



UC/FPCE_2015

Universidade de Coimbra
Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação

Capital Psicológico: um estudo sobre o significado das suas dimensões

Raquel Corker de Macedo
(e-mail: raquelcorkerdemacedo@hotmail.com)

Dissertação de Mestrado em Psicologia das Organizações, do Trabalho e dos Recursos Humanos sob a orientação da Professoras Doutora Leonor Pais

Capital Psicológico: um estudo sobre o significado das suas dimensões

Há uma crescente evidência da importância que os Recursos Humanos têm para o sucesso das organizações. Crê-se que se eles forem bem geridos, isso terá um impacto positivo no seu desempenho, conduzindo também ao cumprimento dos objetivos organizacionais. O estudo apresentado é uma análise qualitativa que descreve a opinião de cidadãos não-especialistas acerca do significado das dimensões que constituem o Capital Psicológico: a Autoeficácia (autoconfiança), a Esperança, o Optimismo e a Resiliência. Neste estudo, foram realizadas 113 entrevistas semiestruturadas a participantes selecionados por conveniência. Através da revisão de literatura constatam-se algumas discordâncias e diferenças acerca das dimensões que compõem o presente estudo. É nosso objetivo primordial, contribuir para a clarificação e caracterização dos mesmos. Pretendemos também fazer uma breve discussão acerca dos resultados encontrados, em relação ao enquadramento conceptual bem como à diferenciação entre as dimensões.

Palavras-chave: Capital Psicológico Positivo (*PsyCap*), Autoeficácia (autoconfiança), Esperança, Optimismo, Resiliência

Psychological Capital: a study about the meaning of its dimensions

There is growing evidence of the importance that Human Resources have for organizational success. It is believed that if they are well managed, there will be a positive impact on their performance, also leading to achieve organizational goals. The present study is a qualitative analysis that describes the opinion of non-specialists citizens about the meaning of Psychological Capital dimensions: Self-efficacy (confidence), Hope, Optimism and Resilience. In this study, there were 113 semi-structured interviews to participants that were selected by convenience. Through the literature review was noted some disagreements and differences about the dimensions that make up the present study. It is our primary objective to contribute to its clarification and characterization. We also intend to make a brief discussion about the results in relation to conceptual framework as well as the differentiation between dimensions.

Key Words: Positive Psychological Capital (*PsyCap*), Self-efficacy (confidence), Hope, Optimism, Resilience

Agradecimentos

Em primeiro lugar à Leonor. Sem o prévio “professora doutora”, porque acima disso, está uma grande mulher que me deu asas para voar. Obrigada por acreditar em mim e deixar que os sonhos sejam a minha realidade.

Ao Nuno, porque mais do que professor, mostrou o seu lado de pai babado, companheiro apaixonado, fazedor de chocolate quente e amigo paciente. O que conta mais é sê-lo "de facto"! Obrigada por me orientar com tanta dedicação nestes passos que me fazem crescer de miúda a mulher.

Aos meus pais por serem exemplos de esperança, optimismo, autoeficácia e resiliência. São os meus pilares-mestre. À minha mãe, por tudo o que só nós as duas temos e sabemos (e o resto fica entre linhas porque não há palavras que sejam capazes de descrever a minha gratidão). Olha, xauauamatxá. E ao meu pai, o homem da minha vida, por ser incansável em ser o melhor pai do mundo, mundo esse que não tem 1 quilómetro capaz de me distanciar dele.

Ao meu irmão. Por ser a melhor prenda que algum dia os meus pais me deram. Não é possível imaginar a minha vida sem ti. À Gi, pelo abraços.

Ao Gui. Sinto-me mais mulher com os teus beijos, mais senhora com o teu olhar e mais menina com os teus abraços! És o meu extremo de alegria, o meu equilíbrio de paz. Fazes-me ser quem eu quero ser. Obrigada por seres incansável, tão dedicado e compreensivo – a tua paciência e o teu mimo estão em todas as páginas.

Aos meus amigos e amigas. À minha segunda família. Às minhas chicks. Estou de volta!!! Obrigada por fazerem a manutenção do meu riso, em momentos frenéticos de uma tese inacabada que agora acabou. Obrigada pelos cafés. Obrigada pelas mensagens e chamadas, quando estava mais ausente. Para vocês, *always & all ways*.

Às minhas colegas, *malhucas*. Nos últimos meses de trabalho, o meu computador tinha sempre 2 janelas constantemente abertas: uma para a tese e outra para a converseta que nos distraía constantemente mas nos fazia tão bem. E obrigada à Patrícia, por ser afilhada e amiga para a vida.

Ao Corky. Porque não é só um gato. É um poço de mimo que de vez em quando adorava escrever umas frases neste trabalho. Nunca senti que este fosse um momento de isolamento, graças a ele.

Por fim, obrigada a todos aqueles que responderam às questões deste estudo. Afinal, vocês escreveram um bocadinho desta tese!

E VAI UM F.R.A.!!!

Índice

Introdução	6
I – Enquadramento conceptual (revisão teórica)	8
1. A emergência da Psicologia Positiva nas Organizações	8
2. Capital Psicológico	9
3. As dimensões do Capital Psicológico	11
3.1. Autoeficácia (autoconfiança)	12
3.2. Esperança	14
3.3. Optimismo	16
3.4. Resiliência	17
3.5. Diferenças entre Esperança e Optimismo	18
3.6. Diferenças entre Autoeficácia (autoconfiança) e Resiliência	19
3.7. Síntese	19
II – Estudo Empírico	21
1. Objetivos e questões de investigação	21
2. Participantes	22
3. Procedimento	22
4. Instrumento	23
5. Processamento dos dados, resultados e discussão	24
5.1. Redução dos dados	24
5.2. Análise dos dados	25
5.2.1. Sistema de categorias	25
5.3. Análise dos resultados	29
5.4. Discussão dos resultados	37
III – Conclusões	45
Bibliografia	47
Anexos	53

Introdução

Nos últimos anos, houve um profundo desenvolvimento na forma de ver a psicologia. A psicologia começou a direcionar o seu estudo para a sua vertente positiva, dando lugar à identificação e construção dos pontos fortes dos indivíduos (Luthans, Avolio, Walumbwa, & Li, 2005), deixando a perspetiva quase singular de olhar para os problemas e para aquilo que estava errado com os indivíduos.

Também o comportamento organizacional foi explorado no âmbito da Psicologia Positiva, dando lugar a novos campos de investigação que levaram ao conceito de Capital Psicológico Positivo. Assim, o Capital Psicológico Positivo, também designado *PsyCap*, é o fator nuclear de pesquisas empíricas acerca do fluxo positivo do comportamento organizacional (Avey, Patera & West, 2006; Luthans, Youssef & Avolio, 2007).

As pessoas são fundamentais para o funcionamento de qualquer organização. Dar a importância devida ao capital humano é um recurso essencial e indispensável para o sucesso e desempenho organizacional.

Ora, o termo “capital” é um termo económico e refere-se aos recursos investidos, prevendo um retorno futuro. De forma similar às formas tradicionais de capital, o Capital Psicológico Positivo também é um investimento que pode ser gerido (Luthans et al., 2004) e avaliado quanto ao seu retorno sobre o respetivo investimento (Luthans & Youssef, 2004).

Inserido no conceito de Capital Psicológico surgem os quatro constructos que o integram: a Autoeficácia (autoconfiança), a Esperança, o Optimismo e a Resiliência.

A autoeficácia é a confiança de um indivíduo na sua capacidade de mobilizar a motivação, recursos cognitivos e cursos de ação necessários a fim de alcançar altos níveis de desempenho (Stajkovic & Luthans, 1998; Newman, Ucbasaran, Zhu & Hirst, 2014); a esperança é o conjunto de crenças como resultado de um estado motivacional positivo baseado na interação entre a capacidade de criar caminhos para alcançar um determinado objetivo e a motivação que impulsiona o indivíduo (Snyder, Sympson, Ybasco, Borders, Babyak & Higgins, 1996; Snyder, 2000; Luthans et al., 2004); o optimismo é um estilo explicativo positivo resultante

da expectativa de um indivíduo no alcance de resultados positivos (Seligman, 1998; Scheier, Carver & Bridge, 2001); e a resiliência é a capacidade de recuperar de mudanças adversas e dramáticas (Avey, Patera & West, 2006; Luthans, Vogelgesang & Lester, 2006; Masten & Reed, 2002).

No entanto, é visível perante a literatura que há algumas questões a respeito da definição dos conceitos, o que deixa em aberto algumas dúvidas a respeito do significado dos mesmos. Existem diferentes concepções dos mesmos conceitos. E também, parece existir uma discrepância entre as definições dos conceitos e os itens que os medem. Assim, este estudo tem por objetivo caracterizar como são entendidos, por cidadãos comuns não especialistas, os conceitos de Optimismo (*Optimism*), Esperança (*Hope*), Autoeficácia (autoconfiança) (*Self-efficacy or confidence*) e Resiliência (*Resilience*). Também, o estudo procura clarificar as diferenças entre optimismo e esperança, entre autoeficácia (autoconfiança) e resiliência, e ainda a diferença entre autoeficácia e autoconfiança.

Para tal, inicialmente será feita uma contextualização do conceito de Capital Psicológico, analisando o seu desenvolvimento enquanto constructo. Assim, será feito um enquadramento do seu aparecimento com a Psicologia Positiva, com os Estudos Organizacionais Positivos (*positive organizational psychology*) e com o Comportamento Organizacional Positivo (POB).

Em seguida, serão descritas em detalhe, as quatro dimensões do Capital Psicológico que o constituem, sendo todas elas características psicológicas positivas.

Posteriormente será descrito o método selecionado para desenvolver este estudo, apresentando os resultados do mesmo. Juntamente com a análise dos resultados, será feita uma reflexão dos resultados, com base na revisão feita das proposições teóricas.

Em suma, o objetivo do presente estudo é, por um lado caracterizar o significado dos constructos do Capital Psicológico para os sujeitos participantes (não-especialistas) e, por outro, pretende-se comparar os esquemas conceptuais entre os estudos empíricos acerca do tema e a análise qualitativa do estudo presente.

I – Enquadramento conceptual (revisão da literatura)

1. A emergência da Psicologia Positiva nas Organizações

Foi sobretudo após a II Guerra Mundial que a Psicologia tomou a sua ênfase nas patologias e distúrbios mentais, focando-se somente naquilo que estava errado e disfuncional (Seligman & Csikszentmihalyi, 2000; Seligman, 2002). Por conseguinte, Martin Seligman e outros psicólogos fizeram emergir um novo movimento: a Psicologia Positiva. Esta abordagem positiva redireciona o foco para o potencial das pessoas e para a identificação do que torna a sua vida mais produtiva e mais plena (Luthans, 2002b; Luthans & Youssef, 2004; Seligman & Csikszentmihalyi, 2000). Seligman (2000) passa a mensagem de que a psicologia não é apenas o estudo de distúrbios e fraquezas, mas também o estudo das forças e virtudes humanas. A investigação procurou usar métodos científicos para estudar e analisar os mecanismos que permitem que tanto indivíduos, grupos, organizações ou comunidades, possam prosperar e progredir (Luthans et al., 2005; Seligman & Csikszentmihalyi, 2000).

Ora, a organização Gallup, reconhecida pelas suas investigações, mas também pelas suas práticas de consultoria, teve um rápido crescimento partindo da gestão baseada nas suas forças. Criou uma parceria com Seligman e com os seus colaboradores, patrocinando as cimeiras anuais de Psicologia Positiva que passaram a ser realizadas a partir de 1998. Como consequência das conferências e cimeiras, Fred Luthans (2002a) estendeu o seu trabalho na Psicologia Positiva, para o local de trabalho. Foi assim que apareceu uma variante da psicologia positiva aplicada às organizações, emergindo o Comportamento Organizacional Positivo, POB (*Positive Organizational Behaviour*) (Luthans et al., 2005; Luthans et al., 2007). Paralelamente, um grupo de investigadores da Universidade de Michigan também começou a desenvolver outro movimento: o Estudo Organizacional Positivo, POS (*Positive Organizational Scholarship*) (Luthans 2002b; Luthans & Avolio, 2003; Cameron & Caza, 2004).

Relativamente ao Comportamento Organizacional Positivo (POB), este apresenta uma abordagem a nível micro, isto é, a um nível individual. Através do estudo e aplicação de recursos humanos, procura-se identificar os estados positivos individuais, refletindo-se no desempenho, na produtividade e no absentismo (Luthans, 2002b, Luthans & Youssef, 2004). É de salientar

que Luthans procurou que o POB pudesse conjugar diferentes capacidades psicológicas com uma orientação positiva, baseadas na teoria e na investigação, mensuráveis, que fossem um estado ou um traço possível de desenvolver melhorias e estarem relacionadas com a melhoria do desempenho em contexto organizacional (Luthans&Youssef, 2004; Luthans et al., 2007; Tavares, 2012).

Pelo contrário, o Estudo Organizacional Positivo (POS) tem uma maior preocupação ao nível macro, isto é, a um nível organizacional (Luthans&Youssef, 2004; Luthans et al., 2005). O POS é o estudo dos fenómenos positivos que resultam das dinâmicas, processos e resultados, tendo em conta o contexto organizacional em que ocorrem (Cameron & Caza, 2004). É de salientar que, para que um constructo seja incluído no POS, não precisa de apresentar necessariamente a possibilidade de desenvolvimento, nem de melhorias de desempenho (Luthans et al., 2007).

2. Capital Psicológico

O Capital Psicológico, também descrito como Capital Psicológico Positivo ou *PsyCap*, é um conceito que advém do conceito de Comportamento Organizacional Positivo (POB). O seu impulsionador foi Fred Luthans que, em 2002 abordou pela primeira vez o conceito de POB. Neste movimento estavam incluídos os constructos de confiança e autoeficácia, esperança, optimismo, felicidade/ bem-estar subjetivo e a inteligência emocional. Para o *PsyCap*, tal como se sucede com o POB, é necessário que as suas forças e capacidades sejam passíveis de ser medidas, desenvolvidas e geridas (Luthans et al., 2005; Luthans, Avey, Clapp-Smith & Li, 2008), baseando-se na psicologia positiva e no comportamento organizacional positivo (Larson & Luthans, 2006).

É em 2004 que Luthans e colaboradores abordam pela primeira vez o conceito de Capital Psicológico. É de salientar que, o Capital Psicológico não avalia traços de personalidade focando-se sim em estados emocionais, sendo estes dinâmicos e flexíveis, de forma a que possam ser alterados (Wright & Quick, 2009). No entanto, é importante referir que os recursos psicológicos positivos que dizem respeito ao conceito de *PsyCap* são de natureza cognitiva (Avey, Luthans, Smith & Palmer, 2010).

O capital psicológico possui fronteiras mais vastas do que o capital humano e do que o capital social. Foca a ideia de "quem somos" e "em quem nos tornamos", mais do que "o que sabemos" (capital humano) ou "quem conhecemos" (capital social) (Luthans et al., 2004).

Assim, para Luthans e colaboradores (2007), o *PsyCap* é definido como um estado de desenvolvimento psicológico positivo de um indivíduo, que se caracteriza por: (1) apresentar a confiança suficiente que lhe permita despendar o esforço necessário para ser bem sucedido nas tarefas desafiantes (ser auto-eficaz); (2) fazer atribuições positivas acerca dos acontecimentos presentes e futuros (optimismo); (3) ser perseverante em relação aos objetivos definidos e, se necessário, ser capaz de redirecionar os meios para atingir os fins, a fim de ter sucesso (esperança); e (4) quando confrontado com problemas e adversidades, ser capaz de recuperar deles de forma a atingir o sucesso (resiliência) (Rus & Băban, 2013).

