



UC/FPCE_2015

Universidade de Coimbra
Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação

O impacto do Reconhecimento Organizacional da Singularidade Contributiva na perceção de Capital Psicológico

Ângela Parreira João (e-mail: angelapjoao@gmail.com)

Dissertação de Mestrado em Psicologia das Organizações e do Trabalho sob a orientação da Professora Doutora Leonor Pais e da Professora Doutora Lisete Mónico

O impacto do Reconhecimento Organizacional da Singularidade Contributiva na percepção de Capital Psicológico

Resumo

O presente estudo tem como principal objetivo averiguar qual o impacto do Reconhecimento Organizacional da Singularidade Contributiva (ROSC) na percepção de Capital Psicológico (PsyCap) por parte dos colaboradores. Se por um lado a investigação em torno do ROSC é escassa, por outro, este representa uma forma de acrescentar valor às organizações. Por sua vez, os vários estudos acerca do PsyCap demonstraram a sua influência positiva sobre inúmeras variáveis, importantes para a prática organizacional. Num contexto socioeconómico marcado por instabilidade e complexidade, temáticas como estas ganham particular relevo, na medida em que se assumem instrumentais para as organizações, podendo contribuir para aumentar a sua produtividade, assim como promover postos de trabalho mais saudáveis para os seus colaboradores. Por este motivo, e porque até então não existem estudos na literatura acerca da relação entre estes dois constructos, é nosso objetivo colmatar esta lacuna. Para tal, recorreremos a uma amostra de 1117 colaboradores de organizações localizadas em Portugal, à qual foram administrados dois questionários – Questionário de Reconhecimento da Singularidade Contributiva (Cabo-Leitão & dos Santos, 2011a; 2011b) e Questionário de Capital Psicológico (Luthans, Youssef, & Avolio, 2007), traduzido por Machado (2008). Foram realizadas análises descritivas, análises de correlação, análises de regressão linear multivariada e análises multivariadas da variância. Os resultados sugerem que todas as dimensões do ROSC têm um impacto positivo sobre o PsyCap, destacando-se a influência do efeito da cultura de reconhecimento. Adicionalmente, foram encontradas diferenças de género no ROSC e no PsyCap. Os homens apresentam valores superiores quer na percepção de reconhecimento tangível e de reconhecimento dos colegas de trabalho, quer na percepção de autoeficácia/confiança e de esperança.

Palavras-chave: Reconhecimento Organizacional, Singularidade Contributiva, Reconhecimento Organizacional da Singularidade Contributiva, Psicologia Positiva, Capital Psicológico.

The impact of Organizational Recognition of the Contributive Uniqueness in the perception of Psychological Capital

Abstract

This study aims to investigate the impact of the Organizational Recognition of Contributive Uniqueness in Psychological Capital perception by employees. On one hand there is a lack in investigation about Organizational Recognition of Contributive Uniqueness, on the other hand, it represents a way of increasing the value of the organizations. Several studies about Psychological Capital show its positive influence on various important variables for the organizational practice. On a socioeconomic context marked by the instability and complexity, themes like these tend to become more relevant, in the way that they become instrumental for organizations, and they can contribute to raising the productivity, such as promoting healthier job positions for collaborators. For this reason, and because we have not found studies about the relation between these two constructs, our objective is to fill this lack. To do so, we resorted to a sample of 1117 collaborators of organizations located in Portugal, in which we administered two questionnaires – Questionnaire of Recognition of Contributive Uniqueness (Cabo-Leitão & dos Santos, 2011a; 2011b) and the Questionnaire of Psychological Capital (Luthans, Youssef, & Avolio, 2007), translated by Machado (2008). Descriptive analysis, correlational analysis, multivariate linear regression analysis and multivariate analysis of variance addressed research goals. The results suggest that all Organizational Recognition of Contributive Uniqueness dimensions have a positive impact in the Psychological Capital, emphasizing the influence of recognition culture effect. Additionally, some gender differences were found when it comes about the two constructs. Men have higher values in the perception of tangible recognition and work colleagues's recognition, as in the perception of self-efficacy/confidence and hope.

Key Words: Organizational Recognition, Contributive Uniqueness, Organizational Recognition of the Contributive Uniqueness, Positive Psychology, Psychological Capital.

Agradecimentos

Aos meus avós, por me terem dado tanto e me terem sido tanto! A maior prova de que viver é uma bênção.

Aos meus pais que, com grandes sacrifícios, me permitiram chegar até aqui. Obrigada pela força nos momentos mais duros, especialmente nestes últimos meses. É enorme o orgulho que tenho em ser vossa filha!

Aos meus irmãos e restante família, por acreditarem sempre em mim. À Professora Leonor Pais, pelo apoio e palavras reconfortantes nos momentos mais difíceis. Por toda a confiança que depositou em mim. Enfim, por ser a pessoa que é.

À Professora Lisete Mónico, pela prontidão em ajudar nas questões estatísticas. Tornou tudo muito mais simples!

Ao Professor Nuno Rebelo dos Santos, por estimular em mim um sentido crítico e uma busca incessante por fazer melhor.

Ao Miguel, companheiro de todas as horas, pelo apoio e paciência; por toda a dedicação em pôr-me à prova nos dias menos produtivos.

Ao meu Lucky, pela ternura, amor e companhia nas noites de trabalho. À Rafaela pela cumplicidade e amizade tão genuína! Por ser uma segunda irmã.

À Laura por toda a sua franqueza e força; por me perceber como ninguém!

Ao Luís e à Carina (PM) pela velha amizade.

Ao meu eterno professor de Desenho, Manuel Trovisco, pela amizade e por todas as aprendizagens que me proporcionou.

À Mariana, por ter sido um suporte ao longo deste tempo; por me ter ajudado a conhecer-me melhor.

À Ana Cláudia, à Ana Filipa, à Ana Rita Mouro e à Sandra, minhas companheiras de guerra durante todos estes anos. A nós!

À minha madrinha Ana Rita, por todo o carinho e ensinamentos.

À Sofia Correia, pela companhia nas noites frias de estudo e de insónias; pelas conversas sem fim.

Aos restantes amigos que sempre me deram palavras de motivação e alento. Em especial ao Tiago, à Ana Dias e ao Tó Luís.

À família POT, colegas e professores, pelas aprendizagens e boas vivências em conjunto; pelos lanches e pelos jantares – por tudo e mais alguma coisa!

À Universidade de Coimbra que me tornou numa melhor pessoa, me viu crescer e me mostrou que vale a pena estar a vários quilómetros de casa.

À minha Valência, pelos dias de sol – o verdadeiro sentido de que “casa é em qualquer sítio onde assim nos sintamos”.

Às minhas origens, que me fizeram a pessoa que sou.

A todo o verde deste mundo, que sempre me fez tão bem.

Enfim, a tudo e a todos os que contribuíram, de forma direta ou indireta, para a realização deste trabalho.

Índice

Introdução	1
I - Enquadramento Concetual	2
1. Reconhecimento Organizacional da Singularidade Contributiva	2
1.1. Reconhecimento Organizacional	2
1.2. Singularidade Contributiva	4
1.3. Conceito Geral	8
2. Capital Psicológico	9
3. Reconhecimento Organizacional da Singularidade Contributiva e Capital Psicológico	13
II - Objetivos	15
III - Metodologia	15
1. Caracterização da amostra	15
2. Medidas	18
3. Procedimentos	21
IV - Resultados	22
V - Discussão	30
VI - Conclusões	34
Referências bibliográficas	37
Anexos	46

Índice de Quadros

Quadro 1. Características sociodemográficas da amostra	17
Quadro 2. Análise descritiva das medidas de Reconhecimento Organizacional da Singularidade Contributiva e de Capital Psicológico	22
Quadro 3. Matriz de intercorrelações entre o Reconhecimento da Singularidade Contributiva e o Capital Psicológico (coeficientes de determinação R^2 entre parêntesis)	24
Quadro 4. Coeficientes de regressão não estandardizados (b), erros-padrão (EPE), rácios-críticos (RC), coeficientes de regressão estandardizados (β) e níveis de significação das dimensões do PsyCap previstas a partir das dimensões do ROSC	26
Quadro 5. Pontuações médias e desvios-padrão do Reconhecimento Organizacional da Singularidade Contributiva e do Capital Psicológico em função do género: testes univariados	30

Índice de Figuras

Figura 1 - Modelo de regressão linear multivariada das quatro dimensões do PsyCap previstas a partir da dimensão Efeito da Cultura de Reconhecimento do ROSC	27
Figura 2 - Modelo de regressão linear multivariada das quatro dimensões do PsyCap previstas a partir da dimensão Reconhecimento Tangível do ROSC	28
Figura 3 - Modelo de regressão linear multivariada das quatro dimensões do PsyCap previstas a partir da dimensão Abertura e Aceitação do ROSC	28
Figura 4 - Modelo de regressão linear multivariada das quatro dimensões do PsyCap previstas a partir da dimensão Reconhecimento dos Colegas de Trabalho do ROSC	29

Introdução

Na atualidade, o contexto socioeconómico em que as organizações se inserem é pautado pela incerteza e complexidade, devido a aspetos como a grande competitividade do mercado e a crise económica que se vive. Encontrar formas de aumentar a sua vantagem competitiva parece ser o grande desafio. As pessoas são, por isso, vistas como a chave de diferenciação para o sucesso organizacional, o que leva à busca de diferentes formas de maximizar o seu potencial. Neste sentido, e porque o reconhecimento das suas contribuições e o desenvolvimento das suas características positivas estão associados a elevados níveis de satisfação (Appelbaum & Kamal, 2000; Larson & Luthans, 2006) e desempenho (Brun & Dugas, 2008; Choi & Lee, 2014), o reconhecimento organizacional da singularidade contributiva (ROSC) e o capital psicológico (PsyCap) são instrumentais para promover esse potencial.

O nosso objetivo é, portanto, estudar a relação entre o ROSC e o PsyCap dos atores organizacionais. Por não existir qualquer evidência empírica nem fundamentação teórica neste âmbito, propomo-nos a averiguar esta relação no presente estudo que, pelo seu carácter singular e inovador, consideramos poder vir a ser um importante contributo para a literatura e para a prática organizacional.

O ROSC refere-se, segundo Cabo-Leitão e dos Santos (2011), ao reconhecimento proveniente dos vários níveis organizacionais relativo às contribuições singulares de um indivíduo para a organização. Apesar de ser um conceito bastante recente e pouco investigado, conta já com um instrumento desenvolvido por Cabo-Leitão e dos Santos (2011a; 2011b), que permite a sua medição. Adicionalmente, em estudos posteriores, foi analisada a sua relação com comportamentos de cidadania organizacional (Dias, 2013) e com a gestão do conhecimento (Sousa, dos Santos, Mónico, & Pais, 2014). O mais recente estudo é o de Besteiro (2015), cujo objetivo foi analisar a influência da liderança autêntica no ROSC percebido pelos colaboradores.

Por sua vez, o PsyCap, proposto pela primeira vez por Luthans, Luthans e Luthans (2004) e Luthans e Youssef (2004), é entendido como um

estado psicológico positivo de um indivíduo, composto por quatro capacidades psicológicas positivas – autoeficácia/confiança, esperança, otimismo e resiliência – que são passíveis de serem desenvolvidas e têm um impacto positivo no desempenho (Luthans & Youssef, 2004). Embora possa ser considerado um constructo relativamente recente, o PsyCap já é alvo de várias investigações, que estudam a sua relação com outras variáveis, e até de meta-análises (e.g., Avey, Reichard, Luthans, & Mhatre, 2011; Newman, Ucbasaran, Zhu & Hirst, 2014). Mais recentemente, foi realizada uma análise bibliométrica do constructo (Seco, 2015).

No que diz respeito à estrutura da dissertação, esta é composta por diferentes secções. Num primeiro momento é feita a revisão da literatura acerca dos dois constructos, a qual nos conduz à formulação dos objetivos de investigação. Seguidamente é exposta a metodologia que está na base do nosso estudo empírico, assim como os resultados obtidos através das análises estatísticas realizadas. Por fim, são discutidos os resultados à luz dos conceitos, teorias e modelos abordados no enquadramento conceptual, terminando com a conclusão, na qual são refletidas as implicações práticas e as limitações desta investigação, assim como descortinadas algumas sugestões para futuras investigações.

I – Enquadramento Concetual

1. Reconhecimento Organizacional da Singularidade Contributiva

O reconhecimento organizacional da singularidade contributiva (ROSC) é um constructo edificado através do contributo de diferentes conceitos e teorias subjacentes. Por esta razão, optámos por abordá-lo na lógica sequencial, segundo a qual se desenvolveu e resultou no conceito geral de reconhecimento organizacional da singularidade contributiva.

1.1. Reconhecimento Organizacional

Percorrendo a literatura, é comum a existência de teorias que se referem ao reconhecimento como componente fundamental da motivação humana. Com efeito, a Teoria da Motivação de Maslow (1943), que propõe uma hierarquia de necessidades básicas e secundárias, considera o

reconhecimento como se tratando de uma necessidade de autoestima. Adicionalmente, a Teoria dos Dois Fatores, ao incidir particularmente sobre a motivação no trabalho, distingue os fatores motivadores dos higiênicos. Segundo esta teoria, o reconhecimento incluir-se-á nos fatores motivadores, os quais conduzem à satisfação no trabalho (Herzberg, Mausner, & Snyderman, 1959).

O reconhecimento diz respeito aos julgamentos relativos à contribuição individual, quer a nível das práticas de trabalho, quer da dedicação pessoal, envolvimento e mobilização, efetuados por todos aqueles que fazem parte do ambiente de trabalho de uma pessoa. É realizado de forma construtiva e pode ser dado de um modo mais regular ou pontual, podendo expressar-se formal ou informalmente, individual ou coletivamente, em privado ou em público e ser atribuído monetária ou não monetariamente (Brun & Dugas, 2002; 2008).

De acordo com Cabo-Leitão e dos Santos (2011a), para uma melhor compreensão daquilo que se conhece sobre o conceito de reconhecimento e do modo como ele é aplicado no contexto organizacional, importa refletir acerca de quatro principais perspetivas, dos seus diferentes níveis e, ainda, das práticas pelas quais este se manifesta.

