



Luís Miguel Monte Machado Relvas

QUALIDADE DE VIDA PROMOTORA DE PSYCAP?
ESTUDO ACERCA DA PERCEÇÃO DA QUALIDADE DE VIDA DOS INDIVÍDUOS COMO PROMOTORA DE PSYCAP

UE
172
876



UNIVERSIDADE DE ÉVORA | ESCOLA DE CIÊNCIAS SOCIAIS
DEPARTAMENTO DE PSICOLOGIA

**QUALIDADE DE VIDA
PROMOTORA DE PSYCAP?
ESTUDO ACERCA DA PERCEÇÃO
DA QUALIDADE DE VIDA DOS INDIVÍDUOS
COMO PROMOTORA DE PSYCAP**

Luís Miguel Monte Machado Relvas
Orientação: Prof. Doutor Miguel Pereira Lopes

Mestrado em Psicologia
Área de especialização: Psicologia do Trabalho e das Organizações

Évora | 2010

UNIVERSIDADE DE ÉVORA | ESCOLA DE CIÊNCIAS SOCIAIS

DEPARTAMENTO PSICOLOGIA

QUALIDADE DE VIDA PROMOTORA DE *PSYCAP*?

**ESTUDO ACERCA DA PERCEÇÃO DA QUALIDADE DE VIDA DOS INDIVÍDUOS COMO
PROMOTORA DE *PSYCAP*.**

Luís Miguel Monte Machado Relvas

Orientação: Prof. Doutor Miguel Pereira Lopes



172 8 76

Mestrado em Psicologia

Área de especialização: Psicologia do Trabalho e das Organizações

Évora | 2010

QUALIDADE DE VIDA PROMOTORA DE *PSYCAP*?

ESTUDO ACERCA DA PERCEPÇÃO DA QUALIDADE DE VIDA DOS INDIVÍDUOS COMO PROMOTORA DE *PSYCAP*.

Resumo

Os conceitos de Qualidade de Vida e *Psycap* tem vindo a ganhar popularidade nas últimas décadas. Vários têm sido os factores que têm contribuído para este crescente interesse nas questões que envolvem estes dois conceitos. Por um lado, temos a qualidade de vida e a sua importância para o desenvolvimento da sociedade e por outro, o *psycap* e todas as vantagens que traz o seu desenvolvimento nos indivíduos.

Partindo da importância que a qualidade de vida tem para o indivíduo pretendeu-se com este trabalho compreender de que forma esta poderá fomentar o desenvolvimento de *psycap* nos indivíduos.

Utilizando a amostra do estudo “Os Melhores Municípios para Viver”, estudou-se de que forma as percepções de qualidade de vida dos indivíduos fomentam o surgimento de *psycap*.

A análise dos resultados revelou que o *psycap* dos indivíduos é explicado, ainda que de uma forma moderada, pelos indicadores da qualidade de vida urbana.

Palavras-chave: Qualidade de Vida; Psicologia Positiva; Comportamento Organizacional Positivo; PsyCap.

QUALITY OF LIFE OF PROMOTER *PSYCAP*?

STUDY ON THE PERCEPTION OF QUALITY OF LIFE OF INDIVIDUALS AS PROMOTER OF *PSYCAP*.

Abstract

The concepts of Quality of Life and *PsyCap* has gained popularity in the recent decades. There have been several factors that have contributed to this growing interest in issues surrounding these two concepts. On one hand, we have quality of life and its importance to the development of society and secondly, *PsyCap* and all the benefits it brings to their development on individuals.

Starting from the importance that quality of life has for the individual, the goal of this research was to understand how quality of life can encourage the development of *PsyCap* individuals.

Using the sample of the study “Os Melhores Municípios para Viver”, we studied how the perceptions of quality of life of individuals foster the emergence of *PsyCap* on them.

The results showed that the *PsyCap* of individuals is explained, although in a moderate way by the indicators of quality of urban life.