Há diferentes posições sobre os constructos que integram o capital psicológico como estados (*state-like*) ou traços (*trait-like*). As noções de estado e traço são muitas vezes consideradas como constructos de categorias dicotômicas e independentes (Luthans, Avolio, Avey & Norman, 2007).

Luthans e colaboradores (2007) esclarecem aquilo que se entende por estado e traço. Para eles, um estado (*state-like*) é flexível e aberto ao desenvolvimento. Por outro lado, um traço (*trait-like*) é estável e resistente à mudança, representando pontos fortes do indivíduo e fatores de personalidade. Assim, os traços positivos são estáveis, fixos e muitos resistentes à mudança.

Os constructos do *PsyCap* ajustam-se como sendo estados (*state-like*) (Rus & Băban, 2013). No entanto é importante perceber que não são somente estados momentâneos (Luthans et al., 2007) ou situacionais, mas abertos ao desenvolvimento num dado contexto ou intervenção (Avey et al., 2006).

Desta forma, Luthans e colaboradores (2007) retratam o Capital Psicológico como um continuum entre estados e traços, determinado pelo grau de estabilidade relativo à abertura à mudança e ao seu desenvolvimento (Walumbwa, Luthans, Avey & Oke, 2011; Rus & Băban, 2013).

Por fim, embora tenha sido demonstrado empiricamente que os constructos são discriminantes (Luthans et al., 2007), os constructos

apresentam mais semelhanças entre eles do que diferenças (Avey, Reichard, Luthans & Mhatre, 2011), o que nos faz questionar as diferenças e limitações entre os conceitos.

Como instrumento de análise do Capital Psicológico, é usado o *Psychological Capital Questionnaire* (PCQ) (Luthans, Youssef & Avolio, 2007). Este questionário possui duas versões: uma com 24 itens e outra com 12 itens.

3. As dimensões do Capital Psicológico

O quadro 1 apresenta uma imagem geral das quatro dimensões do Capital Psicológico.

Dimensões do PsyCap	Definição conceitual	Autores
Autoeficácia (autoconfiança)	Confiança de um indivíduo na sua capacidade de mobilizar a motivação, recursos cognitivos e recursos de ação necessários a fim de alcançar altos níveis de desempenho	Bandura (1997, 2012); Stajkovic & Luthans (1998); Newman, Ucbasaran, Zhu & Hirst (2014)
Esperança	Conjunto de crenças como resultado de um estado motivacional positivo baseado na interação entre: 1) <i>pathway</i> - a capacidade de criar caminhos para alcançar um determinado objetivo e 2) <i>agency</i> - a força de vontade e a motivação que impulsionam o indivíduo	Snyder, Rand & Sigmon (2002); Snyder (2000); Snyder, Sympton, Ybasco, Borders, Babyak, & Higgins (1996)

Optimismo	Estilo explicativo positivo resultante da expectativa de um indivíduo no alcance de resultados positivos segundo o qual os acontecimentos positivos são atribuídos a causas pessoais e permanentes.	Carver, Scheier & Segerstrom (2010); Seligman (1998); Scheier & Carver (1987)
Resiliência	Capacidade de recuperar de mudanças adversas e dramáticas, caracterizada por bons resultados	Luthans, Vogelgesang & Lester (2006); Coutu (2002); Masten & Reed (2002); Masten (2001)

Quadro 1. Definição conceptual das quatro dimensões do *PsyCap*

3.1. Autoeficácia (autoconfiança)

O conceito de autoeficácia foi desenhado a partir da pesquisa e teoria extensiva de Albert Bandura (Bandura, 1997, 2012). Com base na teoria social cognitiva de Bandura a autoeficácia refere-se à confiança de um indivíduo na sua capacidade de mobilizar a motivação, recursos cognitivos e cursos de ação necessários a fim de alcançar altos níveis de desempenho (Stajkovic & Luthans, 1998; Newman et al., 2014). O próprio defende que a autoeficácia é um dos mecanismos psicológicos mais importantes da positividade pelo facto de ser um julgamento pessoal positivo que conduz a uma expectativa de eficácia positiva (Luthans, 2002a). Posto isto, a autoeficácia e a confiança de um indivíduo são uma capacidade do capital psicológico positivo por terem uma forte relação positiva com o trabalho e o seu desempenho (Luthans et al., 2004).

Luthans e os seus colaboradores (2007) apresentam cinco características-chave para compreender a eficácia no *PsyCap*: refere-se a um domínio específico que esteja a ser analisado, é baseada na prática que se tem em realizar uma determinada tarefa, há sempre espaço para melhorar, pode ser influenciada por outros indivíduos e por fim, é variável na medida

em que existem diversos recursos e fatores para atingir os objetivos determinados.

Desta forma, a definição de autoeficácia no modelo do *PsyCap* é a confiança nas capacidades que um indivíduo tem para mobilizar a motivação, os recursos cognitivos e as ações necessárias para executar uma tarefa específica com êxito, em determinado contexto (Stajkovic & Luthans, 1998; Luthans, 2002a; Luthans&Youssef, 2004). Dito de outro modo, a autoeficácia está ligada à probabilidade, estimada pelo indivíduo, de conseguir realizar uma determinada tarefa ou desafio (Bandura & Locke, 2003).

Um indivíduo auto-eficaz ou autoconfiante caracteriza-se por apresentar diversas características que o distinguem, entre as quais: estabelece objetivos elevados e tarefas difíceis para si próprio; acolhe desafios; mantém-se altamente motivado; investe o esforço necessário para atingir os seus objetivos e, aquando a presença de obstáculos, é perseverante (Luthans, Youssef et al., 2007). Com efeito, a autoeficácia prende-se com as expectativas pessoais e a avaliação que o indivíduo faz, em determinado contexto, baseando-se nas escolhas positivas, no esforço motivacional e na perseverança, influenciando o padrão de pensamento (positivo) e maior resistência a situações de stress (Luthans, 2002a).

Para avaliar a autoeficácia, os itens do PCQ-24 usados são: “ Sinto-me confiante quando procuro uma solução para um problema de longo prazo”; “Sinto-me confiante ao representar a minha área de trabalho em reuniões com a gestão da organização”; “Sinto-me confiante ao contribuir para as discussões sobre a estratégia da organização”; “Sinto-me capaz de ajudar a definir objetivos para a minha área de trabalho”; “Sinto-me confiante ao estabelecer contacto com pessoas fora da empresa (por exemplo, clientes e fornecedores) para discutir problemas” e; “Sinto-me confiante a apresentar informação a um grupo de colegas”.

Após feita análise, é perceptível que o modelo do *PsyCap* apresenta o conceito de autoeficácia e autoconfiança como sendo conceitos sinónimos, representando o mesmo constructo. Pelo contrário, Bandura (2002) afirma que estes dois conceitos são distintos. O autor defende que a autoeficácia percebida está associada ao julgamento que um indivíduo faz das suas

próprias capacidades pessoais, ao passo que a autoestima foca-se no julgamento feito em relação ao seu valor pessoal.

Não existem relações entre a crença sobre as capacidades de um indivíduo e se gosta ou não gosta de si mesmo. Os indivíduos podem julgar-se ineficazes numa determinada tarefa, sem sofrer qualquer perda de autoestima (autoconfiança), porque não investiram a sua autoestima (autoconfiança) nessa atividade (Bandura, 2002). Isto significa que as pessoas precisam de muito mais do que autoestima elevada para serem eficazes em determinadas tarefas.

Existem várias fontes de autoestima e de reconhecimento pessoal. A autoestima pode ser resultado da autoavaliação feita com base nas competências pessoais ou nos atributos que o indivíduo tem e que têm valor positivo ou negativo consoante a cultura em que se inserem. A autoestima que decorre das competências pessoais de cada um, advém do orgulho que o indivíduo sente em cumprir aquilo que é regulado perante determinado padrão ou norma do que considera ser mérito (Bandura, 2002).

Os indivíduos precisam de ter confiança na sua eficácia para perceberem e sustentarem o esforço necessário para terem sucesso. Assim, em tarefas que estejam em curso, a autoeficácia percebida prevê as metas pessoais e o desempenho que são estabelecidos para si próprios. Por outro lado, a autoestima não afeta nem os objetivos pessoais nem o desempenho do indivíduo (Mone, Baker & Jeffries, 1995).

Considerando esta polémica em torno do significado de autoeficácia e autoconfiança e considerando os pontos de vista apresentados, torna-se pertinente contribuir para o aprimoramento do significado deste conceito.

3.2. Esperança

Por norma, a esperança é associada à crença e expectativa de acontecimentos bons, geralmente quando há contrariedades na vida. A anterior geração de psicólogos clínicos, entre a década de 60 e 70, consideravam a esperança como um constructo unidimensional, caracterizando a esperança como a percepção geral de que as metas podem ser cumpridas (Luthans & Jensen, 2002). No entanto, Rick Snyder e

colaboradores (1996) definem esperança como o conjunto de crenças na capacidade de agir e de criar ações para atingir metas e objetivos.

A esperança pode ser vista como um estado motivacional ou um estado emocional positivo baseado na interação entre três fatores: 1) metas ou sucesso, 2) motivação/ação e 3) caminhos ou vias (Snyder, 2000; Luthans et al., 2004). Os indivíduos são levados a realizar os seus objetivos pelo sentido que têm da sua motivação. Isso proporciona uma força de vontade que os leva a investir a energia necessária para atingir os seus objetivos. Por isso, os indivíduos com elevada esperança sentem-se motivados pela noção que têm das suas capacidades para fazerem o que querem (Luthans & Youssef, 2004; Norman, Luthans & Luthans, 2005). Quer isto significar que há uma determinação direcionada para os objetivos, o que leva ao planeamento do modo de atingir as metas (Snyder, 2000; Norman et al., 2005). Para Snyder (2000), ter um objetivo é ter uma finalidade determinada e a sequência dessa ação. Assim, é preciso que o mesmo seja consciente.

Snyder considera que há duas características que caracterizam a esperança: a capacidade de criar caminhos para alcançar um determinado objetivo (*pathways thoughts*) e a força de vontade e a motivação que impulsionam o indivíduo (*agency thoughts*) (Luthans & Jensen, 2002; Snyder, Rand & Sigmon, 2002; Luthans, Avey, Avolio & Peterson, 2010). Assim, a esperança, como recurso do capital psicológico, resulta da força de vontade ou motivação (*willpower*) e do planeamento para conceber meios e meios alternativos para alcançar os objetivos (*waypower*) (Avey, Luthans & Jensen, 2009).

É importante referir que, para se ter esperança, é preciso que exista alguma incerteza acerca da possibilidade de alcançar esse objetivo ou meta. Caso seja certo que é possível alcançar o objetivo, então não se tem esperança acerca do mesmo (Snyder, 2000).

Os indivíduos que apresentam níveis mais elevados de esperança têm capacidade para definir e perseguir objetivos, mantendo-se motivados ao longo de todo o processo. E o planeamento para alcançar esses objetivos permite gerar múltiplos meios e caminhos que permitem identificar, antecipar e preparar planos de contingência para possíveis obstáculos (Snyder, 2000; Norman et al., 2005; Avey, Pater & West, 2006). Em

conclusão, aqueles que têm mais esperança, apresentam resultados com uma maior performance e maior eficácia (Norman et al., 2005).

Para avaliar a esperança, os itens do PCQ-24 usados são: “Se me encontrasse numa situação difícil no trabalho, conseguiria pensar em muitas formas de sair dela”; “Atualmente, procuro alcançar os meus objetivos com grande energia”; “Para qualquer problema, existem muitas formas de resolvê-lo”; “Neste momento, vejo-me como uma pessoa bem sucedida no trabalho”; “Consigo pensar em muitas formas de alcançar os meus objetivos no trabalho” e; “Neste momento, estou a alcançar os objetivos profissionais que defini para mim próprio(a)”.

Considerando que o significado de esperança não se encontra ainda suficientemente consolidado torna-se relevante empreender estudos que contribuam para o aprimoramento do conceito.

3.3. Optimismo

O conceito de optimismo, entre os quatro constructos do *PsyCap*, é aquele que se aproxima mais da Psicologia Positiva no seu todo (Luthans et al., 2004). Refere-se à expectativa de um indivíduo no alcance de resultados positivos (Scheier & Carver, 1985; Scheier, Carver, e Bridges, 2001), o que os motiva a perseguir os seus objetivos e a lidar com situações difíceis (Seligman, 1998).

Para Seligman, o optimismo é um estilo explicativo positivo. Assim, são atribuídas aos eventos positivos causas internas e permanentes. Contrariamente, aos eventos negativos são atribuídas causas específicas externas, temporárias e situacionais. Desta forma, os indivíduos valorizam os eventos favoráveis da sua vida, aumentando a sua autoestima (Seligman, 1998, Luthans & Youssef, 2004; Luthans, Youssef & Avolio, 2007). Também, uma série de estudos de investigação descrevem uma outra visão do otimismo, descrevendo-o como um traço de personalidade disposicional. Sugerem que existe uma tendência para esperar eventos favoráveis e resultados positivos no futuro, mais do que negativos (Scheier & Carver, 1987; Luthans et al., 2007). Por outro lado, há referências à necessidade de um “optimismo flexível” (Peterson, 2000). Nesta perspetiva, o indivíduo tenta fazer uma avaliação correta da situação e, em seguida, escolhe o momento em que utiliza o estilo explicativo optimista.

Ainda, Carver, Scheier e Segerstrom (2010) propõem que o otimismo é uma versão generalizada da confiança, não num contexto específico, mas perante a vida. Também, consideram que o otimismo tem implicações na maneira como os indivíduos lidam com o *stress*.

O otimismo possui uma componente emocional que o torna simultaneamente motivado e motivante (Luthans, 2002a). No entanto, é de salientar que o *PsyCap* considera a necessidade de um “otimismo realista” e flexível, pois com um “otimismo irrealista” pode levar a resultados negativos (Seligman, 1998; Luthans, 2002b; Luthans, et al., 2007).

Para avaliar o otimismo, os itens do PCQ-24 usados são: “Quando as coisas estão incertas para mim no trabalho, habitualmente espero o melhor”; “Se algo de mal me pode acontecer no trabalho, isso acontecer-me-á”; “No meu trabalho, olho sempre para o lado positivo das coisas”; “No trabalho, sou otimista acerca do que acontecerá no futuro”; “No trabalho, as coisas nunca me correm como gostaria” e, “Trabalho com a convicção de que todo o contratempo tem um lado positivo”.

Considerando os diversos pontos de vista encontrados bem como algumas contradições, na caracterização do otimismo, é pertinente que se façam estudos para o aprimoramento e clarificação do conceito.

3.4. Resiliência

O desenvolvimento do conceito de resiliência na área de psicologia provém da psicóloga positiva Ann Masten (Luthans & Youssef, 2004). Masten e Reed (2002) definem a resiliência como um conjunto de fenómenos caracterizados por uma adaptação positiva, num contexto de risco e adversidade. É caracterizada pelos bons resultados, perante ameaças à adaptação ou ao desenvolvimento (Masten, 2001). Assim, a resiliência é um sistema adaptativo, sendo uma capacidade que permite ao indivíduo recuperar rapidamente (“*to bounce back*”) de um revés ou de um fracasso, resultado de mudanças adversas e dramáticas (Avey et al., 2006, Luthans et al., 2004; Masten & Reed, 2002).