Seguindo esta linha de pensamento, Brun e Dugas (2002; 2008) identificaram quatro abordagens do reconhecimento distintas, mas não exclusivas: (1) *perspetiva ética*, a qual encara o reconhecimento como uma questão de dignidade e justiça social; (2) *perspetiva humanística e existencial*, segundo a qual um colaborador se sente reconhecido quando percebe que a sua existência é reconhecida pelas outras pessoas e as suas necessidades são tidas em conta, o que o faz sentir-se respeitado como um todo (i.e., com características físicas, emocionais, psicológicas e cognitivas únicas); (3) *escola psicodinâmica do trabalho*, que se preocupa com a experiência subjetiva das pessoas no local de trabalho, assim como com estratégias de defesa do indivíduo ou do grupo para manter o equilíbrio psicológico num ambiente de trabalho ambíguo – isto porque, embora empreguem os seus melhores esforços e *know-how*, os colaboradores podem ficar aquém dos resultados esperados; (4) *perspetiva comportamental*, de acordo com a qual o reconhecimento é entendido como um método para reforçar positivamente as ações e comportamentos considerados desejáveis

pela organização.

O reconhecimento possui um valor simbólico, afetivo, concreto e/ou financeiro (Brun & Dugas, 2002). Assim, o ato de reconhecimento deve ser considerado através de uma perspectiva interacional, atendendo à natureza bidirecional das relações humanas. De acordo com esta perspectiva, que envolve a noção de reciprocidade, o reconhecimento pode ocorrer em cinco níveis distintos (Brun & Dugas, 2008): (1) *nível horizontal* (reconhecimento desenvolvido entre os colegas e membros da equipa); (2) *nível vertical e hierárquico* (reconhecimento entre superiores hierárquicos e colaboradores/equipas); (3) *nível organizacional* (políticas e programas que refletem a intenção da organização em reconhecer o trabalho dos seus colaboradores); (4) *nível externo* (reconhecimento dado pelos diferentes *stakeholders*); (5) *nível social* (remete para a relação entre a organização e os seus membros com a comunidade envolvente).

Adicionalmente, o reconhecimento pode expressar-se através de quatro práticas (Brun & Dugas, 2008): o *reconhecimento pessoal* (centra-se no colaborador como indivíduo distinto); o *reconhecimento das práticas de trabalho* (foco no modo como os colaboradores desempenham as suas funções, considerando as suas características); o *reconhecimento da dedicação ao trabalho* (análise da qualidade e quantidade de esforço empregue pelos colaboradores, e não dos resultados obtidos em si) e o *reconhecimento dos resultados* (incide sobre os *outputs* finais do trabalho desempenhado).

Diversos estudos empíricos têm sugerido que o reconhecimento tem uma relação positiva com a satisfação no trabalho (Appelbaum & Kamal, 2000), a produtividade (Appelbaum & Kamal, 2000; Bishop, 1987), o *engagement* (Bakker & Schaufeli, 2008; Macey & Schneider, 2008) e com a retenção dos colaboradores (i.e., um nível mais baixo de intenções de *turnover*) (Appelbaum & Kamal, 2000; Bishop, 1987). Com efeito, a importância do reconhecimento torna-se evidente pelos múltiplos benefícios a ele associados, sendo notória a relevância da sua atribuição.

1.2. Singularidade Contributiva

A Teoria da Distintividade Ótima, proposta por Brewer (1991), assenta na ideia de que o ser humano possui duas necessidades que regulam

a relação entre o autoconceito e a pertença a grupos sociais – por um lado, a de assimilação, inclusão e pertença e, por outro, a de diferenciação, individuação e singularidade. A identidade social é, assim, encarada como a reconciliação de ambas as necessidades.

Por outras palavras, este modelo explica a existência de uma busca, por parte dos indivíduos, de grupos de identificação capazes de satisfazer as necessidades de diferenciação e assimilação, sendo que estas ocorrem em simultâneo e atuam em oposição para motivar a identificação grupal. O indivíduo opta, portanto, por uma identidade social ao invés de outra, em função da contribuição dela para o equilíbrio entre inclusão e diferenciação. Deste modo, o aumento da perceção de assimilação despoletará um impulso contrário para uma maior diferenciação e, da mesma forma, o aumento da diferenciação ativará a necessidade de assimilação, restabelecendo assim o equilíbrio (ou, nas palavras da autora, a *distintividade ótima*) (Brewer, 1991).

Este modelo assenta em quatro postulados: “(a) a identificação social será mais intensa para grupos sociais ou categorias, cujo nível de inclusividade resolve o conflito entre as necessidades de diferenciação do *self* e de assimilação aos outros; (b) a distintividade ótima é independente das implicações avaliativas da pertença grupal, embora sendo todas as restantes variáveis iguais, os indivíduos preferirão identidades grupais positivas em detrimento das negativas; (c) a distintividade de uma determinada identidade social é específica a um contexto. Depende do quadro de referência no âmbito do qual identidades sociais possíveis são definidas num determinado momento, que pode ir desde os participantes numa reunião social específica, até toda a raça humana; (d) o nível ótimo de distintividade ou inclusividade categorial é função da intensidade dos impulsos opostos para assimilação e diferenciação. Para qualquer indivíduo, a intensidade relativa das duas necessidades é determinada por normas culturais, pela socialização individual, e pela experiência recente” (Brewer, 1991, p. 478).

Por sua vez, a Teoria da Singularidade, desenvolvida por Snyder e Fromkin (1980), centra-se nas respostas emocionais, cognitivas e comportamentais de um indivíduo, quando confrontado com informação sobre a similaridade dos seus atributos com os dos outros – atributos estes

que podem referir-se, por exemplo, a traços de personalidade, atitudes ou características físicas. A percepção de semelhanças acentuadas entre os próprios atributos e os de outra pessoa gera sentimentos negativos no indivíduo. Na verdade, e de acordo com Lynn e Snyder (2002), a singularidade é importante para a identidade, na medida em que atrai atenção e aumenta a autoestima e o estatuto social. Contudo, da mesma forma que esta pode ser sentida como distintividade e originalidade, também pode ser percebida como anomalia e desvio (Snyder & Fromkin, 1980).

Por esta razão, a Teoria da Singularidade reconhece a necessidade que uma pessoa tem de ser, de forma moderada, distinta dos demais, existindo um ponto ótimo intermédio, no qual esta se percebe como moderadamente semelhante e moderadamente diferente dos outros (Snyder & Fromkin, 1980). Com efeito, Simsek e Yalınçetin (2010) descrevem a necessidade de singularidade em termos de um *continuum* – entre uma extrema similaridade e uma extrema dissemelhança.

Em situações de extrema semelhança ou extrema dissemelhança, os indivíduos experienciam sentimentos negativos e exibem comportamentos (às vezes disfuncionais), que procuram contrariar essas posições extremas, de modo a atingir um ponto de equilíbrio (Snyder & Fromkin, 1980). Assim, um nível moderado de similaridade corresponderia ao ponto saudável do *continuum* proposto por Simsek e Yalınçetin (2010).

Esta teoria tem sido aplicada a vários contextos/áreas de investigação, nomeadamente no âmbito do consumo e publicidade (Ling, 2008; Song & Lee, 2013; Tian, Bearden & Hunter, 2001; Tian & McKenzie, 2001), da saúde mental (Simsek & Yalınçetin, 2010) e da felicidade (Demir, Simsek & Procsal, 2013). De igual modo, existem estudos que analisam o conceito de singularidade, em função de diferentes culturas (e.g., Burns & Brady, 2001; Kim & Markus, 1999), tendo, inclusivamente, sido avaliado o efeito da singularidade no contexto da entrevista de seleção (Roulin, Bangerter, & Yerly, 2011).

Na revisão de várias investigações e teorias sobre a singularidade, Lynn e Snyder (2002) encontraram aspetos sistemáticos, organizando-os em quatro tópicos principais: (1) evidência de que os indivíduos procuram atingir níveis moderados de distintividade, como previsto pela Teoria da Singularidade; (2) as diferenças individuais em torno da necessidade de

singularidade são discutidas, dando particular atenção à medição e origens dessas diferenças; (3) foco de investigação na forma como os indivíduos se diferenciam dos outros e identificação dos princípios gerais que orientam a busca de singularidade; (4) descrição dos benefícios sociais da busca de singularidade e igualmente uma chamada de atenção para a aceitação social das diferenças.

As teorias supracitadas contribuíram para a emergência do conceito proposto por dos Santos (1999) – *singularidade contributiva*. Este é entendido como um processo em que a especificidade e a singularidade dos indivíduos constituem um benefício para o grupo a que pertencem: “o *Eu* coletivo é construído e enriquecido pela diversidade dos vários membros; cada indivíduo percebe-se como uma pessoa singular, contribuindo com a sua singularidade para a cooperação do grupo” (Cabo-Leitão & dos Santos, 2011b, p. 63). Este conceito é, assim, entendido pelo autor como um dos processos através dos quais os indivíduos ativam simultaneamente as suas identidades pessoais e sociais em situações de cooperação.

Dos Santos (1999) aponta aspetos relevantes no que diz respeito à singularidade contributiva, tais como: (a) a saliência de identidades pessoais, associada à percepção das próprias singularidades, conduz à percepção de que o indivíduo tem características únicas que proporcionam ao grupo um contributo válido para a cooperação; (b) a elevada saliência dessas características conjuga-se com a elevada saliência das identidades sociais, uma vez que é também enquanto elemento diferenciado que o indivíduo faz parte do grupo; é por essas singularidades que o grupo necessita do indivíduo; (c) a participação surge como um elemento fundamental deste processo, já que é através dela que o indivíduo contribui – com as suas singularidades – para a cooperação grupal; (d) as identidades sociais são, portanto, simultaneamente coletivizantes (proporcionam um sentimento de pertença a um coletivo) e singularizantes (criam um espaço de expressão da singularidade, e podem elas próprias constituir-se como singularidades quando a pertença a um coletivo é diferenciadora da participação individual num outro coletivo).

A singularidade contributiva apoia, desta forma, a ideia de que a singularidade dos colaboradores pode ser contributiva de um modo positivo e acrescentar valor, não só à organização, equipa ou grupo, como também ao

próprio indivíduo como pessoa singular (Cabo-Leitão & dos Santos, 2011b).

1.3. Conceito Geral

Embora o reconhecimento organizacional seja considerado um tema emergente e objeto de especial atenção por parte da Gestão dos Recursos Humanos, na medida em que existem evidências empíricas de que este tem consequências positivas nas organizações e nos seus membros (Bishop, 1987), Brun e Dugas (2008) consideram importante obter mais *inputs* acerca do impacto das suas práticas. Adicionalmente, as organizações são consideradas um local de cooperação por excelência, não apenas por serem o contexto em que os indivíduos trabalham, como também pelo facto de serem o local onde as interações ocorrem, com vista à criação de valor, e onde os indivíduos afirmam a sua identidade (dos Santos, 1999). Por este motivo, Cabo-Leitão e dos Santos (2011a) entenderam a necessidade de elaborar um quadro teórico que servisse de base para a construção de um questionário, no qual os conceitos chave abordados anteriormente se unem para dar origem ao conceito geral de *reconhecimento organizacional da singularidade contributiva*.

Cabo-Leitão e dos Santos (2011a) definem reconhecimento organizacional da singularidade contributiva como a manifestação, formal ou informal, da apreciação da contribuição única e diferenciada dos indivíduos, membros da organização, em projetos e objetivos considerados válidos pelo sistema organizacional e social.

Os referidos autores propuseram este conceito e subsequentemente criaram um instrumento que permite às organizações avaliar em que medida a singularidade contributiva dos colaboradores é reconhecida por todas as partes envolvidas na organização. Neste sentido, foi desenvolvido o Questionário do Reconhecimento Organizacional da Singularidade Contributiva, tendo por base o conceito de reconhecimento de Brun e Dugas (2008) e a definição de singularidade contributiva proposta por dos Santos (1999). Este é constituído por quatro dimensões – efeito da cultura de reconhecimento, reconhecimento tangível, abertura e aceitação-integração e reconhecimento dos colegas de trabalho (Cabo-Leitão e dos Santos, 2011a).

2. Capital Psicológico

O capital psicológico (PsyCap) traduz-se, segundo Antunes, Caetano e Pina e Cunha (2013), na aplicação da positividade aos contextos organizacionais. Reforçando esta ideia, também Azanza, Domínguez, Moriano e Molero (2014) defendem que na origem da investigação acerca do PsyCap está a Psicologia Positiva e, em concreto, a sua aplicação ao estudo das organizações e dos recursos humanos. De facto, como veremos adiante, o grande impulsionador do referido conceito (Luthans 2002a, 2002b) inspirou-se neste movimento da Psicologia para construir e sustentar a sua abordagem.

Desde a Segunda Guerra Mundial evidenciou-se na Psicologia um foco quase exclusivo na patologia, sendo negligenciados os aspetos positivos do ser humano, de que são exemplo o bem-estar, a esperança, a satisfação, o otimismo, a criatividade, a coragem e a perseverança (Seligman & Csikszentmihalyi, 2000). Deste modo, mais do que reparar danos, surge uma necessidade de “compreender e edificar os fatores que permitam aos indivíduos, comunidades e sociedades florescer” (Seligman & Csikszentmihalyi, 2000, p. 13). Considera-se então que no campo da Psicologia, para além das doenças mentais/fraquezas, deve também haver espaço para o estudo das virtudes/pontos fortes do indivíduo. É neste contexto que emerge a Psicologia Positiva¹, definindo-se como “an umbrella term for the study of positive emotions, positive character traits, and enabling institutions” (Seligman, Steen, Park, & Peterson, 2005, p. 2).

Analogicamente, no que diz respeito à área do comportamento organizacional, Luthans (2002a, 2002b) observa que a investigação se tem debruçado mais sobre aspetos negativos do que propriamente positivos (e.g., resistência à mudança, ao invés da aceitação da mudança; disfunções e problemas de gestores e colaboradores, por oposição às suas forças e capacidades psicológicas). Manifesta-se, assim, por parte do autor, a necessidade de transportar para este campo uma perspetiva positiva, baseada na evidência científica, que permita desenvolver e melhorar a eficácia da liderança, bem como o desempenho dos colaboradores.

¹ Importa realçar que os próprios autores reconhecem que a Psicologia Positiva “não é uma ideia nova”. Efetivamente, tem na sua base investigadores, abordagens teóricas, influências filosóficas e tradições religiosas de diferentes períodos e origens (cf. Seligman & Csikszentmihalyi, 2000; Santos, Ferreira, Silva & Almeida, 2010).

Decorrente da aplicação da Psicologia Positiva ao âmbito das organizações surge o Comportamento Organizacional Positivo (POB - *Positive Organizational Behavior*), abordagem que se refere ao estudo e aplicação dos pontos fortes e capacidades psicológicas positivas dos recursos humanos suscetíveis de serem medidas, desenvolvidas e geridas eficazmente, de forma a incrementar o desempenho no trabalho (Luthans, 2002a). Trata-se, portanto, de uma análise a nível *micro*, focada no indivíduo (Luthans, 2002b).

