalho as coisas nunca funcionam como eu queria.	0.522
24. Eu considero que a Academia da Força Aérea tem coisas boas apesar das adversidades.	0.550

Nota. Método de extração: Análise de Componente Principal

Tabela B-30*Análise de componentes principais da Utrecht Work Engagement Scale*

	Comunalidades
1. As minhas tarefas como aluno(a) fazem-me sentir cheio(a) de energia.	0.678
2. Acredito que o meu trabalho tem significado.	0.603
3. O tempo passa a voar quando estou a realizar as minhas tarefas como aluno(a).	0.584
4. Sinto-me com força e energia quando estou a desempenhar as minhas tarefas como aluno(a).	0.724
5. Estou entusiasmado(a) com o meu trabalho.	0.714
6. Esqueço tudo o que se passa à minha roda quando estou concentrado(a) no meu trabalho.	0.392
7. O meu trabalho inspira-me a fazer coisas novas.	0.544
8. Quando me levanto de manhã apetece-me ir trabalhar.	0.687
9. Sinto-me feliz quando estou a fazer tarefas relacionadas com o meu trabalho.	0.682
10. Estou orgulhoso(a) de fazer o que faço neste trabalho.	0.546
11. Estou imerso no meu trabalho.	0.504
12. As minhas tarefas como aluno(a) não me cansam.	0.582
13. O meu trabalho é desafiante para mim.	0.582
14. "Deixo-me ir" quando realizo as minhas tarefas como aluno(a).	0.526

15. Sou uma pessoa com força para enfrentar as minhas tarefas como aluno(a).	0.700
16. Sinto-me envolvido(a) no meu trabalho.	0.701
17. No meu trabalho sou sempre perseverante (não desisto), mesmo quando as coisas não estão a correr bem.	0.631

Nota. Método de extração: Análise de Componente Principal

Tabela B-31

Análise de componentes principais da IWPQ

	Comunalidades
TP- Consegui planear o meu trabalho para que estivesse pronto a tempo.	0.451
TP- Mantive bem presentes os resultados que teria de atingir no meu trabalho.	0.672
TP- Consegui separar as questões principais de questões secundárias.	0.527
TP- Fui capaz de desenvolver bem o meu trabalho com esforço mínimo e em pouco tempo.	0.480
TP- O meu plano foi ótimo.	0.498
CP- Iniciei proactivamente novas tarefas quando as antigas terminaram.	0.491
CP- Aceitei tarefas desafiantes, sempre que disponíveis.	0.610
CP- Trabalhei para manter o meu conhecimento atualizado.	0.638
CP- Trabalhei para manter as minhas competências atualizadas.	0.747

CP- Utilizei soluções criativas para novos problemas.	0.547
CP- Agarrei novas responsabilidades.	0.572
CP- Procurei sempre novos desafios no meu trabalho.	0.612
CP- Participei ativamente em reuniões de trabalho.	0.548
CWB- Queixei-me sobre assuntos pouco importantes no trabalho.	0.648
CWB- Transformei pequenos em grandes problemas no trabalho.	0.751
CWB- Mantive-me focado em aspetos negativos numa situação de trabalho, em vez de focar os positivos.	0.643
CWB- Falei com colegas sobre aspetos negativos no meu trabalho.	0.404
CWB- Falei com colegas fora da organização sobre aspetos negativos no meu trabalho.	0.513

Nota. Método de extração: Análise de Componente Principal

ANEXO C

Tabela C-32

Análise Correlacional entre as dimensões de cada variável

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Autoeficácia	-									
Esperança	.383**	-								
Resiliência	.384**	.516**	-							
Otimismo	.236**	.436**	.382**	-						
Vigor	0.071	.422**	.252**	.428**	-					
Dedicação	-0.004	.402**	0.100	.449**	.702**	-				
Absorção	-0.014	.330**	0.054	.366**	.710**	.777**	-			
Desempenho Tarefa	.302**	.424**	.300**	.144*	.292**	0.101	0.068	-		
Desempenho Contextual	.305**	.491**	.391**	.322**	.465**	.346**	.341**	.485**	-	
Comportamentos de Trabalho	-0.097	-.187**	-.294**	-.435**	-.296**	-.328**	-.235**	0.049	-0.068	-
Contraproducente										

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

ANEXO D

IWP

Run MATRIX procedure:

***** PROCESS Procedure for SPSS Version 3.1 *****

Written by Andrew F. Hayes, Ph.D. www.afhayes.com

Documentation available in Hayes (2018). www.guilford.com/p/hayes3

Model : 4

Y : IWP_R

X : PsyCap

M : Work_Eng

Sample

Size: 242

OUTCOME VARIABLE:

Work_Eng

Model Summary

	R	R-sq	MSE	F	df1	df2	p
	.3687	.1360	.5737	37.7668	1.0000	240.0000	.0000

Model

	coeff	se	t	p	LLCI	ULCI
constant	1.1151	.4665	2.3903	.0176	.1961	2.0341
PsyCap	.6247	.1016	6.1455	.0000	.4244	.8249

OUTCOME VARIABLE:

IWP_R

Model Summary

R	R-sq	MSE	F	df1	df2	p
.6832	.4668	.0866	104.6016	2.0000	239.0000	.0000

Model

	coeff	se	t	p	LLCI	ULCI
constant	.1661	.1834	.9055	.3661	-.1952	.5274
PsyCap	.4390	.0425	10.3313	.0000	.3553	.5227
Work_Eng	.1404	.0251	5.5998	.0000	.0910	.1899

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

OUTCOME VARIABLE:

IWP_R

Model Summary

R	R-sq	MSE	F	df1	df2	p
.6299	.3968	.0976	157.8763	1.0000	240.0000	.0000

Model

	coeff	se	t	p	LLCI	ULCI
constant	.3227	.1924	1.6773	.0948	-.0563	.7017
PsyCap	.5267	.0419	12.5649	.0000	.4441	.6093

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

Total effect of X on Y

Effect	se	t	p	LLCI	ULCI
.5267	.0419	12.5649	.0000	.4441	.6093

Direct effect of X on Y

Effect	se	t	p	LLCI	ULCI
.4390	.0425	10.3313	.0000	.3553	.5227

Indirect effect(s) of X on Y:

	Effect	BootSE	BootLLCI	BootULCI
Work_Eng	.0877	.0240	.0469	.1411

***** 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

NOTE: Variables names longer than eight characters can produce incorrect output.

Shorter variable names are recommended.

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

Desempenho de Tarefa

Run MATRIX procedure:

***** PROCESS Procedure for SPSS Version 3.1 *****

Written by Andrew F. Hayes, Ph.D. www.afhayes.com

Documentation available in Hayes (2018). www.guilford.com/p/hayes3

Model : 4

Y : Desempen

X : PsyCap

M : Work_Eng

Sample

Size: 242

OUTCOME VARIABLE:

Work_Eng

Model Summary

R	R-sq	MSE	F	df1	df2	p
.3687	.1360	.5737	37.7668	1.0000	240.0000	.0000

Model

	coeff	se	t	p	LLCI	ULCI
constant	1.1151	.4665	2.3903	.0176	.1961	2.0341
PsyCap	.6247	.1016	6.1455	.0000	.4244	.8249

OUTCOME VARIABLE:

Desempen

Model Summary

R	R-sq	MSE	F	df1	df2	p
.3903	.1523	.2400	21.4694	2.0000	239.0000	.0000

Model

	coeff	se	t	p	LLCI	ULCI
constant	.8451	.3053	2.7679	.0061	.2436	1.4465
PsyCap	.4196	.0707	5.9322	.0000	.2802	.5589
Work_Eng	.0167	.0418	.3998	.6896	-.0656	.0989

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

OUTCOME VARIABLE:

Desempen

Model Summary

R	R-sq	MSE	F	df1	df2	p
.3895	.1517	.2392	42.9292	1.0000	240.0000	.0000

Model

	coeff	se	t	p	LLCI	ULCI
constant	.8637	.3012	2.8673	.0045	.2703	1.4570
PsyCap	.4300	.0656	6.5520	.0000	.3007	.5593

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

Total effect of X on Y

Effect	se	t	p	LLCI	ULCI
.4300	.0656	6.5520	.0000	.3007	.5593

Direct effect of X on Y

Effect	se	t	p	LLCI	ULCI
.4196	.0707	5.9322	.0000	.2802	.5589

Indirect effect(s) of X on Y:

	Effect	BootSE	BootLLCI	BootULCI
Work_Eng	.0104	.0318	-.0477	.0775

***** 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

NOTE: Variables names longer than eight characters can produce incorrect output.

Shorter variable names are recommended.