No entanto, perante a abordagem do *PsyCap*, a definição de resiliência é também ampliada à perspectiva de mudanças positivas (Luthans, 2002b; Luthans & Youssef, 2004). Com efeito, a sua definição, na

perspetiva do *PsyCap*, inclui eventos desafiadores e a vontade de ir além do normal, fora da zona de conforto (Luthans, 2002b; Luthans et al., 2007).

Os indivíduos resilientes são reconhecidos pela aceitação incondicional da realidade, pela crença profunda de que a vida é significativa e pela capacidade de improvisação e adaptação a mudanças significativas (Coutu, 2002; Luthans et al., 2004; Luthans & Youssef, 2004). São susceptíveis de ser criativos, mais flexíveis à mudança, e persistentes em lidar com a adversidade, o que resulta num melhor desempenho no ambiente de trabalho em rápida transformação (Luthans et al., 2005). Por um lado, os indivíduos tendem a adaptar-se melhor face a experiências negativas ou a mudanças no ambiente externo (Luthans et al., 2006; Newman, Ucbasaran, Zhu & Hirst, 2014). Por outro lado, a resiliência desenvolve mecanismos de proteção, que operam através da melhoria e da redução dos fatores de risco dos indivíduos e do seu ambiente (Luthans&Youssef, 2004). Por isso, a resiliência tem implicações profundas na promoção da competência e do capital humano, nos indivíduos e na sociedade (Masten, 2001).

Para avaliar a resiliência, os itens do PCQ-24 usados são: “Quando tenho uma contrariedade no trabalho, tenho dificuldade em recuperar e seguir em frente”; “De um modo ou de outro, em geral consigo gerir bem as dificuldades no trabalho”; “No trabalho, se for necessário, sou capaz de ficar por minha conta e risco”; “Em geral, ultrapasso com facilidade as coisas mais stressantes no trabalho”; “ Consigo ultrapassar os momentos difíceis no trabalho, pois já passei anteriormente por dificuldades” e, “Sinto que consigo lidar com muitas coisas ao mesmo tempo no trabalho”.

Ainda que a definição de resiliência seja clara, quando é caracterizada como parte do *PsyCap*, esta é incluída também em mudanças positivas. Este ponto de vista levanta dúvidas, pelo que se justifica que se façam estudos para a clarificação do conceito.

3.5. Diferenças entre Esperança e Optimismo

O optimismo e a esperança tem a expectativa como ponto comum, sendo que, em ambos os conceitos, o comportamento do indivíduo é dirigido por um objetivo (Luthans & Jensen, 2002). Partindo da definição de Scheier e Carver (1985) que consideram o optimismo como uma expectativa generalizada a fim de obter bons resultados, confirma-se a semelhança da

ideia de *agency thoughts* – a força de vontade e a motivação. No entanto, a componente das vias ou caminhos (*pathways thoughts*), não é explicitamente abordada na conceptualização do optimismo (Luthans & Jensen, 2002; Jacoby & Keinan, 2003). Também, Snyder sugere que as expectativas do optimismo são formadas, em grande parte, através dos outros e de forças externas a si próprio (como o estilo explicativo externo de Seligman). No entanto, na esperança, os caminhos ou vias (*pathways*) são iniciados e determinados pelo próprio (Luthans, 2002b).

Deste modo, segundo Snyder, a diferença entre esperança e optimismo passa pela existência de caminhos ou vias (*pathways*) como uma parte fundamental para a esperança, não o sendo para o optimismo (Luthans, 2002a; Jacoby & Keinan, 2003).

Pelo facto do Capital Psicológico não ter bem definido as limitações de cada dimensão, torna-se pertinente estudar e analisar as diferenças entre esperança e optimismo, como sendo duas dimensões com alguma proximidade no seu significado comum.

3.6. Diferenças entre Autoeficácia (autoconfiança) e Resiliência

Quanto mais confiança o indivíduo tem para realizar uma tarefa, maior probabilidade existe de ter resiliência. Com confiança, o indivíduo olha para um evento negativo ou para um fracasso como uma aprendizagem. Deste modo, a resiliência é o que permite continuar a tentar, restaurando a sua autoeficácia (Luthans et al., 2006). Por outro lado, a grande diferença entre a autoeficácia e a resiliência passa pelo menor domínio da resiliência, sendo esta reativa, ao invés de proactiva (Luthans, 2002a).

Pelo facto do Capital Psicológico não ter bem definido as limitações de cada dimensão e por serem poucas as diferenças encontradas na literatura, torna-se pertinente um estudo para o aprimoramento das diferenças entre autoeficácia (autoconfiança) e resiliência.

3.7. Síntese

Após feito o enquadramento conceptual do Capital Psicológico, é perceptível que existem divergências de pontos de vista quanto a cada uma das dimensões. De forma sintetizada, a autoeficácia (*self-efficacy*) e a autoconfiança (*confidence*) são descritas como conceitos sinónimos

(Luthans, 2002a; Luthans et al., 2004). Enquanto constructo do *PsyCap*, baseia-se na teoria social cognitiva de Bandura, mas o próprio distingue os dois conceitos (Bandura, 2002).

A esperança, enquanto dimensão do *PsyCap* baseia-se na teoria de Snyder (Luthans et al., 2004) que define esperança como a capacidade de agir e de criar ações para atingir metas, contrapondo-se à crença e expectativa de acontecimentos bons, caracterizando a esperança como a percepção geral de que as metas podem ser cumpridas (Luthans & Jensen, 2002).

Em relação ao optimismo, este foi inicialmente apresentado como uma dimensão do *PsycCap* tendo em conta a definição de Seligman (Luthans, 2002a; Luthans et al., 2004). O optimismo é assim descrito como um estilo explicativo positivo: aos eventos positivos são atribuídas causas internas e permanentes e, aos eventos negativos são atribuídas causas externas e temporárias. No entanto, outras definições têm surgido (Scheier & Carver, 1987; Peterson, 2000; Luthans et al., 2007; Carver, Scheier & Segerstrom, 2010) que, pelo facto de não serem contraditórias ou divergentes, são passíveis de ser analisadas para criar uma definição mais concreta de optimismo.

Por fim, a resiliência enquanto constructo do *PsyCap* baseia-se na teoria da psicóloga Ann Masten. Assim, a resiliência é vista como uma adaptação positiva que permite ao individuo recuperar de uma situação adversa (Masten, 2001; Masten & Reed, 2002). No entanto, enquanto dimensão do *PsyCap*, a resiliência é também aplicada a mudanças positivas (e não necessariamente em situações adversas), não encontrando fundamentação empírica que dê suporte a esta ideia.

Por fim, ainda que as quatro dimensões estejam relacionadas entre si, é de enorme importância clarificar os seus limites e diferenças. Consequentemente é de enorme importância realizar estudos que contribuam para o aprimoramento conceptual e para a clarificação das fronteiras entre as diferentes dimensões do *PsyCap*.

II - Estudo empírico

1. Objetivos e questões de investigação

Como já referimos, o presente estudo tem por objetivo caracterizar como são entendidos, por cidadãos comuns não-peritos, os conceitos de Optimismo, Esperança, Autoeficácia e Resiliência. A proximidade semântica entre, por um lado, Optimismo e Esperança, e por outro, Autoeficácia e Resiliência, acarreta uma necessidade acrescida de diferenciação entre elas. Por esse motivo, constitui também objetivo do presente trabalho a clarificação das fronteiras existentes entre Optimismo e Esperança e entre Autoeficácia e Resiliência. Finalmente, o conceito de autoeficácia é frequentemente associado ao conceito de autoconfiança. Por essa razão, o presente trabalho visa também caracterizar e diferenciar os conceitos de Autoeficácia e autoconfiança.

De forma sintética as questões da presente investigação são as seguintes:

1. Qual o significado do conceito de “esperança”?
2. Qual o significado do conceito de “otimismo”?
3. Qual o significado do conceito de “autoeficácia/ autoconfiança”?
4. Qual o significado do conceito de “resiliência”?
5. Quais as diferenças entre os conceitos de esperança e de otimismo?
6. Quais as diferenças entre os conceitos de autoeficácia/ autoconfiança e de resiliência?
7. Quais as diferenças entre os conceitos de autoeficácia e autoconfiança?

Para a realização do presente trabalho, procedemos a uma análise de conteúdo qualitativa, sendo que foram realizadas entrevistas presenciais (Elo & Kyngäs, 2008).

Pelas questões de investigação que definimos, consideramos que a análise qualitativa é o método adequado para servir os nossos objetivos, de modo a fornecer novos contributos para a compreensão dos diferentes conceitos. Este tipo de análise é um processo indutivo com foco na experiência da vida quotidiana dos sujeitos (Alves & Silva, 1992).

2. Participantes

Relativamente à recolha de dados (realização de entrevistas), estas foram realizadas por sete investigadores, pertencentes à equipa de investigação e devidamente treinados para o efeito. Três investigadores realizaram, cada um, 15 entrevistas. Outros dois investigadores realizaram, cada um, 14 entrevistas. Ainda, outro investigador realizou 17 entrevistas. Por fim, o investigador autor do presente estudo realizou 23 entrevistas.

Os procedimentos utilizados no recrutamento dos participantes trataram-se por duas vias: por um lado, a maioria das pessoas entrevistadas estavam no quadro das relações dos investigadores e tinham disponibilidade e, por outro lado, foi feito um contacto direto a cidadãos em estabelecimentos comerciais.

Ao todo, foram entrevistados 113 indivíduos, de ambos os sexos (64 do sexo feminino e 49 do sexo masculino).

Dos entrevistados (cf. Anexo II), 4 tinham menos de 20 anos; 37 tinham idades compreendidas entre os 21 e os 30 anos; 17 respondentes tinham idades compreendidas entre os 31 e os 40 anos; 14 respondentes tinham idades compreendidas entre os 41 e os 50 anos; 26 respondentes tinham idades compreendidas entre os 51 e os 60 anos; 9 respondentes tinham idades compreendidas entre os 61 e os 70 anos, e 6 respondentes tinham 80 ou mais anos.

Quando às habilitações literárias dos sujeitos entrevistados, 53 tinham o ensino superior; 30 tinham o ensino secundário, 14 tinham o 3º ciclo, 8 tinham o 2º ciclo e os restante 8 tinham o 1º ciclo.

3. Procedimento

Quando um estudo se centra no significado de fenómenos particulares para os participantes, a entrevista é o método mais adequado (King, 1994). No nosso caso, não são fenómenos mas conceitos, e por isso consideramos que a entrevista continua a ser o método mais adequado. É de salientar que as entrevistas foram sempre feitas presencialmente (Elo & Kyngäs, 2008).

Ao longo do processo definimos as questões em estudo, em seguida elaborámos o guião da entrevista e, após o recrutamento dos participantes, foi feita a realização das entrevistas.

Antes de iniciar a entrevista, foi feita uma apresentação, clarificando os objetivos do estudo, mencionando as condições sobre as quais esta deveria ocorrer. Foi pedida a permissão para a gravação e transcrição das respostas dadas pelo participante. Considerando que a entrevista é constituída por um pequeno conjunto de perguntas sem implicação pessoal foi considerado desnecessária a assinatura formal de um consentimento informado. Assim, este foi apenas obtido verbalmente. Ainda, foi garantida a confidencialidade dos sujeitos respondentes. Por fim, foi questionado ao sujeito se este desejaria receber uma síntese dos resultados após a conclusão do estudo (cf. Anexo I).

Após ser feita a apresentação e, quando necessário, esclarecimento de dúvidas, era iniciada a entrevista com o material de gravação ligado. Foi cumprida a estrutura do guião da entrevista, procedendo ao esclarecimento de todas as perguntas e subseqüentes respostas sempre que necessário.

4. Instrumento

Com base na literatura existente, no conhecimento e experiência pessoal e em discussão com peritos (King, 1994), foi elaborado o guião de entrevista. O tipo de entrevista usado no presente estudo foi a entrevista semiestruturada. Para o efeito, o guião da entrevista foi criado por um conjunto de 3 peritos pertencentes à equipa de investigação dedicada a este projeto. No total, a entrevista é constituída por 4 perguntas de resposta curta e fechada e 6 perguntas de resposta aberta, focada nos objetivos de investigação (cf. Anexo I).

As entrevistas – realizadas durante o mês de Outubro de 2014 – tiveram uma duração média de 5 a 10 minutos. O local de realização das entrevistas foi sempre acordado com os entrevistados, de forma a que fosse possível não ser interrompido. Nenhum dos entrevistados se manifestou desagradado com a participação na entrevista. Ao encontro da nota dada por Marshall e Rossman (1995), alguns dos entrevistados sentiram uma ligeira ansiedade pelo facto de estarem a ser gravados. A gravação é o método mais adequado e utilizado, assegurando ao investigador que toda a informação é registada e preservada para análise. Alguns investigadores, acreditam que os entrevistados tendem a abstrair-se da presença do gravador, ao longo da entrevista (Merriam, 1998).

Após a conclusão da entrevista, eram recolhidos alguns dados biográficos dos entrevistados, para caracterização da amostra (Anexo II).

A grande maioria assinalou gratificação pela sua participação, mostrando curiosidade e vontade de, posteriormente, debater o significado dos conceitos com outras pessoas.

5. Processamento dos dados, resultados e discussão

5.1 Redução dos Dados

A gravação da entrevista e sequente transcrição das respostas já é por si só uma redução dos dados. São processos de redução da informação original, pela perda de determinados elementos (a título de exemplo, gestos e velocidade do discurso).

À medida que as entrevistas foram sendo realizadas, foram integralmente transcritas a partir da sua gravação áudio. A transcrição das entrevistas foi feita com o menor intervalo de tempo conseguido, desde o momento da sua realização, a fim dos conteúdos proferidos pelos participantes serem ainda familiares ao entrevistador e interpretados de forma adequada. Desta forma, é mais fácil recordar cada palavra verbalizada durante a entrevista, quer pelo entrevistador, quer pelo entrevistado (Birmingham & Wilkinson, 2003). Em suma, todos os conteúdos proferidos durante a entrevista ficaram disponíveis em forma de texto, permitindo a sua posterior codificação e análise (Holstein, 2003).

Foi feito o processamento dos dados trabalháveis depois de reduzidos, através da segmentação do texto em unidades do seu conteúdo e posterior categorização. Foram consideradas unidades as frases ou conjuntos de frases que contivessem uma ideia suficientemente completa para ser entendida e, o mais reduzida possível do seu tamanho. Assim, uma ideia equivale a uma unidade. Consequentemente as unidades variam na sua dimensão. O processo de categorização é entendido também como um processo de redução de dados (Moraes, 1999). Por isso, através da análise das entrevistas, em conjunto com a equipa de investigação, formulou-se um conjunto de categorias com base no significado das palavras e expressões, como síntese do seu conteúdo.

5.2. Análise dos dados

Como foi anteriormente referido, a partir das entrevistas, submetidas a uma análise de conteúdo, foi criado um sistema de categorias com base nos objetivos de investigação, tendo como elemento orientador, por um lado as questões de investigação e por outro, o conteúdo das respostas obtidas.