No sentido de identificar essas capacidades positivas, inicialmente foram estudados conceitos como a autoconfiança/eficácia, a esperança, o otimismo, o bem-estar subjetivo/felicidade, a inteligência emocional e a resiliência (Luthans, 2002a, 2002b). Por serem (1) associados à positividade, (2) únicos para o campo do comportamento organizacional (i.e., diferenciados relativamente a conceitos congêneres), (3) fundamentados em pesquisas e teorias sólidas, possuindo medidas válidas, (4) passíveis de serem desenvolvidos² e geridos (i.e., adaptáveis à formação e desenvolvimento dos recursos humanos e aos líderes/gestores), de modo a (5) serem capazes de contribuir para a melhoria do desempenho no trabalho, o referido autor considerou que estes constructos eram os que melhor atendiam à definição de POB, cumprindo os critérios específicos para serem incluídos nesta abordagem.

Mais tarde, e após estudos adicionais dentro da perspectiva POB, foram encontradas as quatro capacidades psicológicas positivas que, até então, melhor satisfazem os já mencionados critérios da definição de POB – autoeficácia/confiança, esperança, resiliência e otimismo (Luthans, Luthans & Luthans, 2004; Luthans & Youssef, 2004). Estes conceitos, frequentemente usados na linguagem do quotidiano, já haviam sido estudados na Psicologia Positiva e, em menor grau, no campo do comportamento organizacional (Luthans, 2002a; Luthans, 2012; Luthans, Avey, & Patera, 2008). No entanto, e como Luthans (2002a, 2002b) sublinha, a proposta de critérios específicos para a inclusão no POB permite a sua diferenciação, face a outras abordagens e contextos em que estas

² Dizem-se *state-like* os estados relativamente maleáveis e dinâmicos, por oposição aos *trait-like*, considerados mais estáveis temporalmente e mais consistentes em diferentes situações (cf. Luthans, 2002a, 2002b; Luthans & Youssef, 2007; Luthans et al., 2007b). Ao assumirem deliberadamente que as capacidades positivas do POB se tratam de *state-like*, os autores encaram-nas como estando «abertas» à mudança e ao desenvolvimento.

capacidades são estudadas e aplicadas. Tal tem sido realçado em diversas investigações realizadas posteriormente (e.g., Luthans, 2012; Luthans, Avolio, Walumbwa, & Li, 2005; Newman, Ucbasaran, Zhu, & Hirst, 2014; Peterson, Balthazard, Waldman, & Thatcher, 2008).

Da combinação sinérgica das quatro capacidades supracitadas (Dawkins, Martin, Scott, & Sanderson, 2013) resulta o que os autores designaram de capital psicológico ou PsyCap (Luthans, Luthans & Luthans, 2004; Luthans & Youssef, 2004; Luthans, Youssef, & Avolio, 2007), um constructo de ordem superior que, comparado com as dimensões tomadas isoladamente, melhor prediz o desempenho e a satisfação (Luthans, Avolio, Avey, & Norman, 2007).

O PsyCap é considerado um conceito nuclear do POB (Antunes et al., 2013; Zhang, Li, Ma, Hu, & Jiang, 2014), que vai além das outras formas de capital, na medida em que se prende mais com o “quem nós somos” e “em quem nos podemos tornar” (dando a ideia de desenvolvimento do *self* atual para um *self* possível), do que com “o que sabemos” (i.e., capital humano) ou “quem conhecemos” (i.e., capital social)³ (Luthans, Luthans, & Luthans, 2004; Luthans, Avey, Avolio, Norman & Combs, 2006; Luthans, 2012). Assim sendo, define-se da seguinte forma:

An individual's positive psychological state of development, characterized by: (1) having confidence (self-efficacy) to take on and put in the necessary effort to succeed at challenging tasks; (2) making a positive attribution (optimism) about succeeding now and in the future; (3) persevering toward goals and, when necessary, redirecting paths to goals (hope) in order to succeed; and (4) when beset by problems and adversity, sustaining and bouncing back and even beyond (resiliency) to attain success (Luthans, Youssef, & Avolio, 2007, p. 3).

Com base na Teoria Social Cognitiva de Bandura (1997), Stajkovic e Luthans (1998, p. 66) definem a *autoeficácia/confiança* como “an individual's convictions (or confidence) about his or her abilities to mobilize the motivation, cognitive resources, and courses of action needed to

³ Consideram-se constructos teoricamente distintos, podendo, no entanto, ser complementares (cf. Antunes et al., 2013).

successfully execute a specific task within a given context”. De acordo com Bandura (1977), tais crenças determinam consideravelmente as atividades que as pessoas escolhem, quanto esforço elas vão empregar numa tarefa e o quão vão persistir mediante obstáculos e situações indutoras de *stress*. Efetivamente, “people’s level of motivation, affective states, and actions are based more on what they believe than on what is objectively the case” (Bandura, 1995, p. 2). Assim, a autoeficácia/confiança percebida não se prende com as muitas ou poucas capacidades que um indivíduo tem, senão com aquilo que ele acredita que consegue fazer com essas capacidades, sob diferentes circunstâncias (Bandura, 1997). São quatro as fontes a que as pessoas recorrem para julgar o seu nível de autoeficácia/confiança – experiência direta, experiência vicária, persuasão verbal e ativação emocional (cf. Bandura, 1977).

A *esperança* é definida como “a positive motivational state that is based on an interactively derived sense of successful: (1) agency (goal-directed energy) and (2) pathways (planning to meet goals)” (Snyder, Irving, & Anderson, 1991, p. 287). Enquanto a agência diz respeito à motivação individual para executar com sucesso uma determinada tarefa, num contexto específico, as vias remetem para a forma ou meio através do qual essa tarefa pode ser realizada (Luthans, Norman, Avolio, & Avey, 2008). Por outras palavras, o sentido de agência leva as pessoas a realizarem os seus objetivos tendo por base uma determinação internalizada e força de vontade para investir a energia necessária para os atingir; as vias referem-se à capacidade de encontrar formas alternativas de atingir esses objetivos (i.e. quando um caminho está bloqueado, procuramos outro) (Luthans & Youssef, 2004). A esperança é então composta por três componentes: a agência (*will-power*), as vias (*way-power*) e os objetivos (Luthans & Youssef, 2004; Luthans et al., 2008). Luthans et al. (2008) argumentam que para se possuir esperança é necessário ter quer a vontade de obter sucesso numa determinada tarefa, quer um meio viável ou forma de a realizar.

Apoiado no trabalho de autores como Masten (2001) e Stewart, Reid e Mangham (1997), Luthans (2002b, p. 702) define *resiliência* como “the positive psychological capacity to rebound, to ‘bounce back’ from adversity, uncertainty, conflict, failure or even positive change, progress and increased responsibility”. Como tal, não se prende somente com a capacidade de

alguém se recuperar de eventos negativos, mas igualmente dos positivos (e.g., as consequentes responsabilidades que advêm de uma promoção). É comum encontrar os três seguintes componentes nos indivíduos resilientes – uma aceitação incondicional da realidade; uma crença profunda, muitas vezes sustentada por valores fortemente arraigados, de que a vida é significativa; e, por último, uma admirável capacidade de improvisar e adaptar-se a mudanças significativas (Coutu, 2002). A resiliência é, assim, considerada por Avey, Luthans, e Jensen (2009, p. 682) como “the most important positive resource to navigating a turbulent and stressful workplace”.

Por último, o otimismo é recorrentemente abordado na literatura a partir de duas perspectivas teóricas distintas: o *estilo explicativo otimista*, segundo o qual as pessoas atribuem, por um lado, os eventos positivos a causas internas, estáveis e globais e, por outro, os eventos negativos a causas externas, instáveis e específicas (Forgeard & Seligman, 2012); e o *otimismo disposicional*, que se refere à expectativa de que ocorram eventos positivos no futuro (Scheier & Carver, 1987). De acordo com a primeira abordagem, as atribuições que as pessoas otimistas fazem levam a que as próprias se sintam responsáveis pelo que de bom acontece nas suas vidas e se distanciem de situações desfavoráveis (diminuindo a probabilidade de depressão, culpa e desespero) (Luthans & Youssef, 2004). Já relativamente à segunda abordagem, a expectativa envolvida era considerada pelos autores uma disposição, ou seja, um traço e, por isso, estável ao longo do tempo (Scheier & Carver, 1987). No entanto, mais tarde, Carver e Scheier (2002) reconhecem-na como sendo aberta ao desenvolvimento. Por este motivo, o otimismo, como faceta do PsyCap, versa ambas as perspectivas (Luthans et al., 2006) e é considerado realista e flexível (cf. Luthans, 2002a).

3. Reconhecimento Organizacional da Singularidade Contributiva e Capital Psicológico

A revisão da literatura permitiu concluir a inexistência de estudos acerca da relação entre o ROSC e o PsyCap. Tal poderá dever-se sobretudo ao facto de o ROSC ser um conceito ainda recente e pouco estudado na comunidade científica. Não obstante, pese embora a ausência de

fundamentação teórica e sustentação empírica da sua relação, do ponto de vista conceptual faz-nos sentido estudá-la.

De facto, o reconhecimento atribuído a um indivíduo quer pelo seu desempenho no trabalho, quer pelos conhecimentos, qualificações, criatividade e capacidade de resolução de problemas que possui, conduz a um elevado nível de autoestima e sentimento de que é competente (Brun & Dugas, 2008). Os aspetos indicados remetem para o carácter singular das características de uma pessoa e para a subsequente contribuição que ela pode dar à equipa a partir das suas singularidades. Por sua vez, tal está claramente relacionado com o PsyCap, na medida em que o sentimento de que se é competente (i.e., crença nas suas capacidades) e a autoestima estão associados à autoeficácia/confiança e à esperança, respetivamente (Bandura, 1997; Luthans, 2002a).

Segundo dos Santos (2011) quando várias pessoas se associam e organizam para atingir um objetivo comum, ativam a sua necessidade de valor próprio. Ora, isto significa que estas têm, entre outros aspetos, a necessidade de serem reconhecidas pelas suas características particulares, que permitem contribuir de forma valorativa para o coletivo. Acreditamos que esta perceção de que se tem valor contribuirá para aumentar os níveis de PsyCap.

Adicionalmente, como vimos anteriormente, o reconhecimento influencia positivamente o desempenho (Brun & Dugas, 2008), o bem-estar/saúde no trabalho (O'Donnel, 2007) e a satisfação (Appelbaum & Kamal, 2000). Inclusive, o ROSC tem uma relação positiva com comportamentos de cidadania organizacional (Dias, 2013). Da mesma forma, o PsyCap tem uma influência positiva sobre o desempenho (Choi & Lee, 2014; Luthans et al., 2007b; Peterson, Luthans, Avolio, Walumba, & Zhang, 2011; Sun, Zhao, Yang, & Fan, 2012) o bem-estar/saúde no trabalho (Avey, Luthans, Smith, & Palmer, 2010; Rahimnia, Mazidi, & Mohammadzadeh, 2013), a satisfação (Fu, Sun, Wang, Yang, & Wang, 2013; Larson & Luthans, 2006; Luthans et al., 2007b) e comportamentos de cidadania organizacional (Avey, Luthans, & Youssef, 2010). Porque o reconhecimento – conceito basilar do ROSC – e o PsyCap produzem resultados semelhantes, é expectável o ROSC e o PsyCap estejam de alguma forma relacionados.

Mais ainda, no seu estudo, de Waal e Pienaar (2013) concluíram que o *engagement* tem uma influência positiva sobre o PsyCap. Sendo o *engagement* influenciado de forma positiva pelo reconhecimento (Bakker & Schaufeli, 2008; Macey & Schneider, 2008) coloca-se a possibilidade que o ROSC também influencie positivamente o PsyCap.

Por todas as razões apontadas, consideramos relevante averiguar qual a relação existente entre os constructos em análise.

II – Objetivos

Como vimos, no âmbito da pesquisa efetuada não foram encontrados estudos acerca da relação entre o ROSC e o PsyCap. Ainda assim, por tudo o que foi mencionado, consideramos pertinente analisá-la. Deste modo, o presente estudo tem como principal objetivo perceber a relação entre o ROSC e o PsyCap. Mais concretamente, pretende-se:

- (1) Explorar a relação entre o ROSC e o PsyCap;
- (3) Analisar a possível influência do ROSC no PsyCap;
- (4) E, partindo do estudo de Cabo-Leitão e dos Santos (2011b), no qual foram encontradas diferenças de género em relação ao ROSC, testar possíveis diferenças de género na perceção de ROSC e de PsyCap.

Assim, de acordo com o enquadramento concetual, propomos as seguintes hipóteses:

H1: Existe uma relação positiva e significativa entre o ROSC e o PsyCap.

H2: O ROSC tem um impacto positivo no PsyCap dos atores organizacionais.

H3: Existem diferenças de género na perceção de ROSC e de PsyCap.

III - Metodologia

1. Caracterização da amostra

A amostra é constituída por 1117 colaboradores de organizações situadas em Portugal, sendo 60.6% do sexo feminino e 39.4% do sexo masculino. As idades variam entre os dezoito e os sessenta e nove anos de idade (M = 39.80; DP = 11.20). A maior parte dos participantes tem como

habilitação o ensino secundário (32.4%), o 3º ciclo do ensino básico (18.4%) ou Pós-Graduação/Mestrado (pós-Bolonha)/Licenciatura pré-Bolonha (13.4%); apenas 0.4% sabe ler e escrever sem, no entanto, possuir a 4ª classe, 0.7% possui o grau de Doutor e 2.6% o Bacharelato. No que diz respeito à situação profissional, a maioria dos participantes (64.3%) trabalha por conta de outrem, enquanto a minoria (3.8%) se refere a profissionais liberais; os restantes são trabalhadores do Estado (23.1%), trabalhadores estudantes (6.4%) e empresários (5.6%). Quanto ao setor de atividade, a maior parte dos participantes atua nos setores da Educação e Ciência (14.8%) e Saúde Humana e Apoio Social (12.6%), predominando a opção de resposta Outro, com 26.3%; por sua vez, o setor da Indústria Extrativa é o menos pontuado (0.3%), seguido de Atividades Imobiliárias, Alugueres e Serviços prestados às Empresas (1.1%) e Agricultura, Pecuária e Pescas (1.3%). Relativamente ao tempo de pertença à organização, todos os participantes já trabalham nela há pelo menos um ano, sendo que o máximo de tempo verificado é de quarenta e seis anos ($M = 11.86$; $DP = 9.90$). A nível do tipo de vínculo com a organização, a maioria (68%) tem contrato sem termo e os restantes contrato a termo e recibos verdes (prestador de serviços), com 26.4% e 5.6%, respetivamente. O salário mensal líquido predominante (48.1%) encontra-se entre 501 e 1000 euros, seguindo-se o vencimento que vai até 500 euros (22.2%) e entre 1001 e 1500 euros (20.3%); apenas 0.2% dos participantes têm um salário entre 3001 e 3500 euros e outros 0.2% entre 3501 e 4000 euros, havendo ainda 0.3% a receber mais de 4000 euros. Quanto ao desempenho da função de chefia, 24.8% dos participantes tem um papel de liderança (5.6% – chefia de topo e 19.2% – chefia intermédia), sendo que a maioria (75.2%) não possui nenhum papel de liderança na organização. Por último, concernente à dimensão da organização, a maior parte dos participantes pertence a organizações com 10 a 50 colaboradores (30.6%), até 9 colaboradores (25.6%) ou entre 51 e 250 colaboradores (21%); as percentagens menores atribuem-se a organizações constituídas por 501 a 1000 colaboradores (5.8%), 251 a 500 colaboradores (8.3%) ou por mais de 1001 colaboradores (8.7%). No Quadro 1 encontram-se, de forma mais detalhada, as características sociodemográficas da amostra estudada.