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

Desempenho Contextual

Run MATRIX procedure:

***** PROCESS Procedure for SPSS Version 3.1 *****

Written by Andrew F. Hayes, Ph.D. www.afhayes.com
Documentation available in Hayes (2018). www.guilford.com/p/hayes3

Model : 4
Y : Desempen
X : PsyCap
M : Work_Eng

Sample

Size: 242

OUTCOME VARIABLE:

Work_Eng

Model Summary

	R	R-sq	MSE	F	df1	df2	p
	.3687	.1360	.5737	37.7668	1.0000	240.0000	.0000

Model

	coeff	se	t	p	LLCI	ULCI
constant	1.1151	.4665	2.3903	.0176	.1961	2.0341
PsyCap	.6247	.1016	6.1455	.0000	.4244	.8249

OUTCOME VARIABLE:

Desempen

Model Summary

R	R-sq	MSE	F	df1	df2	p
.5675	.3221	.1854	56.7792	2.0000	239.0000	.0000

Model

	coeff	se	t	p	LLCI	ULCI
constant	.2127	.2684	.7925	.4289	-.3160	.7413
PsyCap	.4434	.0622	7.1329	.0000	.3210	.5659
Work_Eng	.1735	.0367	4.7291	.0000	.1013	.2458

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

OUTCOME VARIABLE:

Desempen

Model Summary

R	R-sq	MSE	F	df1	df2	p
.5086	.2587	.2019	83.7401	1.0000	240.0000	.0000

Model

	coeff	se	t	p	LLCI	ULCI
constant	.4062	.2768	1.4676	.1435	-.1390	.9514
PsyCap	.5518	.0603	9.1510	.0000	.4330	.6706

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

Total effect of X on Y

Effect	se	t	p	LLCI	ULCI
.5518	.0603	9.1510	.0000	.4330	.6706

Direct effect of X on Y

Effect	se	t	p	LLCI	ULCI
.4434	.0622	7.1329	.0000	.3210	.5659

Indirect effect(s) of X on Y:

	Effect	BootSE	BootLLCI	BootULCI
Work_Eng	.1084	.0319	.0527	.1781

***** 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

NOTE: Variables names longer than eight characters can produce incorrect output.

Shorter variable names are recommended.

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

Comportamentos de Trabalho Contraproducentes

Run MATRIX procedure:

***** PROCESS Procedure for SPSS Version 3.1 *****

Written by Andrew F. Hayes, Ph.D. www.afhayes.com

Documentation available in Hayes (2018). www.guilford.com/p/hayes3

Model : 4

Y : Comporta

X : PsyCap

M : Work_Eng

Sample

Size: 242

OUTCOME VARIABLE:

Work_Eng

Model Summary

R	R-sq	MSE	F	df1	df2	p
.3687	.1360	.5737	37.7668	1.0000	240.0000	.0000

Model

	coeff	se	t	p	LLCI	ULCI
constant	1.1151	.4665	2.3903	.0176	.1961	2.0341
PsyCap	.6247	.1016	6.1455	.0000	.4244	.8249

OUTCOME VARIABLE:

Comporta

Model Summary

R	R-sq	MSE	F	df1	df2	p
.4042	.1634	.5363	23.3354	2.0000	239.0000	.0000

Model

	coeff	se	t	p	LLCI	ULCI
constant	4.5874	.4564	10.0522	.0000	3.6884	5.4864
PsyCap	-.4512	.1057	-4.2678	.0000	-.6595	-.2429
Work_Eng	-.2112	.0624	-3.3849	.0008	-.3342	-.0883

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

OUTCOME VARIABLE:

Comporta

Model Summary

R	R-sq	MSE	F	df1	df2	p
.3511	.1233	.5596	33.7427	1.0000	240.0000	.0000

Model

	coeff	se	t	p	LLCI	ULCI
constant	4.3519	.4607	9.4453	.0000	3.4443	5.2595
PsyCap	-.5831	.1004	-5.8088	.0000	-.7809	-.3854

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

Total effect of X on Y

Effect	se	t	p	LLCI	ULCI
-.5831	.1004	-5.8088	.0000	-.7809	-.3854

Direct effect of X on Y

Effect	se	t	p	LLCI	ULCI
-.4512	.1057	-4.2678	.0000	-.6595	-.2429

Indirect effect(s) of X on Y:

	Effect	BootSE	BootLLCI	BootULCI
Work_Eng	-.1320	.0455	-.2274	-.0510

***** 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

NOTE: Variables names longer than eight characters can produce incorrect output.