No presente subcapítulo, serão apresentadas, definidas e exemplificadas as diversas categorias e respectivas subcategorias (*nodes*), que constituem o sistema categorial utilizado na análise das entrevistas (cf. Anexo III). O sistema final é constituído por 45 categorias – 33 categorias de 1º nível e 12 categorias de 2º nível (ou subcategorias).

Foi utilizado o programa informático NVivo10, sendo este um *software* específico para a análise qualitativa dos dados. A partir do NVivo10, fez-se o tratamento e codificação dos dados referente às entrevistas e respetivas categorias.

Importa clarificar que a presente análise não seguiu o princípio de exclusão mútua, princípio esse que sugere que cada elemento possa apenas ser classificado numa só categoria (Moraes, 1999). Tendo em conta o nosso objectivo inicial, e considerando que a mesma expressão pode conter vários significados em simultâneo, uma mesma referência poderá ser inserida em mais do que uma categoria.

5.2.1. Sistema de Categorias

A primeira categoria (1) intitulada *Ação* refere-se à forma de agir favoravelmente nas situações (em geral) ou enfrentando dificuldades (em particular), de modo a obter o pretendido e esperado. Nesta categoria codificaram-se segmentos de texto tais como: “(...) *Ser optimista é não desistir. Mesmo enfrentando dificuldades está sempre optimista, vai á luta*”.

A categoria (2) *Aspirações* é referenciada quando há menção a um forte desejo ou sonho, almejando por algo que se deseja. Nesta categoria foram codificados segmentos como: “*É ter um sonho que queremos realizar*” e “*É ter sempre uma luz ao fundo do túnel*”.

A *Capacidade* (3) inclui as situações em que é feita referência à competência de adaptação, resistência e ultrapassagem de obstáculos para o alcance de algo pretendido. Nesta categoria foram codificados segmentos como: “*É a capacidade de conseguires suportar e aguentar certas coisas,*

conseguires dares a volta por cima de qualquer constrangimento ou problema que te seja um entrave ou um obstáculo para conseguires uma determinada coisa.”.

A categoria (4) *Confiança-insegurança* é caracterizada pelo contraste sentido na segurança em nós próprios e nas nossas capacidades, na diferenciação entre constructos. Nesta categoria estão codificados segmentos como: *“É, mesmo quando nós não acreditamos em nós mesmos ou as circunstâncias à nossa volta não sejam favoráveis, continuarmos a tentar. Isso é resistência, resiliência, capacidade de superar-se, capacidade de ir em frente. Autoconfiança é mais seguro (...)”.*

A categoria (5) *Contexto* faz referência às áreas da vida a que o conceito se aplica (saúde, economia, vida social, vida profissional, vida pessoal). Nesta categoria foram codificados segmentos como: *“O optimismo fez e fará sempre parte da minha conduta enquanto trabalhador e enquanto pessoa, nas mais vertentes, das mais diversas vertentes áreas da minha vida”.* A partir desta categoria foram criadas 4 subcategorias para detalhar com maior precisão o contexto referido: (5.1) *contexto geral*, (5.2) *contexto pessoal*, (5.3) *contexto profissional*, (5.4) *outros contextos* – neste último são referenciados contextos diversos e subjetivos (a título de exemplo: *“Autoeficácia depende muito do contexto, por exemplo, neste momento o povo português não consegue ser auto-eficaz, dado que o governo não fornece as informações necessárias”.*)

A categoria (6) intitulada *Contrariedades*, como o próprio nome indica, é uma categoria que contém referências que indicam o enfrentamento de situações desfavoráveis ou adversas. Nesta categoria estão codificados segmentos como: *“É a capacidade de conseguires suportar e aguentar certas coisas, conseguires dares a volta por cima de qualquer constrangimento ou problema que te seja um entrave ou um obstáculo para conseguires uma determinada coisa”.*

A *controlabilidade* (7) refere-se à medida em que uma ação e/ ou acontecimento dependem ou não do indivíduo. Esta categoria é somente referenciada como característica diferenciadora entre constructos. Nesta categoria estão codificados segmentos como: *“Autoeficácia e autoconfiança dependem mais da própria pessoa, é o próprio sujeito. A resiliência está*

dependente tanto de fatores internos (ele próprio, motivação) como de fatores externos (...)”.

A categoria (8) *Estados emocionais* é categorizada quando há menção a emoções ou sentimentos em diversas situações. Nesta categoria estão codificados segmentos como: “(...) *ansiedade do que possa vir a acontecer*”.

A categoria (9) intitulada *Expectativa* diz respeito à convicção relativa a pensamentos, sentimentos ou ações no futuro. Nesta categoria estão codificados segmentos como: “*É achar que qualquer coisa possa acontecer no futuro*”.

A categoria (10) *Locus* é categorizada quando um indivíduo avalia um acontecimento na medida do seu controlo interno ou externo. Assim, foram criadas duas subcategorias: (10.1) *Locus externo* (nesta categoria estão codificados segmentos como: “A esperança é onde a pessoa se agarra. Agarra-se a Deus quando tem fé”) e (10.2) *Locus interno* (nesta categoria estão codificados segmentos como: “*algo mais interior a nós próprios*”)

A categoria (11) *Motivos* refere-se à disposição e motivação do indivíduo para agir. Nesta categoria estão codificados segmentos como: “(...) *algo que nos motiva a viver*”.

A categoria intitulada (12) *Natureza do estado* considera as referências feitas às bases e origens dos conceitos, como ponto diferenciador. Nesta categoria estão codificados segmentos como: “*Esperança vem mais da alma, o optimismo vem mais da razão*”.

A categoria (13) *Nível de abstração* é categorizada quando é feita menção a algo vago, impreciso e que não é concreto. Nesta categoria estão codificados segmentos como: “*Ter fé e confiança no além e mais*”.

A categoria (14) *Positividade* refere-se à favorabilidade do modo como se olha e encara a realidade esperando, em consonância, o melhor. Nesta categoria estão codificados segmentos como: “*É um estado de otimismo, de satisfação, bem-estar, tranquilidade, felicidade, tudo de bom*”.

A categoria (15) *Recursos* refere-se à situação ou ação, enquanto recurso, a que um indivíduo recorre. Nesta categoria estão codificados segmentos como: “*O reservatório da força de vontade, o último recurso*”.

A categoria (16) *Religiosidade ou espiritualidade* inclui referências

feitas a pensamentos e crenças em algo transcendente e religioso. Nesta categoria estão codificados segmentos como: *“A esperança é onde a pessoa se agarra. Agarra-se a Deus quando tem fé, mas Deus está tão alto que receamos não merecer o pedido, mas tem esperança que ele nos ouça”*.

A categoria (17) *Resultados* é definida como o foco no alcance dos objetivos pretendidos. Nesta categoria estão codificados segmentos como: *“(…) ser uma pessoa que realiza tudo o que tem planejado”*.

A categoria (18) intitulada *Característica individual* refere-se ao modo de ser ou estar do indivíduo. Nesta categoria estão codificados segmentos como: *“Autoconfiança tem a ver com o indivíduo, é ele ter confiança em si”*.

A *Temporalidade* (19) é categorizada quando há menção à localização temporal de sentimentos, pensamentos, ações ou acontecimentos. Nesta categoria estão codificados segmentos como: *“Perspetiva por uma coisa melhor, por um futuro melhor”*. Através da ramificação de três categorias é possível distinguir diferenças temporais apresentadas pelos respondentes: *futuro* – aquando referências feitas ao futuro, *passado-presente-futuro* – aquando referências feitas a vários e diferentes momentos temporais, e *presente* – aquando referências feitas ao momento presente.

A categoria (20) intitulada *Vontade* inclui as situações em que são feitas referências à força de vontade e determinação. Nesta categoria estão codificados segmentos como: *“Quando o indivíduo acredita que algo que quer muito vai acontecer”*.

As categorias que se seguem, foram somente codificadas aquando a diferenciação entre diferentes constructos.

A categoria (21) *Ação-preparação para a ação* é definida pela posição do indivíduo no modo de agir, em situações ou acontecimentos diferentes. Nesta categoria estão codificados segmentos como: *“A eficácia é o ato de realizar aquilo que nós temos planejado, a resiliência é o estar preparado para aceitar todas as consequências”*.

A categoria (22) *Concretude* faz referência à precisão e clareza da situação ou ação vivida, aquando a diferenciação de conceitos. Nesta categoria estão codificados segmentos como: *“Autoeficácia tem a ver com aquilo que é desempenhado, está relacionado com a avaliação do*

desempenho que o indivíduo faz, é algo mais concreto (...) A resiliência é algo mais inconsciente”.

A categoria (23) *Distância Temporal* faz referências em relação à localização temporal, como contraste entre os significados dos constructos. Nesta categoria estão codificados segmentos como: *“O optimismo é a atitude que eu tenho no aqui e agora com, com as circunstâncias, com a minha circunstância. A esperança é o que está para vir, é o porvir. É o futuro. O optimismo é mais a curto prazo, a esperança é mais a médio e longo prazo”.*

A (24) *Persistência temporal* faz menção à continuidade, perseverança e insistência para alcançar algo, como categoria diferenciadora entre diferentes constructos. Nesta categoria estão codificados segmentos como: *“(…) uma pessoa que é resiliente é perseverante”.*

A categoria (25) *Posição temporal* é referenciada quando há uma menção contrastante da temporalidade entre dois momentos.

A categoria (26) *Diferenciações complexas* é referenciada quando há a presença de diversas perspectivas multifacetadas e complexas, através de uma análise de causa/efeito.

Relativamente à última categoria (27) – *Outros* – esta contém registos das entrevistas que não se inserem em nenhuma das categorias anteriormente apresentadas, ainda assim constituintes do discurso dos entrevistados, mas não respeitantes ou relacionados com o estudo em causa.

5.3. Análise dos resultados

Em seguida são apresentados e discutidos os resultados obtidos, considerando o objetivo da presente investigação (cf. Anexo III). Os números apresentados correspondem ao critério do número de entrevistados e não ao critério do número de referências. Optámos por individualizar a indicação das categorias mais frequentes para cada constructo até uma incidência de 10% das entrevistas. Nas categorias menos frequentes fazemos uma menção global que não descure o seu valor para a interpretação dos resultados.

A primeira questão da presente investigação foi definida do seguinte modo:

- Qual o significado do conceito de “esperança”?

Partindo do conjunto de respostas e respectivas codificações, o conceito de Esperança é maioritariamente caracterizado pelos respondentes, por uma convicção relativa a pensamentos, sentimentos ou ações no futuro (85/113). Designámos esta convicção como a categoria 9 - *expectativa*. A segunda componente mais frequente da esperança (48/113), é a categoria 14 - *positividade* que consiste na favorabilidade do modo como se olha e encara a realidade esperando, em consonância, o melhor. Após ter sido feita uma análise, concluiu-se que 38 dos 48 respondentes que associaram a esperança à positividade, também associaram a esperança à expectativa. Assim, consideramos que a esperança é ter uma perspectiva de um futuro melhor, em relação ao presente, expectando algo de bom e positivo.

A terceira componente mais frequente (34/113) considera que a esperança inclui o foco no alcance dos objetivos pretendidos, isto é, a obtenção de 17- *resultados*. Outra componente que é referida é a 19 - *temporalidade* (23/113) que relaciona a esperança à localização temporal de sentimentos, pensamentos, ações ou acontecimentos, sendo que todos estão associados ao futuro. Também são feitas referências à força de - 20 - *vontade* e determinação (15/113) bem como à categoria 1 - *ação* (14/113), tendo a última sido definida como a forma de agir favoravelmente nas situações (em geral) ou enfrentando dificuldades (em particular), de modo a obter o pretendido e o esperado. Assim, a esperança é entendida como uma força de vontade que motiva a não desistir e a continuar, agindo de acordo com a crença que o futuro vai correr bem.

Em síntese, a esperança é então definida como uma expectativa referente a algo de bom ou positivo, resultando num futuro melhor, em relação ao presente, Essa expectativa gera motivação e força de vontade, que levam o indivíduo a agir de acordo com o esperado (cf. Quadro 1, do Anexo IV).

A segunda questão de investigação foi definida do seguinte modo:

- Qual o significado do conceito de “otimismo”?

O conceito de Optimismo é definido maioritariamente pela categoria 14 - *positividade* (89/108), sendo este descrito pela favorabilidade do modo como se olha e encara a realidade esperando, em consonância o melhor. A segunda referência mais frequente aborda a categoria 9 - *expectativa* (64/108) pela convicção relativa a pensamentos, sentimentos ou ações no

futuro. Particularmente, observámos que 51 dos respondentes descreveram optimismo associando as componentes positividade e expectativa. A terceira componente mais referida para caracterizar o optimismo, denominamos como - 18 - *característica pessoal* (48/108), considerando o optimismo como um modo de ser ou estar do indivíduo. Nomeadamente, 39 dos 48 respondentes, associaram o optimismo como característica pessoal à positividade e, mais especificamente, 19 dos respondentes associaram o optimismo como característica pessoal, à positividade bem como à expectativa. Assim, o optimismo pode ser definido como uma disposição (ou postura) do indivíduo face ao que é mais positivo para si próprio, tomando uma perspetiva positiva do presente e de expectativas futuras.

Outra referência associada ao conceito é a categoria 1 - *ação* (34/108), pela forma de agir favoravelmente nas situações (em geral) ou enfrentando dificuldades (em particular), de modo a obter o pretendido e esperado. Além disso, foram feitas alusões correspondentes a - 17 - *resultados* (18/108), pelo foco no alcance dos objetivos pretendidos. Ainda foram feitas menções à categoria 19 - *temporalidade* (12/108), em particular, no - 19.1 - futuro (8/12) mas também na forma de analisar de forma optimista - 19.2 - as situações imediatas, no presente, bem como no passado (4/12).

A conceptualização de optimismo também apresenta referências à categoria 6 - *contrariedades* (11/108), sendo o optimismo entendido como uma forma de enfrentar situações desfavoráveis ou adversas.

Em suma, o optimismo é uma disposição (ou postura) do indivíduo face ao que é mais positivo para si próprio, tomando uma perspetiva positiva do presente, de expectativas futuras, bem como do passado. Isso leva a que o indivíduo aja favoravelmente nas situações em geral e enfrentando situações desfavoráveis em particular, de modo a alcançar resultados positivos (cf. Quadro 2, do Anexo IV).

A terceira questão de investigação foi definida do seguinte modo:

- Qual o significado do conceito de “autoeficácia/ autoconfiança”?

Para caracterizar a autoeficácia (autoconfiança), os respondentes tanto descreveram autoeficácia e autoconfiança como um só conceito, como descreveram autoeficácia e autoconfiança como conceitos distintos (cf. Quadro 3 do Anexo III). Houve 110 respostas no total em que, 29/110

respondentes consideraram a autoeficácia e autoconfiança como semelhantes e, 81/110 respondentes fizeram distinção dos dois conceitos. Assim, os resultados que descrevem este conceito, referem-se ao compósito de todas as respostas (cf. Quadro 2, do Anexo IV). Houve 110 respostas, no total em que, 29/110 respondentes considerarem a autoeficácia e autoconfiança como semelhantes e, 81/110 respondentes fizeram distinção dos dois conceitos.

Notamos, em primeiro lugar a prevalência da autoeficácia (autoconfiança) como - 18 - *característica individual*, com 93 referências em 110 respondentes. A *característica individual* é entendida como o modo de ser ou estar do indivíduo.

Em segundo lugar, a componente mais frequente é a categoria 9 - *expectativa* (88/110), descrevendo a convicção relativa a pensamentos, sentimentos ou ações no futuro.