Key-words: Quality of life; Positive Psychology; Positive Organizational Behavior; *Psycap*.

“A nossa recompensa encontra-se no esforço, e não no resultado. Um esforço total é uma vitória completa.”

Ghandi

Agradecimentos

Este trabalho dedico-o a todos que se esforçaram para o tornar possível. Àqueles que não permitiram o meu desânimo ao longo deste processo e que, continuamente me transmitiram força e optimismo para o seu desenvolvimento. A todos eles pretendo demonstrar o meu agradecimento com as seguintes palavras.

Ao Professor Miguel, orientador desta tese, pela motivação, incentivo e simpatia que sempre manifestou. Agradeço também o seu pragmatismo, prontidão e toda a disponibilidade demonstrada ao longo da sua elaboração. Finalmente a sua experiência, exigência, rigor, reflexões e críticas construtivas que foram o pilar da execução deste trabalho.

À Margarida, a quem reconheço todo o seu esforço para que construísse um trabalho do qual me orgulho e do qual, ela desde inicio sempre acreditou. Todas as ideias partilhadas e discutidas da forma entusiástica com que sempre me abordaste, foram um catalisador importante para toda esta etapa. Por seres um dos motivos que contribui para a minha felicidade e olhar positivo sobre a vida.

A todo o departamento de Psicologia da Universidade de Évora. Foi graças aos docentes que encontrei durante estes 5 anos que consegui desenvolver o espírito crítico e todas as capacidades necessárias para o desenvolvimento de um trabalho desta ordem.

Ao *INTEC* pela contribuição para que este estudo fosse possível.

A todos aqueles que revelaram interesse pela temática desta tese, e com quem partilhei momentos de reflexão, o que muitas vezes foi decisivo para o avançar do trabalho e ajudar a manter a minha confiança no mesmo.

Por último, mas não menos importante, à minha família. É graças a ela que me foi possível a frequência do curso de Psicologia. Sempre desejaram o melhor para mim, tornando todos os meus desejos possíveis e reais. Foram eles quem sempre me proporcionaram a qualidade de vida necessária ao desenvolvimento da minha positividade.

A todos, muito obrigado!

ÍNDICE

Resumo	iii
Abstract	iv
Agradecimentos	vi
Índice	viii
Índice de Quadros e Tabelas	x

CAPÍTULO I – INTRODUÇÃO

1. Introdução.....	2
--------------------	---

CAPÍTULO II – ENQUADRAMENTO NA LITERATURA

2.1. Psicologia Positiva.....	9
2.2. Abordagem Positiva nas Organizações.....	14
2.2.1. Escola Organizacional Positiva.....	14
2.2.2. Comportamento Organizacional Positivo.....	18
2.2.2.1. Capital Psicológico Positivo.....	19
2.2.2.2. Capacidades Psicológicas Positivas.....	24
- Felicidade.....	24
- Esperança.....	25
- Optimismo.....	26
- Resiliência.....	27
- Auto-eficácia.....	29
- Satisfação.....	29
- Inteligência Emocional.....	30

2.3. Qualidade de Vida.....	33
-----------------------------	----

CAPÍTULO III - MÉTODO

3.1. Amostra.....	40
3.2. Instrumento de Medida.....	41
3.3. Procedimentos e Cuidados Éticos.....	42

CAPÍTULO IV - RESULTADOS

4.1. Análise dos resultados do Questionário “Os melhores Municípios para Viver”.....	44
4.2. Correlação entre as variáveis.....	53
4.3. As percepções da qualidade de vida explicam o nível de <i>psycap</i> nos indivíduos.....	55

CAPÍTULO V – DISCUSSÃO E CONCLUSÃO

5.1. Discussão.....	58
5.2. Implicações Práticas.....	66
5.3. Limitações e Futuras Direcções.....	67
5.4. Conclusão.....	68