Quadro 1. Características sociodemográficas da amostra (N = 1117)

	N	Percentagem %
Género		
Masculino	438	39.4
Feminino	674	60.6
Não resposta	5	
Habilitações literárias		
Sabe ler e escrever sem possuir a 4ª classe	4	0.4
1º Ciclo do ensino básico (ensino primário)	47	4.2
2º Ciclo do ensino básico (6º ano)	80	7.2
3º Ciclo do ensino básico (9º ano)	204	18.4
Ensino Secundário (12º ano)	359	32.4
Bacharelato	29	2.6
Licenciatura em curso	113	10.2
Pós-Graduação/Mestrado (pós-Bolonha)/Licenciatura pré-Bolonha	149	13.4
Licenciatura Concluída (pós-Bolonha)	86	7.8
Mestrado Pré-Bolonha	30	2.7
Doutoramento	8	0.7
Não resposta	8	
Situação profissional		
Empresário	62	5.6
Profissional liberal	42	3.8
Trabalhador do Estado	257	23.1
Trabalhador por conta de outrem	714	64.3
Trabalhador estudante	71	6.4
Não resposta	6	
Tipo de vínculo com a organização		
Prestador de serviços	61	5.6
Contrato a termo (certo ou incerto)	289	26.4
Contrato sem termo	744	68
Não resposta	23	
Desempenho da função de chefia e tipo de chefia desempenhada		
Não	831	75.2
Sim	274	24.8
Não resposta	12	
Chefia de topo	61	5.6
Chefia intermédia	208	19.2
Não resposta	5	
Setor de atividade		
Indústria Transformadora	122	11.1
Indústria Extrativa	3	0.3
Comércio por grosso e a retalho	130	11.9
Alojamento e restauração	70	6.4
Agricultura, pecuária, pescas	14	1.3
Construção	48	4.4
Produção e distribuição de eletricidade, gás e água	15	1.4

Transportes e armazenagem	29	2.6
Educação e ciência	162	14.8
Saúde humana e apoio social	138	12.6
Atividades imobiliárias, alugueres e serviços prestados às empresas	12	1.1
Artes e indústrias criativas	18	1.6
Tecnologia de informação e comunicações	48	4.4
Outro	288	26.3
Não resposta	20	
Vencimento líquido mensal (euros)		
Até 500	246	22.2
501-1000	533	48.1
1001-1500	225	20.3
1501-2000	67	6.1
2001-2500	21	1.9
2501-3000	8	0.7
3001-3500	2	0.2
3501-4000	2	0.2
Mais de 4000	3	0.3
Não resposta	10	
Dimensão da organização (nº de colaboradores)		
Até 9	284	25.6
10-50	339	30.6
51-250	233	21.0
251-500	92	8.3
501-1000	64	5.8
Mais de 1001	96	8.7
Não resposta	9	

2. Medidas

Na presente investigação foram utilizados dois instrumentos de medida. Para medir o reconhecimento organizacional da singularidade contributiva recorremos ao Questionário do Reconhecimento da Singularidade Contributiva de Cabo-Leitão & Dos Santos (2011). Para avaliar o PsyCap usámos o Questionário de Capital Psicológico Positivo de Machado (2008).

Questionário do Reconhecimento Organizacional da Singularidade Contributiva (QRSC)

O QRSC, desenvolvido por Cabo-Leitão & Dos Santos (2011a), tem como objetivo identificar e avaliar a perceção, por parte dos colaboradores,

do reconhecimento organizacional da sua singularidade contributiva. Este instrumento é constituído na sua solução final por 20 itens (cinco deles invertidos – itens 4, 6, 24, 35 e 42), que avaliam o nível de concordância dos colaboradores com o que se apresenta em cada um deles, a partir de uma escala de Likert de 1 (“Discordo Totalmente”) a 7 (“Concordo Totalmente”).

O primeiro fator – Efeito da Cultura de Reconhecimento – é composto por 9 itens (itens 13, 27, 11, 9, 15, 22, 8, 29 e 7) que medem o efeito da cultura de reconhecimento das contribuições singulares dadas pelos colaboradores no seu processo de aprendizagem, desenvolvimento e melhoria do desempenho. Para além disso, este fator analisa também a necessidade e procura de crescimento e desenvolvimento do indivíduo, como consequência desse reconhecimento. O segundo fator – Reconhecimento Tangível – é constituído por 4 itens (itens 36, 20, 30, 25) que remetem para as recompensas e reconhecimento objectivo e direto pelas contribuições singulares de um colaborador. O terceiro fator – Abertura e Aceitação-Integração – engloba 5 itens (itens 6, 35, 24, 42 e 1) e relaciona-se precisamente com a abertura e aceitação-integração de opiniões divergentes e contribuições pessoais. Este fator é entendido pelos autores como aquele que demonstra claramente a abertura de uma organização e, acima de tudo da gestão, para a criação e geração de ideias e contribuições singulares. Por último, o quarto fator – Reconhecimento dos Colegas de Trabalho – é constituído por 2 itens (itens 40 e 37), que medem o reconhecimento das contribuições singulares de um colaborador por parte dos seus colegas de trabalho (Cabo-Leitão & Dos Santos, 2011a).

Na validação para a presente amostra (análise das propriedades psicométricas realizada em Sousa et al., 2014), foram retidos pelo método de Análise em Componentes Principais com rotação *Varimax* (normalização de Kaiser) 20 itens que reproduziram a estrutura tetrafatorial obtida originalmente por Cabo-Leitão & Dos Santos (2011), a qual, por sua vez, mostrou fiabilidade aceitável e saturações fatoriais superiores a .45: F1 - Efeito da Cultura de Reconhecimento (9 itens; explica 21.26% da variabilidade total; $\alpha = .88$); F2 - Reconhecimento Tangível (4 itens; explica 15.83% da variabilidade total; $\alpha = .80$); F3 - Abertura e Aceitação-Integração (5 itens; explica 11.00% da variabilidade total; $\alpha = .70$); e, por último, F4 - Reconhecimento dos Colegas de Trabalho (2 itens; explica

10.05% da variabilidade total; $\alpha = .82$). Estes quatro fatores são responsáveis por 57.47% da variabilidade total e a escala global apresenta um $\alpha = .97$, considerado excelente (George & Mallery, 2003). A partir da Análise Factorial Confirmatória foi possível concluir que o modelo tetra-fatorial do QRSC revelou uma boa qualidade de ajustamento: $X^2(162) = 3.67$, $p < .001$, NFI = .907; CFI = .930, TLI = .918 e RMSEA = .058.

Questionário de Capital Psicológico Positivo (QCPP)

Originalmente desenvolvido por Luthans, Youssef e Avolio (2007a), este instrumento foi traduzido e adaptado para a população portuguesa por Machado (2008), tendo como objetivo avaliar o capital psicológico dos colaboradores. É constituído por 24 itens, seis para cada um dos fatores do capital psicológico – autoeficácia, esperança, resiliência e otimismo. Três desses itens são invertidos (itens 13, 20 e 23). O grau de concordância dos participantes é avaliado através de uma escala de Likert de 1 (“Discordo Fortemente”) a 6 (“Concordo Fortemente”).

O fator *autoeficácia/confiança* é medido a partir dos seis primeiros itens. Por oposição às pessoas com baixo nível de autoeficácia/confiança, as consideradas autoeficazes/confiantes “estabelecem para si próprias objetivos elevados, abraçam os desafios, são altamente automotivadas, investem o esforço necessário para atingir os seus objetivos e, face aos obstáculos, são perseverantes” (Luthans, Youssef et al., 2007, p. 33). Adicionalmente, selecionam tarefas desafiantes (Luthans & Youssef, 2004), possuem padrões de pensamento positivos e, mediante situações indutoras de *stress*, por se sentirem seguras e confiantes, ajustam-se mais adequadamente (Luthans, 2002a). Os próximos seis itens medem a *esperança*. De acordo com a sua definição, delimitada no tópico do enquadramento conceptual, pessoas com níveis elevados de esperança evidenciam uma maior energia direcionada para os objetivos e possuem a capacidade de desenvolver percursos alternativos para os atingir, relativamente a pessoas que apresentam níveis mais baixos de esperança (Luthans & Youssef, 2004). De igual forma, são capazes de estabelecer objetivos claros e perseverar face aos obstáculos (Luthans, Youssef et al., 2007). Por sua vez, os seis itens que se seguem avaliam a *resiliência*. Tendo por base o conceito, pessoas que possuem um nível mais elevado de resiliência adaptam-se melhor mediante experiências

negativas e mudanças no ambiente externo, comparativamente com as menos resilientes (Luthans, Vogelgesang, & Lester, 2006). Para além disso, tendem a ser mais criativas e persistentes na adversidade (Luthans, Avolio et al., 2005). Por fim, o fator *otimismo* é avaliado através dos últimos seis itens. As pessoas otimizistas pensam e sentem-se de forma positiva em relação ao futuro (Forgeard & Seligman, 2012). Estas são mais facilmente motivadas para o trabalho, têm elevados níveis de aspiração e conseguem ser perseverantes perante os obstáculos (Luthans, 2002a), manifestando confiança na sua capacidade para lidar com o *stress* (Forgeard & Seligman, 2012). Para elas as contrariedades não representam necessariamente fracassos, mas sim desafios e oportunidades de crescimento que podem contribuir para o sucesso (Luthans, Avolio et al., 2005). Atendendo ao que foi mencionado, os fatores avaliam o quão os participantes se percebem autoeficazes/confiantes, esperançosos, resilientes e otimizistas perante diferentes tarefas e situações relacionadas com o trabalho.

A análise das propriedades psicométricas do Questionário de Capital Psicológico Positivo para a presente amostra foi realizada por Mónico, Pais, dos Santos & Santos (2014). A estrutura tetra-fatorial deste questionário, proposta por Luthans, Youssef et al. (2007), foi sustentada pela Análise Fatorial Confirmatória, revelando uma boa qualidade de ajustamento ao considerar os 24 itens originais: $X^2(242) = 3.67, p < .001, CFI = .941, NFI = .921, TLI = .932$ e $RMSEA = .049$. A consistência interna foi averiguada a partir do coeficiente *Alpha* de Cronbach, apresentando para a escala global um $\alpha = .908$, considerado excelente, de acordo com a interpretação de George e Mallery (2003). Por sua vez, o primeiro fator (F1 - Autoeficácia/Confiança) apresenta um $\alpha = .844$, o segundo (F2 - Esperança) apresenta um $\alpha = .821$, o terceiro (F3 - Resiliência) apresenta um $\alpha = .736$ e, por último, o quarto fator (F4 - Otimismo) apresenta um $\alpha = .656$. Os dois primeiros fatores são encarados como possuindo uma boa fiabilidade e, embora os dois últimos apresentem coeficientes baixos, pode considerar-se que a escala contém um índice de fiabilidade aceitável (Nunally, 1978).

3. Procedimentos

Foram tidas todas as precauções de modo a assegurar o anonimato dos participantes e a confidencialidade das respostas, evitando assim

possíveis enviesamentos. Todas as situações formais e éticas foram igualmente consideradas. A recolha dos dados foi realizada por um grupo de estudantes da Universidade de Coimbra e da Universidade de Évora, com o intuito de abranger um grande número de participantes num curto espaço de tempo. Este grupo recebeu previamente instruções claras e rigorosas acerca de todos os procedimentos a ter em consideração, tendo o processo de recolha decorrido entre Dezembro de 2013 e Fevereiro de 2014.

O presente estudo é transversal e não-experimental. Os dados foram processados na versão 22.0 do SPSS e do AMOS (SPSS Inc., Chicago, IL).

IV – Resultados

O Quadro 2 ilustra as estatísticas descritivas relativas ao ROSC e ao PsyCap. No que diz respeito ao ROSC, os valores das respostas variaram entre 1.19 (mínimo) e 6.88 (máximo) na sua escala global, com uma pontuação média de 4.27 ($DP = 1.06$), aproximando-se mais da opção de resposta 4 (i.e., Não concordo nem discordo). Os fatores mais pontuados pelos respondentes foram a *abertura e aceitação-integração* ($M = 4.68$) e o *efeito da cultura de reconhecimento* ($M = 4.67$), seguindo-se o *reconhecimento dos colegas de trabalho* ($M = 4.46$) e o *reconhecimento tangível* ($M = 3.31$).

Já relativamente ao PsyCap, os valores das respostas variaram entre 2.33 (mínimo) e 6 (máximo) na sua escala global, tendo-se obtido uma pontuação média de 4.53 ($DP = 0.61$), a qual se aproxima mais da opção de resposta 5 (i.e., Concordo). O fator mais pontuado foi a *autoeficácia/confiança* ($M = 4.68$), seguida pela *esperança* ($M = 4.57$), *resiliência* ($M = 4.55$) e, por último, o *otimismo* ($M = 4.31$).

Quadro 2. Análise descritiva das medidas de Reconhecimento Organizacional da Singularidade Contributiva e de Capital Psicológico

	Min	Max	M	DP	EP
QRSC_F1 - Efeito da Cultura de Reconhecimento	1.11	7.00	4.67	1.16	0.03
QRSC_F2 - Reconhecimento Tangível	1.00	7.00	3.31	1.44	0.04
QRSC_F3 - Abertura e Aceitação-Integração	1.00	7.00	4.68	1.14	0.03
QRSC_F4 - Reconhecimento dos Colegas de Trabalho	1.00	7.00	4.46	1.39	0.04
QRSC_Global	1.19	6.88	4.27	1.06	0.03
CP_F1 - Autoeficácia/Confiança	1.33	6.00	4.68	0.75	0.02
CP_F2 - Esperança	1.50	6.00	4.57	0.78	0.02

CP_F3 - Resiliência	2.50	6.00	4.55	0.69	0.02
CP_F4 - Otimismo	1.83	6.00	4.31	0.70	0.02
CP_Global	2.33	6.00	4.53	0.61	0.02

Por sua vez, o Quadro 3 ilustra a matriz de intercorrelações entre o ROSC e o PsyCap para a escala global e fatores constituintes, assim como os coeficientes de determinação (R^2), que nos dão conta da proporção de variabilidade partilhada entre as variáveis. De um modo geral, verificámos que todas as correlações são positivas e estatisticamente significativas ($p < .001$).