Em terceiro lugar, observa-se que a categoria 1 - *ação* (75/110) tem também uma grande predominância. A ação é encarada como a forma de agir favoravelmente nas situações (em geral) ou enfrentando dificuldades (em particular), de modo a obter o pretendido e o esperado.

Com efeito, observámos que 74 dos respondentes descreveram a autoeficácia (autoconfiança) associando as componentes “*característica individual*” e “*expectativa*”. Também, observámos que 35 dos respondentes associaram as componentes “*característica individual*”, “*expectativa*” bem como a “*ação*”. Deste modo, a autoeficácia (autoconfiança) pode ser descrita como a confiança em relação a si próprio, acreditando que vai conseguir fazer e que se é capaz, tentando ser o mais eficaz e fazendo o melhor.

Em quarto lugar, são feitas referências aos - 17 - *resultados* (46/110), pelo foco na alcance dos objetivos pretendidos.

É de salientar que, após ter sido feito o levantamento dos dados, concluiu-se que 33 dos 46 respondentes associaram os *resultados* à *ação*. Por conseguinte, consideramos que, quando um indivíduo vai ao encontro dos resultados expectáveis e quando faz algo bem para alcançar e atingir os objetivos a que se propõe, refere-se à autoeficácia (confiança).

Em quinto lugar, aparece a noção de - 3 - *capacidade* (38/110) como caracterizadora de autoeficácia (autoconfiança). Esta componente representa as competências de adaptação, resistência e ultrapassagem de obstáculos para o alcance de algo pretendido.

Outra ideia presente na conceptualização de autoeficácia (autoconfiança) é a - 14 - *positividade* (35/110), como a favorabilidade do modo como se olha e encara a realidade esperando, em consonância, o melhor.

Em suma, autoeficácia (autoconfiança) define-se pela confiança de um indivíduo, em si próprio e nas suas capacidades de saber fazer, agindo de forma a ser o mais eficaz para obter os resultados positivos pretendidos.

A questão de investigação nº 4 foi definida do seguinte modo:

- Qual o significado do conceito de “resiliência”?

Menos de metade dos respondentes respondeu à questão acerca do significado de resiliência (47/113).

Em primeiro lugar, aparece a categoria 1 - *ação* com maior incidência (35/47), descrevendo a resiliência como a forma de agir favoravelmente nas situações, enfrentando dificuldades, em particular, de modo a obter o pretendido e o esperado.

Assim, em segundo lugar aparece a categoria 6 - *contrariedades* (26/47), associando a resiliência ao enfrentamento de situações desfavoráveis ou adversas.

Após ter sido feita análise às respostas, concluiu-se que 22 dos 47 respondentes associaram a componente referente à *ação* e a componente referente às *contrariedades*, para descrever o conceito de resiliência. Assim, a resiliência pode ser descrita como a capacidade de resistir face a contrariedades que surjam e conseguir aguentar e persistir adaptando-se à situação, de forma a superar os obstáculos ou as adversidades.

Em terceiro lugar, esta é vista como uma - 18 - *característica individual* (22/47), sendo um modo de ser ou estar do indivíduo.

Em quarto lugar, a categoria mais predominante é a 17 - *resultados* (18/47) pelo foco no alcance dos objetivos pretendidos e em quinto lugar, a prevalência da resiliência como uma - 3 - *capacidade* do indivíduo (17/47), entendendo-a como uma competência de adaptação, resistência e ultrapassagem de obstáculos para o alcance de algo pretendido.

Também, são feitas referências à categoria 5 - *contexto de aplicação* (6/47), nas áreas da vida a que o conceito se aplica. Neste caso, não há concentração num contexto específico.

Ainda, há referências à categoria 14 - *positividade* (5/47) pela favorabilidade do modo como se olha e encara a realidade esperando, em consonância, o melhor; à categoria 20 - *vontade* (5/47) pela força de vontade e determinação que a resiliência implica e, à categoria 9 - *expectativa* (5/47) com a convicção relativa a pensamentos, sentimentos ou ações no futuro.

Em síntese, a resiliência é uma característica do indivíduo pela sua capacidade de agir perante situações adversas ou desfavoráveis. Com força de vontade e convicção, este foca-se na ultrapassagem de obstáculos para o alcance dos seus objetivos, com resultados positivos (cf. Quadro 4, do Anexo IV).

A questão de investigação nº 5 foi definida nos seguintes termos:

- Quais as diferenças entre os conceitos de esperança e de otimismo?

Para diferenciar os conceitos de Esperança e Optimismo, os respondentes referiram-se maioritariamente à categoria 12 - *natureza do estado* (59/100), diferenciando os conceitos em relação às suas bases e origens caracterizadoras. Assim, os respondentes consideram que o optimismo faz parte da pessoa, sendo um estado e uma postura da pessoa, na leitura que faz da sua realidade. Pelo contrário, consideram que a esperança é uma projeção e uma espera por algo que não depende da pessoa. Por outras palavras, a natureza da esperança está mais ligada à “alma” e a natureza do optimismo está mais ligada à razão.

Em segundo lugar, a categoria 22 - *concretude* é a característica mais referenciada (19/100). Esta diferencia os dois constructos em relação à precisão e clareza da situação ou ação vivida. Os respondentes consideram que, enquanto que o optimismo se refere a situações concretas, certas e realistas, a esperança refere-se a hipóteses e possibilidades que podem não acontecer.

A terceira característica mais referenciada é a categoria 23 - *distância temporal* (17/100). Os respondentes apresentaram referências diferenciadoras em relação à sua localização temporal. Neste caso, o optimismo é visto como algo presente e próximo, pela perspetiva e atitude que os indivíduos têm no seu dia-a-dia. Por outro lado, a esperança é referida como algo que está por vir, isto é, uma projeção no futuro. Deste modo, a esperança é vista como algo mais longínquo que o optimismo.

A seguir, a categoria 7 - *controlabilidade* é a componente mais predominante (14/100), sendo a medida em que uma ação e/ ou acontecimento dependem ou não do indivíduo. Como já referido anteriormente, o optimismo está relacionado com a atitude que o indivíduo tem perante a vida. Assim, o optimismo depende do indivíduo, tendo controlo sobre ele. Pelo contrário, a esperança é vista como uma espera por algo independente do indivíduo, que nem sempre acontece, e por isso não é controlável.

Ainda, houve 13 respondentes (13/100) que diferenciaram os conceitos em relação à categoria 24 - *persistência temporal*. Fizeram menção à continuidade, perseverança e insistência para alcançar algo. Ambos os conceitos são vistos como algo continuado, que nos acompanha ao longo da vida. No entanto, é importante referir que a esperança é vista como referente a algo específico e o optimismo, pelo contrário, refere-se a uma determinação que está sempre presente na nossa vida, isto é, mais abrangente (cf. Quadro 5, do Anexo IV).

Ainda, é importante referir que 9 respondentes usaram a palavra “fé” para descrever a esperança, nesta questão. A fé é caracterizada pela firme opinião de que algo é verdade, sem qualquer tipo de prova ou critério objetivo de verificação, pela confiança que é depositada, acreditando numa hipótese.

A questão de investigação nº 6 foi formulada nos seguintes termos:

- Quais as diferenças entre os conceitos de autoeficácia/ autoconfiança e de resiliência?

Somente 1/3 dos respondentes respondeu à questão da diferenciação entre os conceitos autoeficácia (autoconfiança) e resiliência.

14 dos 37 respondentes fizeram - 26 - *diferenciações complexas* entre os conceitos, fazendo relações de causa-efeito. Após analisarmos as respostas, é perceptível que os conceitos completam-se e estão interligados. Os respondentes consideram que a confiança reforça a capacidade de ser resiliente e, quando resiliente, reforça a autoconfiança de um indivíduo. Tanto a resiliência como a autoconfiança são vistas como uma característica da pessoa. É importante esclarecer que são conceitos relacionados mas independentes.

Assim, um indivíduo com confiança e resiliente, resulta num

indivíduo auto-eficaz.

Em seguida, as componentes mais referenciadas para diferenciar os conceitos Autoeficácia (autoconfiança) e Resiliência foram a *controlabilidade* (7/37) e a *natureza do estado* (7/37).

A categoria 7 - *controlabilidade* refere-se à medida em que uma ação e/ ou acontecimento dependem ou não do indivíduo. Por um lado, a autoeficácia (autoconfiança) e a resiliência são diferenciadas pelo condicionamento da ação. Isto porque os respondentes consideram que a autoeficácia é resultado de “fazer” algo e a resiliência é o “ultrapassar” algo. Assim, a autoeficácia (autoconfiança) depende da pessoa (fatores internos), havendo maior controlo. E a resiliência é vista como dependente de fatores quer internos, quer externos.

A categoria 12 - *natureza do estado* caracteriza as bases e origens dos conceitos. Os respondentes consideram que a resiliência pressupõe que haja algo negativo, diferenciando-se da autoeficácia (autoconfiança) que não está necessariamente associada a algo negativo.

Em quarto lugar com maior incidência aparece a ideia de - 21 - *ação/ preparação para a ação* (5/37), sendo esta a posição do indivíduo no modo de agir, em situações ou acontecimentos diferentes. Os respondentes consideram que a autoeficácia é a realização e o resultado de algo planeado – ação. Por outro lado, a resiliência é uma adaptação a determinado obstáculo e o estar preparado para agir e para as consequências que podem surgir – preparação para a ação.

Em quinto lugar, quatro respondentes fizeram referências à categoria 24 - *persistência temporal* (4/37), fazendo menção à continuidade, perseverança e insistência para alcançar algo. Assim, consideram que a autoeficácia está associada a fazer prontamente algo específico. Porém, a resiliência está associada a uma luta contínua, à persistência e à perseverança, de forma a superar um obstáculo (cf. Quadro 6, do Anexo IV).

A questão de investigação nº 7 foi formulada nos seguintes termos:

- Quais as diferenças entre os conceitos de autoeficácia e autoconfiança?

Verificámos que na pergunta “*O que é para si a autoeficácia/autoconfiança?*”, registaram-se várias respostas diferentes (cf. Quadro 3, do Anexo III). No total, 110 das 113 pessoas entrevistadas

responderam à questão. No entanto, somente 29 entrevistados caracterizaram a autoeficácia e autoconfiança com o mesmo significado. Outros 41 entrevistados diferenciaram com clareza os conceitos de autoeficácia e autoconfiança e 40 referiram somente o significado de autoconfiança. Por esta razão, consideramos relevante analisar as diferenças entre os dois conceitos.

Por haver um número de respostas tão díspares na caracterização dos conceitos (40 respondentes fizeram referência ao significado de autoeficácia e 81, no total, fizeram referência ao significado do conceito de autoconfiança), usaremos a forma de percentagem para clarificar as diferenças encontradas.

A maior diferenciação encontrada entre os conceitos de autoeficácia e autoconfiança tem a ver com a categoria 9 - *expectativa*, caracterizado pelos respondentes como uma convicção relativa a pensamentos, sentimentos ou ações no futuro (83% dos respondentes associaram a *expectativa* à autoconfiança, destacando-se dos 12% dos respondentes que a associaram à autoeficácia).

O conceito de autoeficácia é majoritariamente caracterizado pela categoria 1 - *ação* (81%), sendo esta a forma de agir favoravelmente nas situações (em geral) ou enfrentando dificuldades (em particular), de modo a obter o pretendido e o esperado. Somente metade dos respondentes (41%) caracterizaram a autoconfiança como ação.

Outro dado igualmente revelante associa-se à categoria 17 - *resultados*. Para caracterizar a autoeficácia, 66% dos respondentes referiram o foco no alcance dos objetivos pretendidos. Por outra perspectiva, somente 20% relacionou a mesma componente à autoconfiança.

Por último, 84% dos respondentes caracterizou a autoconfiança como uma - 18 - *característica individual*, como um modo de ser ou estar do indivíduo. Com uma margem de 33%, apenas metade dos respondentes (51%) fizeram a mesma associação em relação à autoeficácia.

5.4. Discussão dos resultados

Após ter sido feita a análise e exploração dos conceitos que integram o *PsyCap*, apresentando o desenvolvimento conceptual que os mesmos têm sofrido; e depois de realizado um estudo exploratório acerca das percepções

dos cidadãos comuns não peritos acerca da esperança, optimismo, autoeficácia (autoconfiança), resiliência e as suas diferenças, demonstra-se necessário compreender de que forma os resultados obtidos se coadunam e/ou divergem com a literatura revista.

Os resultados obtidos nesta investigação demonstram que, na percepção dos entrevistados, a esperança é uma expectativa e uma espera por algo de bom e positivo, resultando num futuro melhor, em relação ao presente. Essa expectativa gera motivação e força de vontade, que levam o indivíduo a agir de acordo com o esperado.

É interessante verificar que, numa primeira visão, os resultados corroboram tanto a ideia de *pathway thoughts* ou de *willpower* pela força de vontade e motivação que impulsionam o indivíduo, como a ideia de *agency thoughts* ou de *waypower*, por o indivíduo agir de acordo com essa motivação. Estas duas ideias são sugeridas na descrição de esperança enquanto constructo integrante do *PsyCap*, por Luthans (Luthans, 2002b; Luthans, Luthans & Luthans, 2004; Luthans & Youssef, 2004; Luthans et al., 2005).

Também, na diferenciação entre esperança e optimismo, os respondentes descrevem a esperança como uma hipótese ou possibilidade que pode não acontecer. Dito de outro modo, descrevem a esperança como algo incerto. Esta característica está de acordo com a incerteza no alcance de determinada meta, a que Snyder (2000).

No entanto, a negação da definição de esperança, enquanto dimensão do *PsyCap*, como a crença e expectativa de acontecimentos bons, caracterizando a esperança como a percepção geral de que as metas podem ser cumpridas (Luthans & Jensen, 2002), não nos faz sentido. Enquanto dimensão do *PsyCap*, a esperança é definida na interação entre três fatores: 1) metas ou sucesso, 2) motivação/ação e 3) caminhos ou vias (Snyder, 2000; Luthans et al., 2004). Os indivíduos são levados a realizar os seus objetivos pelo sentido que têm da sua motivação. Isso proporciona uma força de vontade que os leva a investir a energia necessária para atingir os seus objetivos. Eles sentem-se motivados pela noção que têm das suas capacidades para fazerem o que querem (Luthans & Youssef, 2004; Norman, Luthans & Luthans, 2005).

Na verdade, os nossos resultados sugerem, em primeiro lugar, que a esperança é uma crença e expectativa por algo incerto. Consequentemente, essa expectativa gera motivação e força de vontade (*willpower*) que levam o indivíduo a agir (*waypower*). Assim, é importante esclarecer que a esperança é caracterizada pela interação entre três fatores: 1) crença e expectativa por algo incerto; 2) motivação e força de vontade; 3) ação.

Ao caracterizar o otimismo perante os nossos resultados, este pode ser descrito como uma disposição (ou postura) do indivíduo face ao que é mais positivo para si próprio, tomando uma perspectiva positiva do presente, de expectativas futuras, bem como do passado. Isso leva a que o indivíduo aja favoravelmente nas situações em geral, e enfrentando situações desfavoráveis em particular, de modo a alcançar resultados positivos.