REFERÊNCIAS.....	70
-------------------------	-----------

ANEXOS

ANEXO 1. Questionário utilizado no estudo

ANEXO 2. Pedido de Autorização dirigido ao *INTEC*

ÍNDICE DE QUADROS E TABELAS

QUADRO 1. Caracterização da amostra	41
TABELA 1. <i>Cálculo da Fidelidade do Questionário Qualidade de Vida</i>	44
TABELA 2. <i>Cálculo da Fidelidade das dimensões do questionário</i>	45
TABELA 3. Valores próprios e variância do questionário.....	47
TABELO 4. Estrutura factorial do questionário “Os melhores municípios para viver”.....	48
TABELA 5. <i>Teste de Distribuição da Normal</i>	53
TABELA 6. Estatística Descritiva e Correlações entre as Variáveis	54
TABELA 7. Qualidade de Vida e <i>PsyCap</i>	55

CAPÍTULO I

INTRODUÇÃO

1. INTRODUÇÃO

“Sugary white sand gleams under the bright yucatán sun, aquamarine water teems with tropical fish and lazy sea turtles, cold Mexican beer beckons beneath the shady thatch of palapas – it’s hard to imagine a sweeter spot than Akumal, Mexico, to contemplate the joys of being alive. And that was precisely the agenda when three leading psychologists gathered in this Mexican paradise to plot a new direction for psychology.”

(in Time Magazine, 2004)

O que nos faz feliz? Qual a importância da nossa felicidade?

Ao longo da sua história a psicologia debruçou-se sobre as dores da mente humana: a ansiedade, a depressão, a neurose, a obsessão, a paranóia, a desilusão, etc. O objectivo dos praticantes desta ciência era trazer os seus pacientes de um estado negativo para um estado neutro, considerado normal, ou, nas palavras de Martin Seligman “de um menos cinco para um zero”.

Quando Seligman foi eleito presidente da APA, tentou virar esta visão negativa da psicologia para um lado mais positivo. Foi a sua missão, tentar perceber como poderíamos passar do “zero para o mais cinco”. Este foi um passo importante para o surgimento da psicologia positiva (Pina e Cunha, Rego & Cunha, 2006).

Desta forma, após décadas a deambular na escuridão da mente, vários investigadores aventuraram-se no local mais colorido da mente, a tão desejada ilha paradisíaca onde o sol brilha de forma radiante... Seligman conseguiu, desta forma, virar muitos investigadores para o lado contrário do zero ao qual se situavam até então, surgindo desta forma vários estudos acerca do que faz as pessoas felizes. Autores como, Anielski (2007), New Economics Foundation [NEF] (2006) e Starke

(2004) realizaram alguns estudos nesta área, procurando identificar os indicadores que sustentam a felicidade.

Vários destes estudos foram-se debruçando sobre o optimismo, felicidade, boa saúde física, etc. Mas o que é que eles nos foram dizendo acerca do que faz as pessoas felizes? Amizade, ambiente, educação, satisfação com a vida... São alguns dos factores que contribuem para a felicidade dos indivíduos. Todos estes factores podem ser conceptualizados em termos de qualidade de vida. Sendo assim, podemos pensar que a qualidade de vida dos indivíduos poderá ser um ponto crucial à sua felicidade e bem-estar. Mas de que forma a qualidade de vida actua sob a capacidade de olhar positivamente sobre a vida?

É objectivo da psicologia positiva o estudo das condições que contribuem para a optimização dos indivíduos, grupos e instituições (Gable & Haidt, 2005). Esta deveria então, preocupar-se com a forma como a qualidade de vida poderá contribuir para uma visão optimista nos indivíduos e o seu melhor funcionamento.

Homem feliz, trabalhador feliz!

Todos nós, sem excepção procuramos ser felizes. Esta é a realidade da vida, mesmo da vida organizacional e do mundo de trabalho (Cunha, Rego & Cunha, 2006). Mas antes de nos sentirmos felizes no nosso local de trabalho acredito que tenhamos de nos sentir bem com o ambiente que nos rodeia. O local em que vivemos, as amizades que construímos, etc., podemos afirmar serem importantes factores que contribuem para assegurar a qualidade de vida. Esta última irá desempenhar um papel fundamental na promoção de pessoas felizes e, acredito que também de trabalhadores felizes.