Em termos das escalas globais, e atendendo aos critérios estabelecidos por Cohen (1988), foi possível observar que os dois constructos estão correlacionados de forma positiva e elevada ($r = .48$; 23% de variabilidade partilhada). Especificando, a escala global do ROSC apresentou correlações elevadas com as dimensões do PsyCap *esperança* ($r = .47$; 22% de variabilidade partilhada), *autoeficácia/confiança* ($r = .44$; 19% de variabilidade partilhada) e *otimismo* ($r = .38$; 14% de variabilidade partilhada). Simultaneamente, observámos que o PsyCap global está correlacionado de forma elevada com o *efeito da cultura de reconhecimento* ($r = .51$; 26% de variabilidade partilhada) e *reconhecimento dos colegas de trabalho* ($r = .37$; 14% de variabilidade partilhada).

Quanto à magnitude da associação entre as dimensões de cada constructo, destacam-se as correlações mais elevadas – entre o *efeito da cultura de reconhecimento* e as dimensões do PsyCap *esperança* ($r = .49$; 24% de variabilidade partilhada), a *autoeficácia/confiança* ($r = .46$; 21% de variabilidade partilhada) e o *otimismo* ($r = .41$; 17% de variabilidade partilhada). As restantes associações são consideradas moderadas (r entre .24 e .34), à exceção das correlações de magnitude baixa verificadas entre o *reconhecimento tangível* e o *otimismo* ($r = .18$; 3% de variabilidade partilhada) ou a *resiliência* ($r = .12$; 1% de variabilidade partilhada), bem como entre a *abertura e aceitação-integração* e a *resiliência* ($r = .23$; 5% de variabilidade partilhada) ou a *autoeficácia/confiança* ($r = .21$; 4% de variabilidade partilhada).

Por fim, as correlações entre os próprios fatores do PsyCap revelaram-se todas elevadas ($r \geq .51$). O mesmo não se verificou relativamente ao ROSC, já que o fator *reconhecimento tangível* se

correlaciona de forma moderada com o fator *abertura e aceitação-integração* ($r = .26$; 7% de variabilidade partilhada) e este último exibe, também, uma correlação moderada com o *reconhecimento dos colegas de trabalho* ($r = .25$; 6% de variabilidade partilhada). Os demais apresentam elevadas correlações entre si ($r \geq .41$).

Quadro 3. Matriz de intercorrelações entre o Reconhecimento da Singularidade Contributiva e o Capital Psicológico (coeficientes de determinação R^2 entre parêntesis)

	QRSC_ F1	QRSC_ F2	QRSC_ F3	QRSC_ F4	CP_ GL	CP_ F1	CP_ F2	CP_ F3	CP_ F4
QRSC _GL	-	-	-	-	.48 (.23)	.44 (.19)	.47 (.22)	.30 (.09)	.38 (.14)
QRSC _F1	1	.64 (.41)	.41 (.17)	.56 (.31)	.51 (.26)	.46 (.21)	.49 (.24)	.33 (.11)	.41 (.17)
QRSC _F2		1	.26 (.07)	.47 (.22)	.27 (.07)	.26 (.07)	.32 (.10)	.12 (.01)	.18 (.03)
QRSC _F3			1	.25 (.06)	.30 (.09)	.21 (.04)	.24 (.06)	.23 (.05)	.33 (.11)
QRSC _F4				1	.37 (.14)	.34 (.12)	.33 (.11)	.29 (.08)	.26 (.07)
CP_F1					-	1	.66 (.44)	.57 (.32)	.51 (.26)
CP_F2							1	.60 (.36)	.58 (.34)
CP_F3								1	.58 (.34)
CP_F4									1

Nota: Todas as correlações são estatisticamente significativas a um nível de $p < .001$.

QRSC_GL: Escala Global QRSC; QRSC_F1: Efeito da Cultura de Reconhecimento; QRSC_F2: Reconhecimento Tangível; QRSC_F3: Abertura e Aceitação-Integração; QRSC_F4: Reconhecimento dos Colegas de Trabalho; CP_Global: Escala Global do Capital Psicológico; CP_F1: Autoeficácia/Confiança; CP_F2: Esperança; CP_F3: Resiliência; CP_F4: Otimismo.

De modo a avaliar o impacto do ROSC no PsyCap, recorreremos à análise da regressão linear multivariada com estimação dos parâmetros pelo método da máxima verosimilhança implementada no *software* AMOS (v. 22, SPSS Inc, Chicago, IL). As quatro dimensões do ROSC foram tomadas como variáveis predictoras e as quatro dimensões do PsyCap como variáveis critério.

A deteção de *outliers* fez-se a partir da distância quadrática da Mahalanobis (D^2) (Tabachnick & Fidell, 2001). No entanto, a sua remoção

não alterou a magnitude e o sinal dos parâmetros estimados, pelo que foram mantidos todos os casos. Acresce que a normalidade das variáveis, avaliada através dos coeficientes de assimetria (S_k) e curtose (K_u), mostrou uma não violação do pressuposto da normalidade, uma vez que $|S_k| < 3$ e $|K_u| < 10$ (Marôco, 2010). No sentido em que a análise conjunta da influência dos quatro fatores do ROSC nos quatro fatores do PsyCap conduziu à inversão do sinal dos coeficientes de regressão de algumas vias de determinação, em comparação com os resultados da matriz de intercorrelações (cf. Quadro 3), procedemos à análise individual de cada dimensão do ROSC nos quatro fatores do PsyCap.

No Quadro 4 são apresentados os coeficientes de regressão não estandardizados, os erros-padrão, os rácios-críticos, os coeficientes de regressão estandardizados e os níveis de significação das quatro dimensões do PsyCap previstas a partir das quatro dimensões do ROSC. Os modelos correspondentes com as estimativas estandardizadas dos coeficientes de regressão e dos R^2 das variáveis critério apresentam-se nas Figuras 1, 2, 3 e 4.

De um modo geral, observámos que a *esperança* e a *autoeficácia/confiança* são as dimensões do PsyCap mais dependentes, quer do *efeito da cultura de reconhecimento*, quer do *reconhecimento tangível*, contrastando-se com a *resiliência* e o *otimismo*, que revelam ser as menos dependentes das referidas dimensões do ROSC (cf. coeficientes de determinação nas Figuras 1 e 2). Relativamente à *abertura e aceitação-integração*, as dimensões do PsyCap mais dependentes desta remetem para o *otimismo* e para a *esperança*, por oposição à *autoeficácia/confiança* e *resiliência*, que exibem uma menor dependência da mesma (cf. coeficientes de determinação na Figura 3). Por último, quanto ao fator *reconhecimento dos colegas de trabalho*, dependem mais dele as dimensões do PsyCap *autoeficácia/confiança* e a *esperança*, e em menor grau, a *resiliência* e o *otimismo* (cf. coeficientes de determinação na Figura 4).

Quadro 4. Coeficientes de regressão não estandardizados (*b*), erros-padrão (*EPE*), rácios-críticos (*RC*), coeficientes de regressão estandardizados (β) e níveis de significação das dimensões do PsyCap previstas a partir das dimensões do ROSC

		<i>b</i>	<i>EPE</i>	<i>RC</i>	β	<i>Sig.</i>
QRSC_F1 - Efeito da Cultura de Reconhecimento	→ CP_F1 - Autoeficácia/Confiança	.30	.02	17.35	.46	.000
QRSC_F1 - Efeito da Cultura de Reconhecimento	→ CP_F2 - Esperança	.33	.02	18.66	.49	.000
QRSC_F1 - Efeito da Cultura de Reconhecimento	→ CP_F3 – Resiliência	.20	.02	11.78	.33	.000
QRSC_F1 - Efeito da Cultura de Reconhecimento	→ CP_F4 – Otimismo	.25	.02	14.98	.41	.000
QRSC_F2 - Reconhecimento Tangível	→ CP_F1 - Autoeficácia/Confiança	.13	.02	8.85	.26	.000
QRSC_F2 - Reconhecimento Tangível	→ CP_F2 - Esperança	.17	.02	11.17	.32	.000
QRSC_F2 - Reconhecimento Tangível	→ CP_F3 – Resiliência	.06	.01	4.16	.12	.000
QRSC_F2 - Reconhecimento Tangível	→ CP_F4 – Otimismo	.09	.01	6.24	.18	.000
QRSC_F3 - Abertura e Aceitação-Integração	→ CP_F1 - Autoeficácia/Confiança	.14	.02	7.29	.21	.000
QRSC_F3 - Abertura e Aceitação-Integração	→ CP_F2 - Esperança	.17	.02	8.26	.24	.000
QRSC_F3 - Abertura e Aceitação-Integração	→ CP_F3 – Resiliência	.14	.02	7.85	.23	.000
QRSC_F3 - Abertura e Aceitação-Integração	→ CP_F4 – Otimismo	.20	.02	11.81	.33	.000
QRSC_F4 - Reconhecimento dos Colegas de Trabalho	→ CP_F1 - Autoeficácia/Confiança	.18	.02	12.15	.34	.000
QRSC_F4 - Reconhecimento dos Colegas de Trabalho	→ CP_F2 - Esperança	.19	.02	11.70	.33	.000
QRSC_F4 - Reconhecimento dos Colegas de Trabalho	→ CP_F3 – Resiliência	.14	.01	10.11	.29	.000
QRSC_F4 - Reconhecimento dos Colegas de Trabalho	→ CP_F4 – Otimismo	.13	.01	9.03	.26	.000

Analisando agora as trajetórias das variáveis predictoras para as critério, a partir do Quadro 4 podemos verificar que todas as dimensões do ROSC tiveram efeitos positivos e significativos ($p < .001$) no PsyCap.

De entre os fatores do ROSC destacou-se o *efeito da cultura de reconhecimento* como o melhor preditor de todos os fatores do PsyCap – *esperança* ($\beta = .49$), *autoeficácia/confiança* ($\beta = .46$), *otimismo* ($\beta = .41$) e *resiliência* ($\beta = .33$), sendo estes efeitos elevados, à exceção da trajetória com a *resiliência* que apresenta magnitude moderada. Efetivamente, de acordo com os valores de referência de Cohen (1988), somente este fator do ROSC evidenciou efeitos elevados ao nível do PsyCap, o que demonstra a existência de uma forte influência por parte do mesmo.

Por sua vez, o *reconhecimento tangível* exibiu um efeito moderado ao nível da *esperança* ($\beta = .32$) e da *autoeficácia/confiança* ($\beta = .26$), bem como um efeito de baixa magnitude ao nível do *otimismo* ($\beta = .18$) e da *resiliência* ($\beta = .12$), exercendo, assim, uma maior influência na dimensão

do PsyCap *esperança*.

Relativamente ao fator *abertura e aceitação-integração*, evidenciou-se um maior impacto deste ao nível do *otimismo* ($\beta = .33$), seguindo-se a *esperança* ($\beta = .24$), a *resiliência* ($\beta = .23$) e, por fim, a *autoeficácia/confiança* ($\beta = .21$). As primeiras trajetórias apresentam um efeito classificado de magnitude moderada, enquanto as duas últimas exibem um efeito de baixa magnitude.

Por último, observou-se que o fator *reconhecimento dos colegas de trabalho* apresenta um efeito moderado ao nível das quatro variáveis critério – *autoeficácia/confiança* ($\beta = .34$), *esperança* ($\beta = .33$), *resiliência* ($\beta = .29$) e *otimismo* ($\beta = .26$), destacando-se ligeiramente a influência sobre a dimensão *autoeficácia/confiança*.

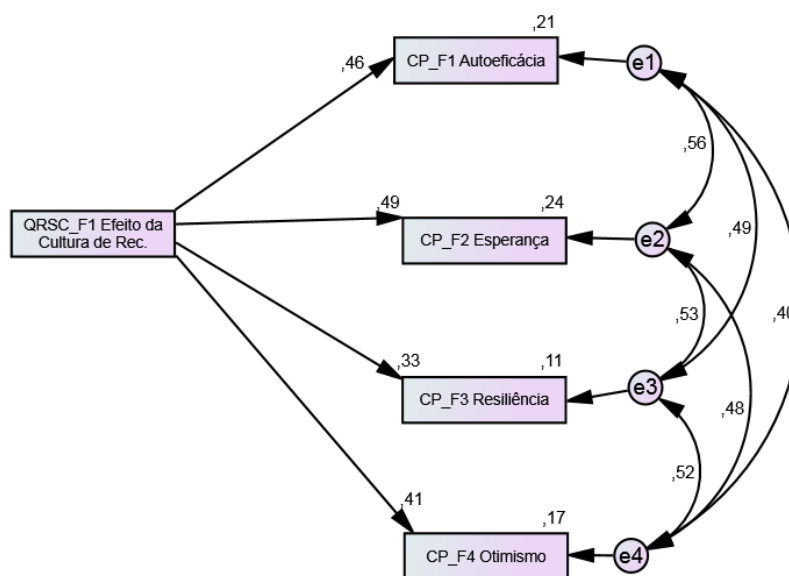


Figura 1 - Modelo de regressão linear multivariada das quatro dimensões do PsyCap previstas a partir da dimensão Efeito da Cultura de Reconhecimento do ROSC

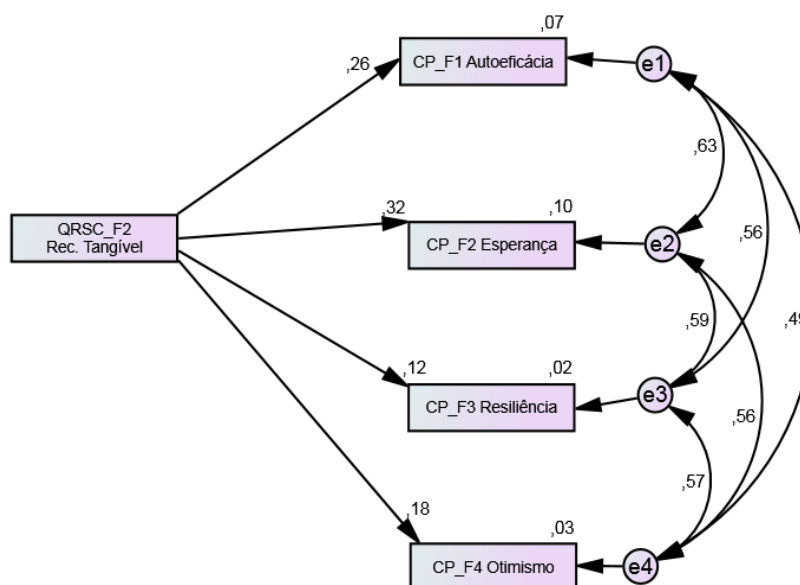


Figura 2 - Modelo de regressão linear multivariada das quatro dimensões do PsyCap previstas a partir da dimensão Reconhecimento Tangível do ROSC