Nas primeiras definições de Optimismo enquanto constructo do *PsyCap*, este é maioritariamente descrito pela teoria de Seligman, como um estilo explicativo positivo: aos eventos positivos são atribuídas causas internas e permanentes e, aos eventos negativos são atribuídas causas específicas externas, temporárias e situacionais (Luthans et al., 2004; Luthans & Youssef, 2004, Luthans et al., 2005). No entanto, com o desenvolvimento do *PsyCap*, foram várias as características apresentadas por vários autores, que vieram acrescentar e complementar a definição de otimismo. Assim, se considerarmos a globalidade de todas as definições dadas pelos autores, então o conjunto de definições no seu todo vão ao encontro dos nossos resultados. Tal como Scheier, Carver e Bridges (2001) referem, o otimismo é a expectativa de um indivíduo no alcance de resultados positivos. Como Seligman (1998) diz, o otimismo motiva o indivíduo a perseguir os seus objetivos e a lidar com situações difíceis (contrariedades). Também, o otimismo é descrito como um traço de personalidade disposicional, enquanto característica pessoal. E, como mais recentemente é defendido por Carver, Scheier e Segerstrom (2010), o otimismo é uma versão generalizada da confiança perante a vida, o que de uma forma implícita, nos faz crer que é uma posição que o indivíduo toma de ver a vida – estando de acordo com a expectativa que temos no futuro, mas também como encaramos o presente e até o passado (Luthans, Youssef & Avolio, 2007).

Ao analisarmos a questão das diferenças entre esperança e optimismo, existem algumas variantes que vêm acrescentar diferentes características que ainda não foram descritas.

Ora, perante aquilo que é descrito na literatura, esperança e optimismo apresentam a expectativa como semelhança entre eles. De facto, ao analisarmos o nosso estudo, a expectativa é a maior semelhança entre os dois constructos.

No entanto, depois de analisar as diferenças que os respondentes consideram existir entre ambos os conceitos, existe uma divergência com aquilo que encontramos na literatura: em primeiro lugar, Snyder sugere que as expectativas do optimismo são formadas, em grande parte, através de forças externas e que a esperança é determinada pelo próprio (Luthans, 2002a, 2002b). Ora, perante os nossos resultados, os resultados são contraditórios: o optimismo é uma característica pessoal que depende da pessoa, sendo que a esperança é uma projeção de algo que não depende da pessoa. Dito de outra forma, o optimismo é formado por forças internas e a esperança, ainda que determinada pelo próprio, advém de causas externas e independentes ao indivíduo.

Posto isto, a esperança é uma projeção de algo específico, no futuro, que não depende da pessoa e por isso, é apenas uma hipótese que pode não acontecer. Pelo contrário, o optimismo é uma forma de estar da pessoa, de forma sempre presente na nossa vida, e integrando-o com a nossa realidade. Em suma, perante os resultados do nosso estudo, as diferenças temporais, as diferenças da controlabilidade e concretude bem como da natureza do estado, entre os dois conceitos, são um contributo para a distinção entre esperança e optimismo.

A percepção dos entrevistados acerca do significado de autoeficácia (autoconfiança) é que a autoeficácia (autoconfiança) define-se pelo confiança de um indivíduo, em si próprio e nas suas capacidades de saber fazer, agindo de forma a ser o mais eficaz, a fim de obter os resultados positivos pretendidos. Esta resposta é congruente com aquilo que é descrito pela literatura: a autoeficácia é a confiança de um indivíduo na sua capacidade de mobilizar a motivação, recursos cognitivos e cursos de ação

necessários a fim de alcançar altos níveis de desempenho (Stajkovic & Luthans, 1998; Luthans et al., 2004; Newman et al., 2014), sendo um julgamento pessoal positivo que conduz a uma expectativa de eficácia positiva (Luthans, 2002a).

No entanto, como já referimos, somente 29 dos 110 entrevistados que responderam a esta questão caracterizaram a autoeficácia e autoconfiança com o mesmo significado. Outros 41 entrevistados diferenciaram com clareza os conceitos de autoeficácia e autoconfiança e 40 referiram somente o significado de autoconfiança. Por isso, consideramos que, ainda que não seja divergente, há alguma discrepância entre as respostas. Por esse motivo, analisaremos com detalhe as diferenças entre autoeficácia e autoconfiança.

Na diferenciação dos conceitos, os respondentes consideram que a autoconfiança é uma convicção de pensamentos e sentimentos, acerca de si próprio, sendo esta uma característica individual, pelo modo de ser da pessoa. Por outro lado, a autoeficácia está mais associada aos resultados que advêm das ações do indivíduo.

Assim, após feita esta análise, consideramos que, ainda que a autoeficácia possa ser medida partindo da confiança do indivíduo, também deve ser medida com foco nos resultados das ações.

Na questão acerca do significado de resiliência, perante os nossos resultados, esta foi definida como uma característica do indivíduo pela sua capacidade de agir perante situações adversas ou desfavoráveis. Com força de vontade e convicção, este foca-se na ultrapassagem de obstáculos para o alcance dos seus objetivos, de forma a obter resultados positivos. Ora, esta ideia vem reforçar aquilo que se encontra na literatura onde, Masten e Reed (2002) definem resiliência como uma adaptação positiva, sendo uma capacidade do indivíduo, que lhe permite ultrapassar e recuperar num contexto de risco e adversidade – definição usada enquanto constructo do *PsyCap* (Luthans & Youssef, 2004; Luthans et al., 2004).

Por outro lado, nenhum dos nossos respondentes fez qualquer referência à resiliência num perspectiva de mudanças positivas, tal como é abordado pelo *PsyCap* (Luthans, 2002b; Luthans & Youssef, 2004).

Perante a questão acerca da diferença entre autoeficácia (autoconfiança) e resiliência, foram encontradas algumas nuances que vêm completar a definição dos diferentes conceitos. Segundo Luthans, Vogelgesang e Lester (2006), quanto mais confiança o indivíduo tem para realizar uma tarefa, maior probabilidade existe de ter resiliência. Com confiança, o indivíduo olha para um evento negativo ou para um fracasso como uma aprendizagem. Deste modo, a resiliência é o que permite continuar a tentar, restaurando a sua autoeficácia. Ora, esta afirmação vai ao encontro da ideia definida pelos respondentes: a confiança reforça a capacidade de ser resiliente e, quando resiliente, reforça a autoconfiança de um indivíduo. Perante a nossa interpretação dos resultados, os respondentes acrescentam que, tanto a resiliência como a autoconfiança são vistas como uma característica da pessoa. Ainda, é importante esclarecer que são conceitos relacionados mas independentes.

Por outro lado, Luthans (2002) considera que a grande diferença entre a autoeficácia e a resiliência passa pelo menor domínio da resiliência, sendo esta reativa, ao invés de proactiva. Ora, esta reatividade pode estar equiparada à ideia de estar preparado para agir, de forma a ultrapassar algo e, a proatividade pode estar equiparada à realização de uma ação prontamente, dependente do indivíduo. Acrescenta-se ainda que, a resiliência pode ser caracterizada como reativa pelo facto de pressupor algo negativo, sendo que essas situações podem ser de causa externa.

Após feita a análise dos resultados em comparação com a análise conceptual, também existem algumas questões acerca do PCQ-24.

No PCQ-24, à exceção do primeiro item referente à autoeficácia (autoconfiança) (*“Sinto-me confiante quando procuro uma solução para um problema de longo prazo”*), todos os restantes sugerem tarefas específicas e limitadoras para a avaliação da confiança e eficácia das capacidades de qualquer indivíduo no seu contexto de trabalho [*“Sinto-me confiante ao representar a minha área de trabalho em reuniões com a gestão da organização”*; *“Sinto-me confiante ao contribuir para as discussões sobre a estratégia da organização”*; *“Sinto-me capaz de ajudar a definir objetivos para a minha área de trabalho”*; *“Sinto-me confiante ao estabelecer contacto com pessoas fora da empresa (por exemplo, clientes e*

fornecedores) para discutir problemas” e; “Sinto-me confiante a apresentar informação a um grupo de colegas”].

Também consideramos que, ainda que a autoeficácia possa ser medida partindo da confiança do indivíduo, também deve ser medida com foco nos resultados das ações. Ora, os itens do PCQ-24, relativos à medição da autoeficácia (autoconfiança), fazem somente referência à confiança e crença dos trabalhadores, não havendo nenhum item com referência aos resultados das ações. Aliás, existe um item do PCQ-24 avaliador da esperança que pode ser medidor da confiança nos resultados e nesse caso, ser referente à autoeficácia: *“Neste momento vejo-me como uma pessoa bem sucedida no trabalho”*.

Os itens que medem a esperança [*“Se me encontrasse numa situação difícil no trabalho, conseguiria pensar em muitas formas de sair dela”*; *“Atualmente, procuro alcançar os meus objetivos com grande energia”*; *“Para qualquer problema, existem muitas formas de resolvê-lo”*; *“Neste momento, vejo-me como uma pessoa bem sucedida no trabalho”*; *“Consigo pensar em muitas formas de alcançar os meus objetivos no trabalho”* e; *“Neste momento, estou a alcançar os objetivos profissionais que defini para mim próprio(a)”*], enquanto dimensão de *PsyCap*, são esclarecedores quanto às diferenças dos nossos resultados, não havendo em nenhum deles a nossa proposta sequencial de, em primeiro lugar, existir uma crença e expectativa por algo incerto que gera motivação e força de vontade para agir em concordância.

Em relação aos itens que medem a resiliência (*“Quando tenho uma contrariedade no trabalho, tenho dificuldade em recuperar e seguir em frente”*; *“De um modo ou de outro, em geral consigo gerir bem as dificuldades no trabalho”*; *“No trabalho, se for necessário, sou capaz de ficar por minha conta e risco”*; *“Em geral, ultrapasso com facilidade as coisas mais stressantes no trabalho”*; *“Consigo ultrapassar os momentos difíceis no trabalho, pois já passei anteriormente por dificuldades”* e, *“Sinto que consigo lidar com muitas coisas ao mesmo tempo no trabalho”*), nenhum faz referência à resiliência num perspectiva de mudanças positivas, tal como é abordado pelo *PsyCap* (Luthans, 2002b; Luthans & Youssef, 2004).

Por fim, analisamos os itens que medem o otimismo (“*Quando as coisas estão incertas para mim no trabalho, habitualmente espero o melhor*”; “*Se algo de mal me pode acontecer no trabalho, isso acontecer-me-á*”; “*No meu trabalho, olho sempre para o lado positivo das coisas*”; “*No trabalho, sou otimista acerca do que acontecerá no futuro*”; “*No trabalho, as coisas nunca me correm como gostaria*” e, “*Trabalho com a convicção de que todo o contratempo tem um lado positivo*”).

O item que diz “*Quando as coisas estão incertas no trabalho, habitualmente espero o melhor*” é exemplo de como há algumas discrepâncias entre as limitações e as fronteiras dos conceitos. Perante a nossa análise, esta é uma afirmação que faz referências ao conceito de esperança, nomeadamente à ideia da expectativa por algo incerto (referenciado quer no enquadramento teórico, quer nos nossos resultados). Também, o item que diz “*Se algo de mal me pode acontecer no trabalho, isso acontecer-me-á*”, não mede de modo nenhum o nível do otimismo. O facto de uma pessoa discordar desta afirmação, não significa, no nosso entender, que seja uma pessoa otimista. E ainda, o item “*No trabalho, as coisas nunca me correm como gostaria*” dá algumas sugestões da avaliação da autoeficácia e da confiança do indivíduo.

O item “*No meu trabalho, olho sempre para o lado positivo das coisas*”, ainda que meça o otimismo, não é esclarecedor que meça um otimismo realista, definido no *PsyCap*. E por fim, o item “*Trabalho com a convicção de que todo o contratempo tem um lado positivo*”, ainda que seja passível de medir o otimismo, também poderia ser avaliado na dimensão da resiliência, enquanto mudança adaptativa positiva, após uma adversidade.

Deste modo, é perceptível que a escala que mede o *PsyCap* tem algumas áreas que não estão cobertas pelos itens e outras que estão indevidamente cobertas, pelo que consideramos que é importante fazer uma análise aprofundada, rever a escala e realizar estudos para aprimorar o PCQ-24.

III - Conclusão

Tendo presente o que inicialmente nos propusemos e considerando os objectivos desta dissertação, entendemos que o mesmo foi cumprido. Neste trabalho, começámos por contextualizar e esclarecer a temática que nos propusemos focalizar, referindo a sua origem, as principais definições de cada conceito, bem como as suas diferenças. Posteriormente, procedeu-se à realização do estudo empírico que visava caracterizar como são entendidos, por cidadãos comuns não-peritos, os conceitos de Optimismo, Esperança, Autoeficácia e Resiliência bem como as diferenças entre, por um lado, Optimismo e Esperança, e por outro, Autoeficácia e Resiliência.

Perante as diferenças conceptuais entre autores e observando os resultados obtidos, cremos que este estudo vem agregar algumas definições, fortalecendo e enfatizando o seu significado. No entanto, também consideramos que, perante os resultados obtidos, incluindo na diferenciação entre conceitos, estes sugerem algumas nuances conceptuais que ainda não tinham sido referidas, o que vem reforçar o significado dos mesmos.

Importa ainda referir que toda e qualquer investigação encerra em si mesma um conjunto de limitações. Por um lado, apesar das vantagens inerentes ao anonimato, as entrevistas implicavam sempre interação direta entre entrevistador e entrevistado (Almeida, 1994). Por outro, todos os dados foram recolhidos no mesmo momento, com as questões feitas sempre pela mesma ordem, o que pode contaminar as respostas obtidas.

Consideramos, ainda, que a grande contribuição do nosso estudo foi permitir o enriquecimento conceptual do modelo do Capital Psicológico Positivo. Assim, o referido modelo foi, no nosso ponto de vida, aprimorado, dado que foram acrescentadas novas premissas, podendo ser alvo de futuras investigações. Desta forma, esperamos estar perante uma investigação que nos possibilita contribuir para que, no futuro, se avance relativamente a alguns aspectos que carecem de maior investimento em termos de fundamentação teórica e sustentação empírica.

Assim sendo, é sugerido que, dado o carácter exploratório desta investigação, sejam realizadas mais investigações acerca do significado dos conceitos que englobam o *PsyCap*. Por um lado, devem ser analisadas outras diferenças entre conceitos (a título de exemplo, as diferenças entre optimismo e autoeficácia ou autoconfiança). Também, considerando as

limitações do significado dos conceitos, propomos que seja feita uma revisão das questões que avaliam e medem o *PsyCap*. Por outro lado, sugerimos que sejam feitos novos estudos por populações diferentes de forma a analisar a diversidade cultural face ao significado dos conceitos. Assim, novas investigações permitiram novos dados, a fim de conferirem uma maior consistência aos resultados por esta investigação atingidos.