Shorter variable names are recommended.

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

ANEXO E

Tabela E-33

Teste ANOVA para diferentes especialidades

Variável	Especialidade	n	Média	Desvio Padrão	Sig.
PsyCap	Piloto Aviador	105	4.56	0.46	0.984
	Engenharia Aeronáutica	36	4.60	0.54	
	Engenharia Eletrotécnica	40	4.53	0.42	
	Engenharia de Aeródromos	15	4.59	0.53	
	Administração Aeronáutica	35	4.57	0.53	
	Medicina	11	4.63	0.53	
IWP	Piloto Aviador	105	2.70	0.42	0.132
	Engenharia Aeronáutica	36	2.89	0.43	
	Engenharia Eletrotécnica	40	2.67	0.38	
	Engenharia de Aeródromos	15	2.82	0.34	
	Administração Aeronáutica	35	2.69	0.31	
	Medicina	11	2.67	0.42	
Desempenho tarefa	Piloto Aviador	105	2.86	0.55	0.012
	Engenharia Aeronáutica	36	3.02	0.52	
	Engenharia Eletrotécnica	40	2.65	0.51	
	Engenharia de Aeródromos	15	2.99	0.38	
	Administração Aeronáutica	35	2.68	0.48	
	Medicina	11	2.71	0.58	
Desempenho Contextual	Piloto Aviador	105	2.87	0.52	0.188
	Engenharia Aeronáutica	36	3.08	0.55	
	Engenharia Eletrotécnica	40	2.83	0.50	
	Engenharia de Aeródromos	15	2.98	0.56	
	Administração Aeronáutica	35	3.04	0.49	
	Medicina	11	2.84	0.44	
Comportamentos de Trabalho Contraproducente	Piloto Aviador	105	1.75	0.78	0.493
	Engenharia Aeronáutica	36	1.55	0.74	
	Engenharia Eletrotécnica	40	1.56	0.82	
	Engenharia de Aeródromos	15	1.60	0.77	
	Administração Aeronáutica	35	1.85	0.91	
	Medicina	11	1.65	0.74	

Tabela E-34

Teste ANOVA para os diferentes postos

Variável	Posto	n	Média	Desvio Padrão	Sig.
PsyCap	Cadete 1.º ano	45	4.54	0.44	0.133
	Cadete 2.º ano	73	4.59	0.47	
	Cadete 3.º ano	29	4.45	0.40	
	Cadete 4.º ano	32	4.47	0.56	
	Aspirante 5.º ano	29	4.54	0.48	
	Alferes 6.º ano	18	4.84	0.57	
	Alferes 7.º ano	16	4.64	0.41	
IWP	Cadete 1.º ano	45	2.93	0.41	< .001
	Cadete 2.º ano	73	2.72	0.36	
	Cadete 3.º ano	29	2.69	0.41	
	Cadete 4.º ano	32	2.51	0.37	
	Aspirante 5.º ano	29	2.71	0.37	
	Alferes 6.º ano	18	2.79	0.45	
	Alferes 7.º ano	16	2.63	0.40	
Desempenho tarefa	Cadete 1.º ano	45	2.87	0.52	0.066
	Cadete 2.º ano	73	2.66	0.53	
	Cadete 3.º ano	29	2.99	0.47	
	Cadete 4.º ano	32	2.84	0.56	
	Aspirante 5.º ano	29	2.90	0.50	
	Alferes 6.º ano	18	2.93	0.62	
	Alferes 7.º ano	16	2.90	0.44	
Desempenho Contextual	Cadete 1.º ano	45	3.13	0.47	0.014
	Cadete 2.º ano	73	2.87	0.50	
	Cadete 3.º ano	29	2.93	0.54	
	Cadete 4.º ano	32	2.72	0.48	
	Aspirante 5.º ano	29	3.02	0.48	
	Alferes 6.º ano	18	3.01	0.60	
	Alferes 7.º ano	16	2.74	0.59	
Comportamentos de Trabalho Contraproducente	Cadete 1.º ano	45	1.30	0.77	< .001
	Cadete 2.º ano	73	1.45	0.65	
	Cadete 3.º ano	29	2.00	0.83	
	Cadete 4.º ano	32	2.15	0.75	
	Aspirante 5.º ano	29	1.99	0.69	
	Alferes 6.º ano	18	1.71	0.77	
	Alferes 7.º ano	16	1.83	0.91	