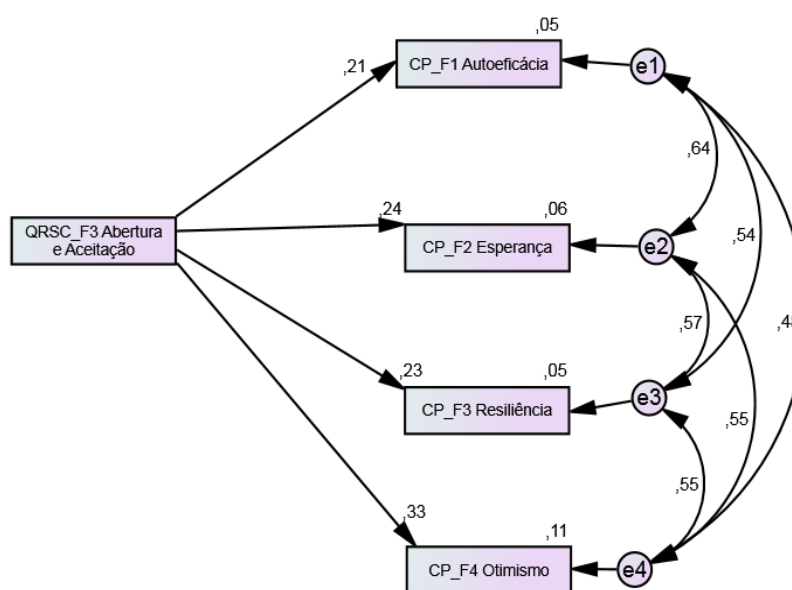


Figura 3 - Modelo de regressão linear multivariada das quatro dimensões do PsyCap previstas a partir da dimensão Abertura e Aceitação do ROSC

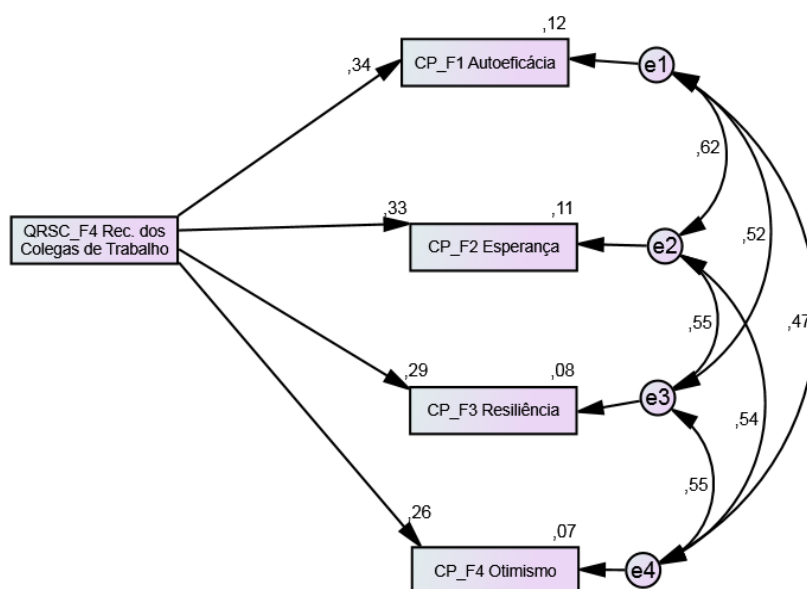


Figura 4 - Modelo de regressão linear multivariada das quatro dimensões do PsyCap previstas a partir da dimensão Reconhecimento dos Colegas de Trabalho do ROSC

No sentido de averiguar a existência de diferenças ao nível do ROSC e do PsyCap em função do género, procedemos a duas análises multivariadas da variância (MANOVA, procedimento *General Linear Model*), nas quais se tomou como variável independente (VI) o género e como variáveis dependentes (VDs) ora as pontuações médias obtidas para os fatores do ROSC, ora as pontuações médias obtidas para os fatores do PsyCap.

Relativamente ao ROSC, o teste multivariado indicou que o efeito global é estatisticamente significativo: Λ de Wilks = 0.979, $F(4, 1107) = 5.97$, $p < .001$, ou seja, na sua globalidade, o género influenciou de forma significativa a perceção de ROSC. No que diz respeito ao PsyCap, o teste multivariado apontou igualmente para um efeito global estatisticamente significativo: Λ de Wilks = 0.978, $F(4, 1107) = 6.17$, $p < .001$, o que significa que há diferenças significativas de género em termos do PsyCap percecionado a nível global.

Com o objetivo de perceber em que fatores se verificam essas diferenças de género procedemos à realização de testes univariados. Assim, o Quadro 5 ilustra as pontuações médias, os desvios-padrão e os resultados dos testes univariados das perceções de ROSC e de PsyCap em função do

género dos participantes.

Quadro 5. Pontuações médias e desvios-padrão do Reconhecimento Organizacional da Singularidade Contributiva e do Capital Psicológico em função do género: testes univariados

	Sexo						F (1,110)	Sig.
	Masculino		Feminino		Total			
	(n = 438)		(n = 674)		(N = 1112)			
	M	DP	M	DP	M	DP		
QRSC_Global	4.34	1.08	4.22	1.05	-	-		
QRSC_F1 - Efeito da Cultura de Reconhecimento	4.72	1.18	4.63	1.15	4.67	1.16	1.67	.197
QRSC_F2 - Reconhecimento Tangível	3.51	1.47	3.18	1.40	3.31	1.44	13.93	.000
QRSC_F3 - Abertura e Aceitação-Integração	4.67	1.17	4.69	1.13	4.68	1.14	0.09	.765
QRSC_F4 - Reconhecimento dos Colegas de Trabalho	4.63	1.31	4.34	1.44	4.45	1.39	11.79	.001
CP_Global	4.58	0.60	4.50	0.61	-	-		
CP_F1 - Auto-Eficácia/Confiança	4.79	0.71	4.61	0.77	4.68	0.75	14.91	.000
CP_F2 - Esperança	4.64	0.76	4.53	0.80	4.57	0.79	5.67	.017
CP_F3 - Resiliência	4.57	0.68	4.53	0.70	4.55	0.69	0.67	.412
CP_F4 - Otimismo	4.30	0.68	4.32	0.71	4.31	0.69	0.22	.636

Dentro do ROSC verificou-se a existência de diferenças estatisticamente significativas entre os dois géneros ao nível do *reconhecimento tangível* e do *reconhecimento dos colegas de trabalho*, sendo ambos os tipos de reconhecimento mais percecionados pelos sujeitos do sexo masculino.

De igual forma, dentro do PsyCap verificaram-se diferenças de género em termos de *autoeficácia/confiança* e *esperança*, apresentando o género masculino, mais uma vez, valores superiores nestes dois fatores.

V – Discussão

A presente investigação teve como objetivos explorar a relação entre o ROSC e o PsyCap, analisar a influência do primeiro no segundo e ainda testar possíveis diferenças de género nos dois constructos. Como vimos, este trata-se do primeiro estudo a analisar a relação entre eles.

Com o objetivo de testar a Hipótese 1 (i.e., existe uma relação positiva e significativa entre o ROSC e o PsyCap), realizámos uma análise correlacional, cujos resultados indicaram que existe uma correlação positiva e elevada ($r = .48$) entre a escala global do ROSC e a escala global do PsyCap. Tal permite-nos afirmar que quanto mais os indivíduos consideram que a sua singularidade contributiva é reconhecida no seu local de trabalho, maior é o nível de PsyCap que percecionam. De um modo geral, este resultado sugere que quanto mais os colaboradores forem reconhecidos pelas suas contribuições singulares, maior será a tendência para níveis mais elevados de autoeficácia/confiança, esperança, otimismo e resiliência. Isto leva-nos a crer que, se uma organização pretender aumentar os níveis de PsyCap dos seus colaboradores, ela poderá beneficiar com a implementação de uma política de reconhecimento da singularidade contributiva. Este era, na verdade, um resultado esperado já que tanto o reconhecimento como o PsyCap contribuem para o aumento do desempenho (Brun & Dugas, 2008; Choi & Lee, 2014; Luthans et al., 2007b; Peterson et al., 2011; Sun et al., 2012), da satisfação (Appelbaum & Kamal, 2000; Fu et al., 2013; Larson & Luthans, 2006; Luthans et al., 2007b), do bem-estar/saúde no trabalho (Avey, et al., 2010; O'Donnel, 2007; Rahimnia et al., 2013) e de comportamentos de cidadania organizacional (Avey et al., 2010; Dias, 2013).

De modo a testar a Hipótese 2 (i.e., o ROSC tem um impacto positivo no PsyCap dos atores organizacionais), foram realizadas análises de regressão linear multivariada. Os resultados obtidos apontam para a clara existência de uma influência positiva do ROSC no PsyCap, sendo que todas as dimensões do primeiro tiveram efeitos positivos e significativos ($p < .001$) no PsyCap. Tal corrobora a nossa hipótese, demonstrando o quão o ROSC pode ser relevante na promoção de níveis mais positivos de PsyCap nos atores organizacionais.

Na relação entre os dois constructos destacamos o efeito da cultura de reconhecimento como aquele que mais influência tem sobre todas as dimensões do PsyCap. De facto, este é o único fator do ROSC que apresenta uma elevada influência sobre a esperança, a autoeficácia/confiança e o otimismo, exercendo também uma considerável influência sobre a resiliência. Podemos, assim, afirmar que quanto mais as organizações

adotarem uma cultura de reconhecimento que crie espaço para a expressão da singularidade, que valorize a dedicação dos colaboradores, e na qual o reconhecimento atribuído pelas contribuições singulares permita o crescimento e desenvolvimento dos indivíduos (Cabo-Leitão & dos Santos, 2011a), maior será o nível de PsyCap dos seus colaboradores.

O reconhecimento dos colegas de trabalho é, no geral, a segunda dimensão mais influente do ROSC, apresentando uma maior influência sobre a autoeficácia/confiança. Este resultado pode ser explicado pelo efeito da necessidade de reconhecimento e valorização social que o ser humano possui. Assim, quanto mais os colaboradores percebem que os seus colegas de trabalho valorizam os seus contributos individuais, mais eles têm confiança em si e sentem que são competentes, aspetos determinantes da autoeficácia/confiança (Bandura, 1997).

Por sua vez, a abertura e aceitação-integração revelou ser, de uma forma global, a terceira dimensão mais influente no PsyCap. De realçar é o impacto que esta exerce sobre o otimismo. Este fator do ROSC avalia a abertura e aceitação de opiniões divergentes e contribuições pessoais, demonstrando a abertura de uma organização e da gestão para a criação e geração de ideias e contribuições singulares (Cabo-Leitão & dos Santos, 2011a). Dito isto, a nossa interpretação para este resultado é no sentido de que os colaboradores, ao perceberem esta abertura e aceitação, sentem-se em posição de apresentar novas ideias e exprimir livremente as suas opiniões, sem que tenham de inibir esta necessidade ou sejam ignorados. Isto é, os colaboradores percebem oportunidades de contribuir para o coletivo a partir das suas singularidades. Tal permitirá que se sintam mais positivos em relação ao futuro e sintam uma maior motivação para o trabalho, o que remete diretamente para o otimismo (Forgeard & Seligman, 2012; Luthans, 2002a).

O reconhecimento tangível apresentou-se como aquele que, de um modo geral, menor impacto tem sobre o PsyCap. Tal pode dever-se ao facto de este tipo de reconhecimento envolver recompensas que se associam à motivação extrínseca – estas são consequência do reconhecimento e possuem um valor em si, não havendo a necessidade de serem internalizadas – o que pode justificar a razão pela qual esta dimensão exerce menor influência sobre o PsyCap. Ainda assim, tem um impacto positivo sobre

todas as dimensões do PsyCap, apresentando uma maior influência sobre a esperança. Este resultado indica que quanto mais os atores organizacionais perceberem oportunidades de serem promovidos ou reconhecidos monetariamente, e receberem mensagens de agradecimento pelas suas contribuições únicas, mais elevado é o seu nível de esperança. Ou seja, mais eles evidenciam uma maior energia direcionada para os objetivos e a capacidade de encontrar formas alternativas para os atingir (Luthans & Youssef, 2004; Snyder, Irving, & Anderson, 1991). Na nossa ótica, os colaboradores, ao serem reconhecidos de uma forma mais tangível, terão um melhor conhecimento sobre aquilo que é esperado deles e, com base nisso, estabelecem objetivos claros e empregam a energia necessária para a sua obtenção – encontrando diferentes formas de os atingir sempre que se depararem com obstáculos, já que possuem uma maior motivação – o que remete para a esperança.

Relembramos que todas as dimensões do PsyCap são influenciadas positivamente, e de forma significativa, por todas as dimensões do ROSC, no entanto, decidimos refletir sobre aquelas que mais se destacaram. Como podemos ver, de um modo geral, há dimensões do ROSC que têm um maior impacto sobre o PsyCap que outras. Assim, são necessários estudos adicionais que nos permitam melhor perceber o porquê.

No artigo de criação e validação do QRSC, Cabo-Leitão e dos Santos (2011b), identificaram diferenças significativas ao nível do género, relativamente ao fator reconhecimento dos colegas de trabalho, no qual os participantes do sexo masculino manifestaram resultados superiores. Assim, procurámos averiguar se o mesmo se verifica na presente amostra, analisando também a influência do género na perceção de PsyCap. Deste modo, para testar a Hipótese 3 (i.e., existem diferenças de género na perceção de ROSC e de PsyCap), procedemos a duas análises multivariadas da variância.