Referências bibliográficas

- Almeida, J. F. (1994). *Introdução à Sociologia*. Universidade Aberta, Lisboa.
- Alves, Z. & Silva, M. (1992). Análise qualitativa de dados de entrevista: uma proposta. *Paidéia (Ribeirão Preto)*, 2, 61-69.
- Avey, J.B., Patera, J., West, B. (2006). The implications of positive psychological capital on employee absenteeism. *Journal of leadership and organizational studies*, 13(2), 42-60.
- Avey, J.B., Luthans, F., & Jensen, S. (2009). Psychological capital: A positive resource for combating employee stress and turnover. *Human Resource Management*, 48(5), 677-693.
- Avey, J.B., Luthans, F., Smith, R.M., & Palmer, N. (2010). Impact of positive psychological capital on employee well-being over time. *Journal of Occupational Health Psychology*, 15(1), 17-28.
- 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.
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. New York, NY: Freeman.
- Bandura, A. (2012). On the functional properties of perceived self-efficacy revisited. *Journal of Management*, 38, 9-44.
- Bandura, A., & Locke, E. (2003). Negative self-efficacy and goals effects revisited. *Journal of Applied Psychology*, 88(1), 87-99.
- Cameron, K. S., & Caza, A. (2004). Contributions to the discipline of positive organizational scholarship. *American Behavioral Scientist*, 47(6), 731-739.
- Carver, C., Scheier, M. & Segerstrom, S. (2010). Optimism. *Clinical Psychology Review*, 30, 879-889.

- Coutu, D. (2002). How resilience works. *Harvard Business Review*, 80(5), 46-55.
- Elo, S. & Kyngäs, H. (2008). The qualitative content analysis process. *Journal of Advanced Nursing*, 62(1), 107-115.
- Holstein, J. A. (2003). *Inside interviewing: New Lenses, New Concerns*. London: Sage Publications.
- Jacoby, R., & Keinan, G. (2003). *Between stress and hope: From a disease-centered to a health-centered perspective*. Westport, Conn: Praeger.
- King, N. (1995). The Qualitative Research Interview. In C.M. Cassell and G. Symon (Eds.), *Qualitative methods in organizational research: A Practical Guide*, 14-36. London: Sage Publications.
- Larson, M. & Luthans, F. (2006). Potential Added Value of Psychological Capital in Predicting Work Attitudes. *Journal of Leadership and Organizational Studies*, 13(1), 45-62.
- Luthans, F. (2002a). Positive organizational behavior: Developing and managing psychological strengths. *Academy of Management Executive*, 16(1), 57-72.
- Luthans, F. (2002b). The need for and meaning of positive organizational behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 23, 695-706.
- Luthans, F., & Avolio, B. J. (2003). Authentic leadership: A positive developmental approach. In K. S. Cameron, J. E. Dutton, & R. E. Quinn (Eds.), *Positive organizational scholarship* (pp. 241-261). San Francisco: Barrett-Koehler.
- Luthans, F. & Jensen, S.M. (2002). Hope: A new positive strength for human resource development. *Human Resource Development Review*, 1, 304-322.
- 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.

- Luthans, F., Avey, J. B., Clapp-Smith, R., & Li, W. (2008). More evidence on the value of Chinese workers' psychological capital: A potentially unlimited competitive resource? *International Journal of Human Resource Management*, *19*, 818–827.
- Luthans, F., Avey, J.B., Avolio, B.J., & Peterson, S. J. (2010). The development and resulting performance impact of positive psychological capital. *Human Resource Development Quarterly*, *21*(1), 41- 67.
- Luthans, F., Avolio, B.J., Avey, J.B., & Norman, S.M. (2007). Positive psychological capital: Measurement and relationship with performance and satisfaction. *Personnel Psychology*, *60*, 541-572.
- Luthans, F., Avolio, B.J., Walumbwa, F.O., & Li, W. (2005). The psychological capital of chinese workers: Exploring the relationship with performance. *Management and Organizations Review*, *1*(2), 249-271.
- Luthans, F., Luthans, K. W., & Luthans, B. C. (2004). Positive psychological capital: Human and social capital. *Business Horizons*, *47*(1), 45–50.
- Luthans, F., Vogelgesang, G. R., & Lester, P. B. (2006). Developing the psychological capital of resiliency. *Human Resource Development Review*, *5*, 25–44.
- Luthans, F., Youssef, C.M., & Avolio, B.J. (2007). *Psychological capital: Developing the human competitive edge*. Oxford, UK: Oxford University Press.
- Marshall C. & Rossman G.B. (1995) *Designing Qualitative Research*. Sage Publications, London.
- Masten, A. S. (2001). Ordinary magic: Resilience processes in development. *American psychologist*, *56*(3), 227-238.

- Masten, A. S., & Reed, M. G. J. (2002). Resilience in development. In C. R. Snyder, & S. Lopez (Eds.), *Handbook of positive psychology* (pp. 74–88). Oxford, UK: OUP.
- Merriam, S. (1998). *Qualitative Research and Case Study Applications in Education*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Mone, M. A., Baker, D. D., & Jeffries, F. (1995). Predictive validity and time dependency of Self-Efficacy, Self-Esteem, Personal Goals, and Academic Performance. *Educational and Psychological Measurement*, 55, 716-727.
- Moraes, R. (1999). Análise de conteúdo. *Revista Educação*, 22, 7-32.
- Newman, A., Ucbasaran, D., Zhu, F., & Hirst, G. (2014). Psychological capital: A review and synthesis. *Journal of Organizational Behavior*, 35, 120-138.
- Norman, Luthans & Luthans (2005). The Proposed Contagion Effect Hopeful Leaders on the Resiliency of Employees and Organizations. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 12(2), 55-64.
- Peterson, C. (2000). The future of optimism. *American Psychologist*, 55, 44-55.
- Rus, C.L. & Băban, A. (2013). Correlates of Positive Psychological Capital: A synthesis of the empirical research published between January 2000 and January 2010. *Cognition, Brain, Behavior: An Interdisciplinary Journal*. 17(2), 109-133.
- Scheier, M. & Carver, C. (1985). Optimism, coping and health: Assessment and implications of generalized outcome expectancies. *Health Psychology*, 4, 219-247.
- Scheier, M. & Carver, C. (1987). Dispositional optimism and physical well-being: The influence of generalized outcome expectancies on health. *Journal of Personality*, 55, 169-210.

- Scheier, M., Carver, C., & Bridges, M. (2001). Optimism, pessimism, and psychological well-being. In E. C. Chang (Ed.), *Optimism & pessimism: Implications for theory, research, and practice* (pp. 198–216). Washington DC: APA.
- Seligman, M. (1998). *Learned optimism*. New York, NY: Pocket Books.
- Seligman, M. (2002). Positive psychology, positive prevention, and positive therapy. *Handbook of positive psychology*, 2, 3-12.
- Seligman, M. & Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive psychology. *American Psychologist*, 55, 5-14.
- Snyder, C. R. (2000). The past and possible futures of hope. *Journal of Social and Clinical Psychology*, 19, 11–28.
- Snyder, C. R., Rand, K. L., & Sigmon, D. R. (2002). Hope theory. In C. R. Snyder, & S.J. Lopez (Eds.), *Handbook of positive psychology*, 257-276. Oxford, UK: Oxford University Press.
- Snyder, C., Sympson, S., Ybasco, F., Borders, T., Babyak, M., & Higgins, R. (1996). Development and validation of the state hope scale. *Journal of Personality and Social Psychology*, 70, 321-335.
- Stajkovic, A., & Luthans, F. (1998). Self-efficacy and Work-Related Performance: A Meta-Analysis. *Psychological Bulletin*, 124(2), 240-261.
- Tavares, I. (2012). *Espiritualidad organizacional y Capital Psicológico: El papel del liderazgo auténtico* (Doctoral dissertation). Retrieved from Dehesa Repositorio institucional Universidad de Extremadura.
- Walumbwa, F. O., Luthans, F., Avey, J. B., & Oke, A. (2011). Authentically leading groups: The mediating role of collective psychological capital and trust. *Journal of Organizational Behavior*, 32, 4–24.
- Wilkinson, D. & Birmingham, P. (2003). *Using Research Instruments: A guide for researchers*. NY: RoutledgeFalmer

Wright, T. A., & Quick, J. C. (2009). The emerging positive agenda in organizations: Great than a trickle, but not yet a deluge. *Journal of Organizational Behavior*, 30, 147-159.

ANEXOS

Anexo I: Guião da Entrevista

Introdução prévia. *Estamos a realizar um estudo para sabermos os significados atribuídos pelas pessoas a algumas palavras. Irei entrevistá-lo(a) e pedir-lhe para gravar as suas respostas, de forma que me seja depois possível transcrevê-las e analisá-las, juntamente com as respostas de outras pessoas. A entrevista tem uma duração estimada de 10 minutos. Pode desistir a qualquer momento de prosseguir, bastando, para tanto, que me informe disso.*

A recolha de respostas tem apenas fins de investigação. Só uma equipa de investigadores da Universidades de Coimbra e da Universidade de Évora terá acesso à gravação, que será destruída depois de publicado o estudo.

Não serão feitas menções à identidade dos respondentes e as respostas serão sempre analisadas globalmente, não para caracterizar individualmente os respondentes.

Caso pretenda receber uma síntese dos resultados após conclusão do estudo, solicito que me deixe o seu endereço de email.

[Ligar o gravador]

Primeira Questão. *Conhece a palavra “esperança”?*
(caso respondesse “não” à pergunta, passava diretamente à terceira questão);

Segunda Questão. *O que é para si a esperança?;*

Terceira Questão. *Conhece a palavra “otimismo”?*
(caso respondesse “não” à pergunta, passava diretamente à sexta questão);

Quarta Questão. *O que é para si o otimismo?;*

Quinta Questão. *Quais as diferenças entre esperança e otimismo?;*

Sexta Questão. *Conhece a expressão “autoeficácia/autoconfiança”?* (caso respondesse “não” à pergunta, passava diretamente á oitava questão);

Sétima Questão. *O que é para si a autoeficácia/autoconfiança?*;

Oitava Questão. *Conhece a palavra “resiliência”?* (caso respondesse “não” à pergunta, a entrevista terminava aqui);

Nona Questão. *O que é para si a resiliência?*;

Décima Questão. *Quais as diferenças entre autoeficácia e resiliência?*.

Anexo II: Perfil dos entrevistados quanto às suas habilitações literárias, género e idade

Quadro 1: Perfil dos entrevistados quanto às suas habilitações literárias, género e idade

Perfil		Sup.	Sec.	3ºc.	2ºc.	1ºc.	Fem.	Masc.	20	30	40	50	60	70	80	100
Habilitações Literárias	Superior	53	0	0	0	0	37	16	0	25	7	3	12	4	2	0
	Secundário	0	30	0	0	0	12	18	4	12	6	2	6	0	0	0
	3º ciclo	0	0	14	0	0	7	7	0	0	2	6	5	1	0	0
	2º ciclo	0	0	0	8	0	3	5	0	0	2	3	3	0	0	0
	1º ciclo	0	0	0	0	8	5	3	0	0	0	0	0	4	3	1
Género	Feminino	37	12	7	3	5	64	0	3	21	7	8	17	7	0	1
	Masculino	16	18	7	5	3	0	49	1	16	10	6	9	2	5	0
Idade	< 20	0	4	0	0	0	3	1	4	0	0	0	0	0	0	0
	< 30	25	12	0	0	0	21	16	0	37	0	0	0	0	0	0
	< 40	7	6	2	2	0	7	10	0	0	17	0	0	0	0	0
	< 50	3	2	6	3	0	8	6	0	0	0	14	0	0	0	0
	< 60	12	6	5	3	0	17	9	0	0	0	0	26	0	0	0
	< 70	4	0	1	0	4	7	2	0	0	0	0	0	9	0	0
	< 80	2	0	0	0	3	0	5	0	0	0	0	0	0	5	0
	< 90	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	< 100	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1

Anexo III: Sistema de categorias e respectivas referências e exemplos de codificação

Quadro 1: Sistema de categorias e respectivos dados referentes à Esperança, Optimismo, Autoeficácia (autoconfiança) e Resiliência

Níveis	Nome da categoria	Esperança	Optimismo	Autoeficácia (autoconfiança)	Resiliência	Exemplo de codificação
1	1-Ação	14/113	34/108	75/110	35/47	<i>“Autoeficácia é fazer bem, é saber o que se está a fazer...”</i>
1	2-Aspirações	5/113	0/108	0/110	0/47	<i>“É ver uma luz ao fundo do túnel; queremos alguma coisa e acharmos que há uma oportunidade de isso acontecer”</i>
1	3-Capacidade	1/113	5/108	38/110	17/47	<i>“...é a capacidade de o indivíduo se orientar para um fim.”</i>
1	4-Confiança-insegurança	0/113	0/108	2/110	0/47	<i>“Autoconfiança é aquilo que eu devo ter enquanto pessoa, que contraria um bocado a insegurança.”</i>
1	5-Contexto de aplicação	4/113	10/108	8/110	6/47	<i>“É sermos positivos com nós mesmos e tudo o que nos envolve (tarefas, conquistas, objetivos).”</i>
2	5.1-Contexto geral	2/113	7/108	2/110	0/47	<i>“...É bom em todos os sentidos: na saúde, no trabalho...”</i>
2	5.2-Contexto pessoal	1/113	4/108	1/110	1/47	<i>“...tem extrema importância a nível da personalidade e ao nível daquilo que faz a pessoa feliz...”</i>
2	5.3-Contexto profissional	0/113	4/108	3/110	3/47	<i>“Autoconfiança está relacionado com a profissão...”</i>

2	5-4-Outros contextos	1/113	1/108	4/110	3/47	<i>"(...)a resistência não numa questão física, mas resistência numa questão moral, resistência a conceitos (...)"</i>
1	6-Contrariedades	8/113	11/108	0/110	26/47	<i>"Capacidade que os indivíduos têm de ultrapassar obstáculos, de sobreviver perante dificuldades, ambientes hostis, imprevisibilidades da vida..."</i>
1	7- Controlabilidade	0/113	0/108	1/110	0/47	<i>"...o comando é meu, eu é que mando, eu é que decido..."</i>
1	8-Estados emocionais	10/113	5/108	10/110	1/47	<i>"ansiedade do que possa vir a acontecer"</i>
1	9-Expectativa	85/113	64/108	88/110	5/47	<i>"É estarmos à espera que tudo o que desejamos se concretize..."</i>
1	10-Locus	6/113	3/108	4/110	3/47	<i>"É algo mais interior a nós próprios."</i>
2	10.1-Locus externo	6/113	1/108	1/110	2/47	<i>"Autoeficácia depende muito do contexto..."</i>
2	10.2-Locus interno	0/113	3/108	3/110	3/47	<i>"...mais espiritual, no sentido do espírito do indivíduo, ou seja, maneira de ser."</i>
1	11-Motivos	4/113	0/108	1/110	0/47	<i>"Um motivo para lutar."</i>

1	12-Natureza do Estado	0/113	1/108	0/110	0/47	<i>"...Ser optimista é um modo de vida, sei lá...é ser optimista em quase tudo. Em tudo o que acontece ou o que fazes na tua vida..."</i>
1	13-Nível de abstração	5/113	0/108	1/110	0/47	<i>"Ter fé e confiança no além..."</i>
1	14-Positividade	48/113	89/108	35/110	5/47	<i>"É ter sempre um pensamento positivo..."</i>
1	15-Recursos	1/113	0/108	1/110	1/47	<i>"O reservatório da força de vontade; o último grito."</i>
1	16-Religiosidade ou espiritualidade	4/113	0/108	0/110	0/47	<i>"...agarra-se a Deus quando tem fé..."</i>
1	17-Resultados	34/113	18/108	46/110	18/47	<i>"...Coloquei objetivos a mim próprio e consegui cumpri-los."</i>
1	18-Característica individual	6/113	48/108	93/110	22/47	<i>"...para se ser mais eficaz é preciso ser-se confiante, portanto o estado de confiança pode permitir uma eficácia maior."</i>
1	19-Temporalidade	23/113	12/108	6/110	2/47	<i>"...é acreditar que o futuro seja melhor que a situação atual."</i>

2	19.1-Futuro	22/113	8/108	1/110	0/47	<i>“Acreditar num futuro melhor...”</i>
2	19.2-Passado-presente-futuro	1/113	3/108	1/110	0/47	<i>“A autoeficácia para mim é determinar um objetivo ou mais objetivos, colocar um prazo, ou não, e...e cumprirmos os nossos próprios objetivos”</i>
2	19.3-Presente	0/113	1/108	4/110	1/47	<i>“...é quando fazemos algo eficaz, logo na hora.”</i>
1	20-Vontade	15/113	5/108	9/110	5/47	<i>“...ter força de vontade para ir em frente.”</i>
1	21-Ação-Preparação para a ação	0/113	0/108	0/110	0/47	-
1	22-Concretude	0/113	0/108	0/110	0/47	-
1	23-Distância temporal	0/113	0/108	0/110	0/47	-
1	24-Persistência temporal	0/113	0/108	0/110	0/47	-

1	25-Posição temporal	0/113	0/108	0/110	0/47	-
1	26-Diferenciações complexas	0/113	1/108	2/110	1/47	<i>“Autoconfiança também tem a ver com autoestima.”</i>
1	27-Outros*	0/113	0/108	0/110	4/47	<i>“...o povo português não consegue ser auto-eficaz, dado que o governo não fornece as informações necessárias.”</i>

Quadro 2: Diferenciações entre os constructos Esperança/ Optimismo e Autoeficácia (autoconfiança)/ Resiliência

Níveis	Nome da categoria	Nº de referências Esperança / Optimismo	Nº de ref. Autoeficácia (autoconfiança) / Resiliência	Exemplo de codificação
1	1-Ação	1/100	0/37	<i>“...é ser optimista em quase tudo. Em tudo o que acontece ou o que fazes na tua vida.”</i>
1	2-Aspirações	0/100	0/37	-
1	3-Capacidade	0/100	0/37	-
1	4-Confiança-insegurança	1/100	2/37	<i>“É, mesmo quando nós não acreditamos em nós mesmos ou as circunstâncias à nossa volta não sejam favoráveis, continuarmos a tentar(...). Autoconfiança é mais seguro. Estamos dentro daquilo que nós achamos que conseguimos fazer e vamos confiantes nisso.”</i>
1	5-Contexto de aplicação	1/100	0/37	<i>“...é ser optimista em quase tudo. Em tudo o que acontece ou o que fazes na tua vida...”</i>
2	5.1-Contexto geral	1/100	0/37	<i>“...é ser optimista em quase tudo. Em tudo o que acontece ou o que fazes na tua vida...”</i>
2	5.2-Contexto pessoal	0/100	0/37	-
2	5.3-Contexto profissional	0/100	0/37	-
2	5-4-Outros contextos	0/100	0/37	-

1	6-Contrariedades	0/100	0/37	-
1	7-Controlabilidade	14/100	7/37	<i>“---esperar algo (ter esperança) não depende tanto de nós e otimismo depende de nós.”</i>
1	8-Estados emocionais	0/100	0/37	-
1	9-Expectativa	0/100	0/37	-
1	10-Locus	3/100	0/37	<i>“O otimismo é também um sentimento mas é uma convicção mais interior; é uma força positiva que é mais intrínseca, que tem mais a ver com a personalidade da pessoa, com a forma de estar e de ser.”</i>
2	10.1-Locus externo	1/100	0/37	<i>“...esperança é estar sempre à espera que as coisas melhorem.”</i>
2	10.2-Locus interno	3/100	0/37	<i>“Otimismo já faz parte da pessoa em si...”</i>
1	11-Motivos	0/100	0/37	-
1	12-Natureza do Estado	59/100	7/37	<i>“Esperança vem mais da alma, o otimismo vem mais da razão. “</i>
1	13-Nível de abstração	0/100	0/37	-

1	14-Positividade	1/100	0/37	<i>“ (...) é ser optimista em quase tudo (...)”</i>
1	15-Recursos	0/100	0/37	-
1	16-Religiosidade ou espiritualidade	0/100	0/37	-
1	17-Resultados	0/100	0/37	-
1	18-Característica individual	1/100	0/37	<i>“Ser optimista é um modo de vida, sei lá...é ser optimista em quase tudo. Em tudo o que acontece ou o que fazes na tua vida, enquanto a esperança é mais, ter esperança em alguma coisa particular.”</i>
1	19- Temporalidade	0/100	0/37	-
2	19.1-Futuro	0/100	0/37	-
2	19.2-Passado- presente-futuro	0/100	0/37	-
2	19.3-Presente	0/100	0/37	-
1	20-Vontade	0/100	0/37	-
1	21-Ação- Preparação para a ação	0/100	5/37	<i>“A eficácia é o ato de realizar aquilo que nós temos planeado, a resiliência é o estar preparado...”</i>

1	22-Concretude	19/100	2/37	<i>“O otimismo tem a ver com coisas concretas com que nos deparamos no nosso dia-a-dia. A esperança é mais vaga...”</i>
1	23-Distância temporal	17/100	0/37	<i>“Esperança tem a ver com o dia de amanhã. E optimismo tem a ver com o momento que vivemos, em cada momento que vivemos. O optimismo é presente e a esperança é futuro.”</i>
1	24-Persistência temporal	13/100	4/37	<i>“A esperança para mim é uma coisa mais prolongada, uma coisa que a gente anseia mas não num curto espaço de tempo. É algo que se pode vir a atingir com o decorrer da vida. O optimismo é aquilo que a gente faz, que gente executa (...)”</i>
1	25-Posição temporal	3/100	0/37	<i>“...otimismo é uma leitura que se faz da realidade em que se reconhece as coisas boas que aconteceram ou podem vir a acontecer.”</i>
1	26-Diferenciações complexas	16/100	14/37	<i>“...uma pessoa, se souber que é resiliente, vai ter mais confiança em si próprio e por consequente vai saber que é eficaz porque sabe que a resiliência vai ajudá-lo nesse caminho.”</i>
1	27-Outros*	2/100	3/37	<i>“um otimista tem medo que as coisas não corram bem”</i>

Quadro 3: Diferenciação dos constructos Autoeficácia/ Autoconfiança.

Níveis	Nome da categoria	Nº de referências Autoeficácia	Nº de ref. Autoconfiança	Nº de ref. Autoeficácia (autoconfiança)	Exemplo de codificação
1	1-Ação	34/41	33/81	20/29	<i>“Autoeficácia é fazer bem, é saber o que se está a fazer.”</i>
1	2-Aspirações	0/41	0/81	0/29	-
1	3-Capacidade	12/41	21/81	11/29	<i>“...é a capacidade de o indivíduo se orientar para um fim.”</i>
1	4-Confiança-insegurança	0/41	0/81	2/29	<i>“Autoconfiança é aquilo que eu devo ter enquanto pessoa, que contraria um bocado a insegurança.”</i>
1	5-Contexto de aplicação	2/41	5/81	3/29	<i>“...uma pessoa ser mais produtiva ou mais eficaz no seu trabalho...”</i>
2	5.1-Contexto geral	0/41	1/81	1/29	<i>“...É bom em todos os sentidos: na saúde, no trabalho...”</i>
2	5.2-Contexto pessoal	0/41	1/81	0/29	<i>“Autoconfiança refere-se à confiança que uma pessoa tem em si própria... na forma como se comporta, como se relaciona com outras pessoas.”</i>
2	5.3-Contexto profissional	2/41	1/81	0/29	<i>“Autoconfiança está relacionado com a profissão...”</i>
2	5.4-Outros contextos	0/41	2/81	2/29	<i>“...o povo português não consegue ser auto-eficaz, dado que o governo não fornece as informações necessárias.”</i>

1	6- Contrariedades	0/41	0/81	0/29	-
1	7-Contro- bilidade	0/41	1/81	0/29	<i>"...o comando é meu, eu é que mando, eu é que decido..."</i>
1	8-Estados emocionais	0/41	7/81	3/29	<i>"ansiedade do que possa vir a acontecer"</i>
1	9-Expectativa	5/41	67/81	21/29	<i>"É estarmos à espera que tudo o que desejamos se concretize..."</i>
1	10-Locus	0/41	2/81	2/29	<i>"É algo mais interior a nós próprios."</i>
1	10.1-Locus externo	0/41	0/81	1/29	<i>"Autoeficácia depende muito do contexto..."</i>
2	10.2-Locus interno	0/41	2/81	1/29	<i>"...é uma pessoa que gosta dela própria, confia nela própria, confia nas suas faculdades, no seu trabalho..."</i>
2	11-Motivos	0/41	1/81	0/29	<i>"...sentirmos que vamos conseguir chegar a um sítio, que conseguimos ultrapassar as nossas dificuldades e as nossas necessidades e conseguirmos resolver também os nossos problemas."</i>
1	12-Natureza do Estado	0/41	0/81	0/29	-
1	13-Nível de abstração	1/41	1/81	0/29	<i>"...um é mais abstrato e outro é mais concreto..."</i>
1	14- Positividade	12/41	18/81	2/29	<i>"Exige de nós algo marcadamente positivo."</i>

1	15-Recursos	1/41	0/81	0/29	<i>“A autoeficácia é eu utilizar todas as minhas competências, inatas e adquiridas...”</i>
1	16-Religiosidade ou espiritualidade	0/41	0/81	0/29	-
1	17-Resultados	27/41	16/81	8/29	<i>“...Coloquei objetivos a mim próprio e consegui cumpri-los.”</i>
1	18-Característica individual	21/41	68/81	21/29	<i>“...para se ser mais eficaz é preciso ser-se confiante, portanto o estado de confiança pode permitir uma eficácia maior.”</i>
1	19-Temporalidade	5/41	1/81	0/29	<i>“...tem muito a ver também com aquilo que nos foi inculcado desde pequenos..”</i>
1	19.1-Futuro	1/41	0/81	0/29	<i>“(...)é determinar um objetivo ou mais objetivos, colocá-lo/ colocar um prazo (...)”</i>
1	19.2-Passado-presente-futuro	1/41	0/81	0/29	<i>“...é determinar um objetivo ou mais objetivos, colocá-lo/ colocar um prazo, ou não, e...e cumprirmos os nossos próprios objetivos...”</i>
2	19.3-Presente	3/41	1/81	1/29	<i>“...é quando fazemos algo eficaz, logo na hora.”</i>
2	20-Vontade	1/41	3/81	5/29	<i>“Autoconfiança para mim é eu confiar naquilo que faço, naquilo que</i>

					<i>quero...”</i>
2	21-Ação- Preparação para a ação	0/41	0/81	0/29	-
1	22-Concretude	0/41	0/81	0/29	-
1	23-Distância temporal	0/41	0/81	0/29	-
1	24- Persistência temporal	0/41	0/81	0/29	-
1	25-Posição temporal	0/41	0/81	0/29	-
1	26- Diferenciações complexas	0/41	0/81	2/29	<i>“Se eu confio em mim, eu tenho autoconfiança e posso ter autoeficácia, posso ser eficaz naquilo que faço porque acredito que estou a fazer bem”</i>
1	27-Outros*	0/41	0/81	0/29	-

Anexo IV: Quadros de Resultados

Quadro 1 - Conjunto do sistema de categorias e respectivos entrevistados, por ordem, referentes ao constructo Esperança

Nome da categoria	Nº de referências
9- Expectativa	85/113
14-Positividade	48/113
17-Resultados	34/113
19-Temporalidade	23/113
20-Vontade	15/113
1-Ação	14/113

Quadro 2 - Conjunto do sistema de categorias e respectivos entrevistados, por ordem, referentes ao constructo Optimismo

Nome da categoria	Nº de referências
14-Positividade	89/108
9-Expectativa	64/108
18-Característica individual	48/108
1-Ação	34/108
17-Resultados	18/108
19-Temporalidade	12/108
6-Contrariedades	11/108

Quadro 3 - Conjunto do sistema de categorias e respetivos entrevistados, por ordem, referentes ao constructo Autoeficácia (autoconfiança)

Nome da categoria	Nº de referências
18-Característica individual	93/110
9-Expectativa	88/110
1Ação	75/110
17-Resultados	46/110
3-Capacidade	38/110
14-Positividade	35/110

Quadro 4 - Conjunto do sistema de categorias e respetivos entrevistados, por ordem, referentes ao constructo Resiliência

Nome da categoria	Nº de referências
1-Ação	35/47
6-Contrariedades	26/47
18-Característica individual	22/47
17-Resultados	18/47
3-Capacidade	17/47
5-Contexto de Aplicação	6/47
14-Positividade	5/47
20-Vontade	5/47
9-Expectativa	5/47

Quadro 5 - Conjunto do sistema de categorias e respectivos entrevistados, por ordem, referentes à diferenciação entre Esperança e Optimismo

Nome da categoria	Nº de referências
12-Natureza do estado	59/100
22-Concretude	19/100
23-Distância temporal	17/100
7-Controlabilidade	14/100
24-Persistência temporal	13/100

Quadro 6 - Conjunto do sistema de categorias e respectivos entrevistados, por ordem, referentes à diferenciação entre Autoeficácia (autoconfiança) e Resiliência

Nome da categoria	Nº de referências
26-Diferenciações complexas	14/37
7-Controlabilidade	7/37
12-Natureza do estado	7/37
21-Ação/Preparação para a ação	5/37
24-Persistência temporal	4/37

Quadro 7 – Número de entrevistados que associaram as categorias positividade e expectativa

	Esperança	Optimismo	Autoeficácia (autoconfiança)	Resiliência
Positividade	48	89	35	5
Expectativa	85	64	88	5
Positividade, expectativa	38	51	15	1

Quadro 8 - Número de entrevistados que associaram as categorias característica individual e positividade

	Esperança	Optimismo	Autoeficácia (autoconfiança)	Resiliência
Positividade	48	89	35	5
Característica individual	6	48	93	22
Positividade, característica individual	4	39	17	4

Quadro 9 - Número de entrevistados que associaram as categorias característica individual, positividade e expectativa

	Esperança	Optimismo	Autoeficácia (autoconfiança)	Resiliência
Expectativa	85	64	88	5
Positividade	48	89	35	5
Característica individual	6	48	93	22
Expectativa, positividade, característica individual	4	19	7	1

Quadro 10 - Número de entrevistados que associaram as categorias expectativa e característica individual

	Esperança	Optimismo	Autoeficácia (autoconfiança)	Resiliência
Expectativa	85	64	88	5
Característica individual	6	48	93	22
Expectativa e característica individual	4	25	74	4

Quadro 11 - Número de entrevistados que associaram as categorias ação, expectativa e característica individual

	Esperança	Optimismo	Autoeficácia (autoconfiança)	Resiliência
Ação	14	34	75	35
Expectativa	85	64	88	5
Característica individual	6	48	93	22
Ação, expectativa e característica individual	0	5	35	3

Quadro 12 - Número de entrevistados que associaram as categorias ação e resultados

	Esperança	Optimismo	Autoeficácia (autoconfiança)	Resiliência
Ação	14	35	75	35
Resultados	33	18	46	18
Ação e resultados	5	8	33	13

Quadro 13 - Número de entrevistados que associaram as categorias ação e contrariedades

	Esperança	Optimismo	Autoeficácia (autoconfiança)	Resiliência
Ação	14	35	75	35
Contrariedades	8	11	0	26
Ação e contrariedades	2	5	0	22