Relativamente ao ROSC, os resultados indicam que o sexo masculino percebe de um modo significativamente superior o reconhecimento tangível e, paralelamente ao estudo anterior (Cabo-Leitão & dos Santos, 2011b), o reconhecimento dos colegas de trabalho. Tal permite-nos concluir que, comparativamente às mulheres, os homens consideram mais que as suas contribuições singulares são reconhecidas de forma

objetiva e direta, verbal ou monetariamente, tendo a possibilidade de progressão na carreira. Adicionalmente, os homens percebem mais do que as mulheres que as suas contribuições singulares são reconhecidas e valorizadas pelos seus colegas de trabalho. Sabemos que, na generalidade, os homens tendem a ter salários mais elevados e uma maior possibilidade de progredirem na carreira⁴. Ainda assim, deixamos a questão em aberto: será que o que está na base destes resultados está relacionado com estereótipos culturais de diferenças de género ou existe efetivamente uma diferença nas contribuições efetuadas por cada género, levando a valores superiores no reconhecimento?

No que diz respeito ao PsyCap, os resultados sugerem uma perceção significativamente superior por parte do sexo masculino de autoeficácia/confiança e de esperança. Ou seja, os resultados indicam que os homens sentem níveis superiores de confiança, comparativamente com as mulheres, em diferentes situações de trabalho (e.g., quando procuram uma solução para um problema a longo prazo; quando representam a sua equipa em reuniões; quando estabelecem contacto com pessoas fora da empresa). De igual forma, indicam que os homens percecionam uma maior energia para atingir os seus objetivos, bem como uma maior capacidade de encontrar diferentes formas de alcançar os seus objetivos no trabalho, em comparação com as mulheres.

Atendendo a estas diferenças, consideramos relevante a realização de estudos adicionais que analisem de forma mais detalhada a influência da variável género na perceção de ROSC e PsyCap e que, assim, contribuam para perceber as razões destas existirem, bem como as suas implicações.

VI - Conclusões

O principal objetivo desta investigação foi perceber a relação entre o ROSC e o PsyCap. Como vimos, até então esta não havia sido averiguada. Porque do ponto de vista concetual nos fazia sentido estudá-la, propusemo-nos a tal. Mais concretamente, foi nosso objetivo explorar a relação entre

⁴ Veja-se, a título de exemplo, os dados do observatório brasileiro sobre a igualdade de género (<http://www.observatoriodegenero.gov.br/menu/noticias/homens-recebem-salarios-30-maiores-que-as-mulheres-no-brasil/>) e os da Comissão para a igualdade no trabalho e no emprego, que cita dados da União Europeia (http://www.cite.gov.pt/pt/acite/disparidadessalariais_05.html).

ambos os constructos, bem como analisar a influência do ROSC no PsyCap e testar possíveis diferenças de género na percepção de cada um deles.

Os resultados permitiram-nos constatar que o ROSC tem um impacto positivo sobre o PsyCap. Esta influência é de tal modo evidente, que todas as dimensões do ROSC apresentaram um efeito positivo e significativo sobre todas as dimensões do PsyCap, sendo que o efeito da cultura de reconhecimento revelou ser a dimensão mais influente. Adicionalmente, foram encontradas diferenças de género na percepção de reconhecimento tangível e reconhecimento dos colegas de trabalho, bem como na percepção de autoeficácia/confiança e esperança. Com efeito, os homens apresentam valores superiores às mulheres nas referidas dimensões. Esta dissertação alerta, por isso, a comunidade e, em específico, as organizações para que procurem perceber o porquê destas diferenças, de forma a contornar os problemas associados.

No que concerne às limitações desta investigação, cabe-nos apontar quatro aspetos essenciais. A primeira limitação prende-se com a inexistência de outros estudos, alusivos à relação entre o ROSC e o PsyCap, que permitam a comparação a nível nacional ou internacional. A segunda remete para o facto de o ROSC ser um constructo ainda pouco investigado. Ainda assim, acreditamos que este tem potencial para vir a receber maior atenção por parte da comunidade científica, o que permitirá aprofundar o conhecimento acerca do próprio, contribuindo para outras investigações. A terceira limitação refere-se ao facto de este se tratar de um estudo de desenho correlacional, com recurso a medidas de autorresposta. Por último, a quarta limitação remete para o efeito de tendência central a que as escalas de Likert podem conduzir.

Por outro lado, o facto da relação entre o ROSC e o PsyCap nunca ter sido estudada torna esta investigação numa mais-valia, uma vez que contribui para o início do seu estudo, avançando já com um relevante conhecimento acerca da mesma. O *N* da nossa amostra é outra potencialidade deste estudo, uma vez que permite mais facilmente generalizar os resultados obtidos para a população portuguesa. Além disso, o equilíbrio entre o *N* das subamostras do género é outro aspecto que torna a nossa investigação mais consistente. Por fim, o tipo de análises efetuadas constitui-se num outro ponto forte, já que estas apresentam considerável

robustez estatística.

Tendo em conta os resultados obtidos, concluímos que todas as hipóteses testadas foram sustentadas empiricamente, indo ao encontro daquilo que se previa com base no enquadramento concetual. Estes resultados representam um contributo importante, não só para a investigação sobre a relação dos dois constructos analisados, como também para a intervenção. Assim, este estudo aponta claramente para a importância da implementação, por parte das organizações, de práticas que reconheçam a singularidade contributiva dos seus colaboradores, visando níveis mais elevados de PsyCap.

Como sugestões para investigações futuras apontamos, mais uma vez, a necessidade de serem realizadas análises mais detalhadas em relação às diferenças de género na perceção de ROSC e de PsyCap. Consideramos, também, que seria interessante replicar este estudo nas mesmas organizações da nossa amostra, com o propósito de averiguar se os resultados são consistentes. Mais ainda, um cruzamento dos dados obtidos nesta investigação com um estudo posterior acerca dos níveis de produtividade parece-nos ser extremamente pertinente. Por último, e uma vez que os estudos em torno do ROSC e do instrumento que o mede são escassos, assume-se relevante a realização de mais investigação acerca do mesmo.

Referências bibliográficas

- Antunes, A. C., Caetano, A. & Pina e Cunha, M. (2013). O papel do capital psicológico na criação de valor para as organizações. *Revista Portuguesa e Brasileira de Gestão*, 12(3), 2-10.
- Appelbaum, S. H. & Kamal, R. (2000). An analysis of the utilization and effectiveness of non-financial incentives in small business. *The Journal of Management Development*, 19 (9), 733-763.
- 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. doi: 10.1002/hrm.20294
- Avey, J. B., Luthans, F., Smith, R. M. & Palmer, N. F. (2010). Impact of positive psychological capital on employee well-being over time. *Journal of Occupational Health Psychology*, 15(1), 17–28. doi: 10.1037/a0016998
- Avey, J. B., Luthans, F. & Youssef, C. M. (2010). The additive value of positive psychological capital in predicting work attitudes and behaviors. *Journal of Management*, 36(2), 430-452.
- 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. doi: 10.1002/hrdq.20070
- Azanza, G., Domínguez, A. J., Moriano, J. A. & Molero, F. J. (2014). Capital psicológico positivo. Validación del cuestionario PCQ en España. *Anales de Psicología*, 30(1), 294-301.
- Bakker, A. B. & Schaufeli, W. B. (2008). Positive organizational behavior: engaged employees in flourishing organizations. *Journal of Organizational Behavior*, 29, 147-154. doi: 10.1002/job.515
- Bandura, A. (1977). Self-Efficacy: Toward a Unifying Theory of Behavioral Change. *Psychological Review*, 84, 191-215.
- Bandura, A. (1995). *Self-efficacy in Changing Societies*. NY: Cambridge

University Press.

- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. NY: W. H. Freeman and Company.
- Besteiro, C. S. (2015). *O impacto da Liderança Autêntica na percepção de Reconhecimento Organizacional da Singularidade Contributiva* (Dissertação de Mestrado). Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação, Universidade de Coimbra, Portugal.
- Bishop, J. (1987). The recognition and reward of employee performance. *Journal of Labor Economics*, 5 (4), 36-56.
- Brewer, M. B. (1991). The social self: On being the same and different at the same time. *Personality & Social Psychology Bulletin*, 17(5), 475–482.
- Brun, J. P. & Dugas, N. (2002). *La reconnaissance au travail: une pratique riche de sens*. Chair in Occupational Health and Safety Management, Quebec, Canada.
- Brun, J. P. & Dugas, N. (2008). An analysis of employee recognition: perspectives on human resources practices. *The International Journal of Human Resource Management*, 19(4), 716-730. doi: 10.1080/09585190801953723
- Burns, D.J. & Brady, J. (2001). A cross-cultural comparison of the need for uniqueness in Malasia and the United States. *The Journal of Social Psychology*, 132 (4), 487-495.
- Cabo-Leitão, C. S. & dos Santos, N. (2011a). Organizational Recognition of the Contributive Uniqueness: Construction of an instrument for its assessment. *Master Dissertation in Psychology*: University of Évora, Portugal.
- Cabo-Leitão, C. S. & dos Santos, N. (2011b). Questionário de Reconhecimento da Singularidade Contributiva: Construção e estudos psicométricos. *Psychologica*, 55, 61-77.
- Carver, C. S., & Scheier, M. S. (2002). Optimism. In C. R. Snyder & S. J. Lopez (Eds.), *Handbook of positive psychology* (pp. 231–243). Oxford, UK: Oxford University Press.

- Choi, Y. & Lee, D. (2014) Psychological capital, Big Five traits, and employee outcomes. *Journal of Managerial Psychology*, 29(2), 122-140. doi: 10.1108/JMP-06-2012-0193
- Cohen, J. (1988). *Statistical power analysis for the behavioural sciences* (2nd ed.). New York: Academic Press.
- Coutu, D. L. (2002). How resilience works. *Harvard Business Review*. 80(5), 46-55.
- Dawkins, S., Martin, A., Scott, J. & Sanderson, K. (2013). Building on the positives: A psychometric review and critical analysis of the construct of Psychological Capital. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 86, 348–370. doi:10.1111/joop.12007
- De Waal, J. J., & Pienaar, J. (2013). Towards understanding causality between work engagement and psychological capital. *SA Journal of Industrial Psychology*, 39(2), 1-10. doi:10.4102/sajip.v39i2.1113
- Demir, M., Simsek, Ö. F., & Procsal, A. D. (2013). I Am so Happy ‘Cause My Best Friend Makes Me Feel Unique: Friendship, Personal Sense of Uniqueness and Happiness. *Journal of Happiness Studies*, 14(4), 1201-1224. doi: 10.1007/s10902-012-9376-9
- Dias, S. (2013). The impact of the recognition of contributive uniqueness on organizational citizenship behaviors. *Master's dissertation – European Master on Work, Organizational and Personnel Psychology*, University of Coimbra.
- Dos Santos, N. R. (1999). Identidade e cooperação: individual e colectivo em contextos organizacionais. *Doctoral dissertation in psychology*: University of Évora.
- Dos Santos, N. R. (2011). O Desempenho e a sua Avaliação: Dicotomias na prática, desafios para a investigação. In A. D. Gomes (Ed.), *Psicologia das Organizações, do Trabalho e dos Recursos Humanos*, 580-613. Coimbra: Imprensa da Universidade de Coimbra.
- Forgeard, M. J. C. & Seligman, M. E. P. (2012). Seeing the glass half full: A review of the causes and consequences of optimism. *Pratiques*

psychologiques 18, 107–120. doi:10.1016/j.prps.2012.02.002

- Fu, J., Sun, W., Wang, Y., Yang, X. & Wang, L. (2013). Improving job satisfaction of Chinese doctors: The positive effects of perceived organizational support and psychological capital. *Public Health*, 127, 946-951. Retrieved from: <http://dx.doi.org/10.1016/j.puhe.2012.12.017>
- George, D. & Mallery, M. (2003). *Using SPSS for Windows Step by Step: a simple guide and reference*. Boston, MA: Allyn & Bacon.
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B. (1959). *The motivation to work*. New York: John Wiley & Sons.
- Kim, H. & Markus, H. R. (1999). Deviance or Uniqueness, Harmony or Conformity? A Cultural Analysis. *Journal of Personality and Social Psychological Association*, 77(4), 785-800.
- 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.
- Ling, I. (2008). Counterconformity: An attribution model of adolescents' uniqueness-seeking behaviors in dressing. *Adolescence*, 172(43), 881- 893.
- 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. doi: 10.1002/job.165
- Luthans, F. (2012). Psychological Capital: Implications for HRD, Retrospective Analysis, and Future Directions. *Human Resource Development Quarterly*, 23 (1), 1-8. doi: 10.1002/hrdq.21119
- Luthans, F., Luthans, K., & Luthans, B. (2004). Positive psychological capital: Going beyond human and social capital. *Business Horizons*, 47(1), 45-50.

- Luthans, F., Avey, J. B., Avolio, B. J., Norman, S., Combs, G. (2006). Psychological capital development: Toward a microintervention. *Journal of Organizational Behavior*, 27, 387–393.
- Luthans, F., Avey, J. B., & Patera, J. L. (2008). Experimental Analysis of a Web-Based Training Intervention to Develop Positive Psychological Capital. *Academy of Management Learning & Education*, 7(2), 209–221.
- Luthans, F., Avolio, B. J., Avey, J. B. y Norman, S. M. (2007b). Positive psychological capital: Measurement and relationship with performance and satisfaction. *Personnel Psychology*, 60(3), 541-572. doi:10.1111/j.1744-6570.2007.00083.x
- Luthans, F., Avolio, B. J., Walumbwa, F. O., & Li, W. (2005). The psychological capital of chinese workers: exploring the relationship with performance. *Management and Organization Review*, 1, 247-269. doi: 10.1111/j.1740- 8784.2005.00011.x
- Luthans, F., Norman, S. M., Avolio, B. J., & Avey, J. B. (2008). The mediating role of psychological capital in the supportive organizational climate - employee performance relationship. *Journal of Organizational Behavior*, 29, 219–238. doi: 10.1002/job.507
- Luthans, F., Vogelgesang, G. R., & Lester, P. B. (2006). Developing the Psychological Capital of Resiliency. *Human Resource Development Review*, 5(1), 25-44.
- 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. doi:10.1016/j.orgdyn.2004.01.003
- Luthans, F. & Youssef, C. M. (2007). Emerging Positive Organizational Behavior. *Journal of Management* 33(3), 321-349. doi: 10.1177/0149206307300814
- Luthans, F., Youssef, C. M., & Avolio, B. J. (2007a). *Psychological capital: Developing the human competitive edge*. New York: Oxford University Press.

- Lynn, M. & Snyder, C. R. (2002). Uniqueness seeking. In C. R. Snyder & S. J. Lopez (Eds). *Handbook of Positive Psychology* (pp. 395-410). Oxford University Press.
- Macey, W. H. & Schneider, B. (2008). The meaning of employee engagement. *Industrial and Organizational Psychology, 1*, 3-30.
- Machado, F.I.M.P., (2008). *Capital psicológico positivo e criatividade dos colaboradores: Um estudo exploratório em organizações de I&DT*. Dissertação de Mestrado em Gestão da Inovação e do Conhecimento, Departamento de Economia, Gestão e Engenharia Industrial, Universidade de Aveiro, Portugal.
- Marôco, J. (2010). *Análise de equações estruturais: Fundamentos teóricos, software & aplicações*. Pêro Pinheiro: Report Number, Lda.
- Maslow, A. H. (1943). A theory of human motivation. *Psychological Review, 370-396*.
- Masten, A. S. (2001). Ordinary magic: resilience processes in development. *American Psychologist, 56*, 227–239.
- Mónico, L. M., Pais, L., dos Santos, N. R., & Santos, D. (2014). Psychological capital in Portuguese workers: Contributions to the validity and reliability of the Psycap Questionnaire. *Proceedings of the SGEM Conferences on Social Sciences and Arts, 1*, 319-326.
- Newman, A., Ucbasaran, D., Zhu, F. & Hirst, G. (2014). Psychological capital: A review and synthesis. *Journal of Organizational Behavior, 35*, 120-138. doi: 10.1002/job.1916
- Nunnally, J. (1978). *Psychometric theory*. New York, NY: McGraw-Hill.
- O'Donnel, M. P. (2007). Psychologically healthy workplaces. *American Journal of Health Promotion, 21*(3): iv.
- Peterson, S. J., Balthazard, P. A., Waldman, D. A., & Thatcher, R. W. (2008). Neuroscientific Implications of Psychological Capital: Are the Brains of Optimistic, Hopeful, Confident, and Resilient Leaders Different? *Organizational Dynamics, 37*(4), 342–353. doi:10.1016/j.orgdyn.2008.07.007

- Peterson, S. J., Luthans, F., Avolio, B. J., Walumba, F. O., & Zhang, Z. (2011). Psychological Capital and employee performance: A latent growth modeling approach. *Personnel Psychology, 64*, 427–450.
- Rahimnia, F., Mazidi, A. K., & Mohammadzadeh, Z. (2013). Emotional mediators of psychological capital on well-being: The role of stress, anxiety, and depression. *Management Science Letters, 3*, 913–926. doi: 10.5267/j.msl.2013.01.029
- Roulin, N., Bangerter, A., & Yerly, E. (2011). The Uniqueness Effect in Selection Interviews. *Journal of Personnel Psychology, 10*(1), 43-47. doi: 10.1027/1866-5888/a000024
- Santos, E., Ferreira, J. A., Silva, C., Almeida, J. G. (2010). Saúde e felicidade: prospectos positivos. In E. Santos, J. A. Ferreira, P. Santos, J. P. Leitão, R. David, C. Figueiredo, C. Silva, & J. G. Almeida (Eds.), *Aconselhamento na Saúde: perspectivas integradoras* (pp. 343-356). Viseu: Psicossoma.
- 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. doi:10.1111/j.1467-6494.1987.tb00434.x
- Seco, H. I. (2015). *Análise bibliométrica do capital psicológico* (Dissertação de Mestrado). Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação, Universidade de Coimbra, Portugal.
- Seligman, M., & Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive Psychology: An Introduction. *American Psychologist, 55*, 5-14.
- Seligman, M., Steen, T., Park, N. & Peterson, C. (2005). Positive Psychology Progress: Empirical Validation of Interventions. *American Psychologist, 60*(5), 410-421. doi:10.1037/0003-066X.60.5.410
- Simsek, Ö. F., & Yalınçetin, B. (2010). I feel unique, therefore I am: The development and preliminary validation of the personal sense of uniqueness (PSU) scale. *Personality and Individual Differences, 49*(6), 576-581. doi:10.1016/j.paid.2010.05.006

- Snyder, C. R. & Fromkin, H. L. (1980). *Uniqueness: The human pursuit of difference*. New York, NY: Plenum Press.
- Snyder, C. R., Irving, L., & Anderson, J. (1991). Hope and health: Measuring the will and the ways. In C. R. Snyder & D. R. Forsyth (Eds.), *Handbook of social and clinical psychology*, 285-305. Elmsford, NY: Pergamon.
- Song, D. & Lee, J. (2013). Balancing “We” and “I”: Self-construal and an alternative approach to seeking uniqueness. *Journal of Consumer Behaviour* 12, 506-516. doi: 10.1002/cb.1455
- Sousa, E., dos Santos, N. R., Mónico, L. M., & Pais, L. (2014). Organizational Recognition of Contributive Uniqueness Questionnaire: Confirmatory factor analysis. *Proceedings of the SGEM Conferences on Social Sciences and Arts, 1*, 263-270.
- Stajkovic, A. D. & Luthans, F. (1998). Social cognitive theory and self-efficacy: Going beyond traditional motivational and behavioral approaches. *Organizational Dynamics*, 26(4), 62–74. doi: org/10.1016/S0090-2616(98)90006-7
- Stewart, M., Reid, G., & Mangham, C. (1997). Fostering children’s resilience. *Journal of Pediatric Nursing*, 12, 21–31.
- Sun, T., Zhao, X. W., Yang, L. B. & Fan, L. H. (2012). The impact of psychological capital on job embeddedness and job performance among nurses: A structural equation approach. *Journal of Advanced Nursing*, 68(1), 69–79. doi: 10.1111/j.1365-2648.2011.05715.x
- Tabachnick, B. G., & Fidell, L. S., (2001). *Using multivariate statistics* (4th ed.). Boston: Allyn & Bacon.
- Tian, K. T., Bearden, W. O., & Hunter, G. L. (2001). Consumers' Need for Uniqueness: Scale Development and Validation. *Journal of Consumer Research* 28, 50-66.
- Tian, K. T. & McKenzie, K. (2001). The Long-Term Predictive Validity of the Consumers' Need for Uniqueness Scale. *Journal of Consumer Psychology*, 10(3), 171-193.
- Zhang, X., Li, Y., Ma, S., Hu, J., & Jiang, L. (2014). A structured reading

materials-based intervention program to develop the psychological capital of chinese employees. *Social Behavior and Personality*, 42(3), 503-516. doi: [org/10.2224/sbp.2014.42.3.503](https://doi.org/10.2224/sbp.2014.42.3.503)

Anexos

Anexo A – Questionário do Reconhecimento Organizacional da Singularidade Contributiva

Diga até que ponto concorda com as seguintes afirmações sobre diversas práticas relacionadas com o seu trabalho, tendo como referência a organização/empresa onde exerce atualmente a sua atividade profissional ou, no caso de mais do que um local de trabalho, tendo como referência aquele que considera mais representativo da sua atividade profissional.

Responda a cada um dos itens de acordo com a escala entre 1 e 7, sendo que:

Discordo totalmente 1 2 3 4 5 6 7 Concordo totalmente

1. Mesmo que fizesse um ótimo trabalho, isso seria ignorado na minha organização	1 2 3 4 5 6 7
2. Na minha organização, a chefia motiva-me a fazer o meu trabalho cada vez melhor	1 2 3 4 5 6 7
3. O que cada um faz poderia ser feito exatamente da mesma forma pelos outros membros da organização	1 2 3 4 5 6 7
4. Na minha organização existe reconhecimento dos trabalhadores cujos esforços fazem a diferença	1 2 3 4 5 6 7
5. Nesta organização cada um é reconhecido pela contribuição única que dá	1 2 3 4 5 6 7
6. As pessoas nesta organização recebem apresentar as suas ideias	1 2 3 4 5 6 7
7. No meu trabalho, tenho oportunidade de fazer aquilo que sei fazer melhor	1 2 3 4 5 6 7
8. A nível hierárquico as diferentes contribuições das diferentes pessoas são valorizadas	1 2 3 4 5 6 7
9. Nesta organização, o facto de sermos reconhecidos na nossa contribuição, ajuda-nos a crescer como pessoas	1 2 3 4 5 6 7
10. As ideias originais dos membros são formalmente elogiadas na organização	1 2 3 4 5 6 7
11. Na minha organização existe abertura para que possa expressar as minhas opiniões	1 2 3 4 5 6 7
12. Cada membro da organização tem autonomia para ter iniciativas no trabalho	1 2 3 4 5 6 7
13. A minha organização reconhece que me dedico ao meu trabalho	1 2 3 4 5 6 7
14. É prática comum nesta organização sermos reconhecidos pelas nossas contribuições singulares	1 2 3 4 5 6 7
15. Nesta organização as críticas sobre o meu trabalho são acompanhadas de explicação sobre como melhorar	1 2 3 4 5 6 7
16. Nesta organização é frequente ouvir críticas construtivas face ao meu trabalho	1 2 3 4 5 6 7
17. A minha organização reconhece que dou um contributo que os outros não dão	1 2 3 4 5 6 7
18. Nesta organização, como somos reconhecidos pela nossa contribuição, desenvolvemo-nos mais	1 2 3 4 5 6 7
19. A diversidade é estimulada nesta organização	1 2 3 4 5 6 7

20. Na minha organização existe oportunidade de progressão de carreira	1 2 3 4 5 6 7
21. Sinto-me reconhecido(a) nesta organização porque a minha contribuição é valorizada	1 2 3 4 5 6 7
22. Quando sou reconhecido(a) na minha organização por um trabalho bem feito, procuro no futuro fazer ainda melhor	1 2 3 4 5 6 7
23. Sinto que os meus contributos são valorizados nesta organização	1 2 3 4 5 6 7
24. Nesta organização as pessoas sentem-se inibidas de criticar as ideias ou propostas que alguém apresentou	1 2 3 4 5 6 7
25. Recebo mensagens de agradecimento pelo meu contributo para a organização	1 2 3 4 5 6 7
26. As pessoas nesta organização sentem que as suas contribuições únicas são valorizadas	1 2 3 4 5 6 7
27. O meu superior hierárquico está envolvido na maioria dos assuntos relacionados com o meu trabalho	1 2 3 4 5 6 7
28. Na minha organização é importante elogiar um trabalho bem feito	1 2 3 4 5 6 7
29. A minha opinião é importante para o meu superior hierárquico	1 2 3 4 5 6 7
30. Sou reconhecido monetariamente pelo meu contributo para a organização	1 2 3 4 5 6 7
31. Recebo elogios do meu superior hierárquico pelo meu contributo para a organização	1 2 3 4 5 6 7
32. A minha organização valoriza os contributos extra que possa dar	1 2 3 4 5 6 7
33. Sinto que sou reconhecido(a) pelo meu trabalho no dia-a-dia	1 2 3 4 5 6 7
34. Quando dou um contributo significativo para determinada tarefa/projeto, sou reconhecido(a) por parte da organização	1 2 3 4 5 6 7
35. Nesta organização as críticas às ideias transformam-se rapidamente em críticas pessoais	1 2 3 4 5 6 7
36. Na minha organização posso ser promovido(a) pela minha contribuição única	1 2 3 4 5 6 7
37. Na minha organização os colegas reconhecem o meu contributo	1 2 3 4 5 6 7
38. Nesta organização, a minha contribuição é legitimada porque é reconhecida	1 2 3 4 5 6 7
39. Sou reconhecido/elogiado pelos clientes/utentes pelo trabalho/serviço bem feito	1 2 3 4 5 6 7
40. Nesta organização, os colegas dão valor aos contributos singulares de cada um	1 2 3 4 5 6 7
41. Nesta organização as pessoas debatem as ideias sem se sentirem reprimidas	1 2 3 4 5 6 7
42. Na minha organização, sinto que sou ignorado(a) nas opiniões que dou	1 2 3 4 5 6 7

Anexo B – Questionário de Capital Psicológico

<p>2 Relativamente às afirmações que se seguem, pense em que medida descrevem o modo como pode pensar acerca de si no momento atual. Use a escala seguinte para indicar, rodeando com um círculo, o grau em que concorda ou discorda com cada uma das seguintes afirmações:</p> <p>1 = Discordo fortemente; 2 = Discordo; 3 = Discordo um pouco 4 = Concordo um pouco; 5 = Concordo; 6 = Concordo fortemente;</p>						
1. Sinto-me confiante quando procuro uma solução para um problema de longo prazo	1	2	3	4	5	6
2. Sinto-me confiante ao representar a minha área de trabalho em reuniões com a gestão da organização	1	2	3	4	5	6
3. Sinto-me confiante ao contribuir para as discussões sobre a estratégia da organização	1	2	3	4	5	6
4. Sinto-me capaz de ajudar a definir objetivos para a minha área de trabalho	1	2	3	4	5	6
5. Sinto-me confiante ao estabelecer contacto com pessoas fora da empresa (por exemplo, clientes e fornecedores) para discutir problemas	1	2	3	4	5	6
6. Sinto-me confiante a apresentar informação a um grupo de colegas	1	2	3	4	5	6
7. Se me encontrasse numa situação difícil no trabalho, conseguiria pensar em muitas formas de sair dela	1	2	3	4	5	6
8. Atualmente procuro alcançar os meus objetivos com grande energia	1	2	3	4	5	6
9. Para qualquer problema existem muitas formas de resolvê-lo	1	2	3	4	5	6
10. Neste momento vejo-me como uma pessoa bem sucedida no trabalho	1	2	3	4	5	6
11. Consigo pensar em muitas formas de alcançar os meus objetivos no trabalho	1	2	3	4	5	6
12. Neste momento estou a alcançar os objetivos profissionais que defini para mim próprio(a)	1	2	3	4	5	6
13. Quando tenho uma contrariedade no trabalho, tenho dificuldade em recuperar e seguir em frente	1	2	3	4	5	6
14. De um modo ou de outro, em geral consigo gerir bem as dificuldades no trabalho	1	2	3	4	5	6
15. No trabalho, se for necessário, sou capaz de ficar "por minha conta e risco"	1	2	3	4	5	6
16. Em geral ultrapasso com facilidade as coisas mais stressantes no trabalho	1	2	3	4	5	6
17. Consigo ultrapassar os momentos difíceis no trabalho, pois já passei anteriormente por dificuldades	1	2	3	4	5	6
18. Sinto que consigo lidar com muitas coisas ao mesmo tempo no trabalho	1	2	3	4	5	6
19. Quando as coisas estão incertas para mim no trabalho, habitualmente espero o melhor	1	2	3	4	5	6
20. Se algo de mal me pode acontecer no trabalho, isso acontecer-me-á	1	2	3	4	5	6
21. No meu trabalho olho sempre para o lado positivo das coisas	1	2	3	4	5	6
22. No trabalho, sou otimista acerca do que acontecerá no futuro	1	2	3	4	5	6
23. No trabalho, as coisas nunca me correm como gostaria	1	2	3	4	5	6
24. Trabalho com a convicção de que todo o contratempo tem um lado positivo	1	2	3	4	5	6