Desde sempre foram ignoradas as necessidades humanas e tem cabido às diversas ciências sociais o importante papel de valorizá-las (Seligman & Csikszentmihalyi, 2000). Como podemos exigir trabalhadores eficazes, seres humanos exemplares se não respeitarmos e não nos preocuparmos com o que precisam para se sentirem bem, preparados?

Os psicólogos da positividade reconhecem a necessidade de olhar para as organizações, comunidades e sociedade de forma a melhor entender como, porquê e sob que condições o comportamento positivo floresce (Seligman, Steen, Park & Peterson, 2005).

Da aplicação da psicologia positiva ao contexto organizacional emerge o comportamento organizacional positivo, iniciado por Fred Luthans, que se centra no estudo e aplicação das capacidades psicológicas que tem influência no desempenho organizacional e que podem ser mensuráveis, desenvolvidas e efectivamente manobradas (Luthans, 2002). Estas capacidades psicológicas podem, sucintamente, ser designadas por capital psicológico positivo ou apenas por capital psicológico (*Psycap*) (Luthans, Avey & Norman, 2007).

Para o sucesso individual e organizacional nos tempos agitados da actualidade revela-se preponderante um estado desenvolvido de capital psicológico positivo por parte dos indivíduos. Este poderá ser uma vantagem competitiva tanto para o próprio indivíduo, como para a organização que o acolhe.

Actualmente, sabemos que a adopção de um esquema interpretativo optimista tem efeitos benéficos a nível psicológico e fisiológico, efeitos esses que potenciam a produtividade e motivação individual (Martinez, Ferreira, Sousa & Cunha, 2007). Torna-se então crucial perceber como podemos facilitar a aderência a este tipo de esquemas que poderiam tornar-se decisivos no bom desempenho organizacional.

Um dos objectivos da psicologia positiva é melhorar a qualidade de vida dos indivíduos (Seligman & Csikszentmihalyi, 2000) através da procura pelo que é bom e o que contribui para o bem-estar dos indivíduos. Há uma procura das forças e virtudes dos indivíduos como forma de otimizar o seu funcionamento.

Neste estudo, enveredando por outra via, procuro entender a forma como a qualidade de vida induz à positividade do indivíduo contribuindo desta forma para o surgimento do seu potencial tanto no dia-a-dia, como no próprio trabalho.

Desta modo, tentarei verificar a forma como os indicadores de qualidade de vida e a sua percepção actuam na promoção de uma visão positiva por parte dos indivíduos de forma a fomentar o um capital psicológico positivo que contribua para

um melhor desempenho organizacional. Para tal, olhando para a percepção dos indivíduos acerca do meio em que residem, mais concretamente a sua percepção de qualidade de vida do local, pretende-se entender de que forma estas percepções são potenciadoras de um maior estado de *psycap* no indivíduo.

Qualidade de vida? Sim por favor!

O conceito de qualidade de vida das pessoas tem vindo a ganhar popularidade nas últimas décadas. Vários têm sido os factores que tem contribuído para este crescente interesse nas questões da qualidade de vida, entre eles, a sua importância para o crescimento económico e desenvolvimento da sociedade. Muitos estudos têm demonstrado que a qualidade de vida contribui para uma maior satisfação no trabalho e na comunidade, o que se traduz em menos problemas de saúde, mais produtividade, cooperação e cidadania (SOL, 2 Fevereiro 2008).

Em 2008, o *INTEC* (Instituto de Tecnologia Comportamental) em parceria com o jornal seminário “*O SOL*”, num trabalho pioneiro em Portugal, levou a cabo um estudo com o objectivo de apresentar os melhores municípios portugueses para se viver. Este trabalho assentou em dois pilares fundamentais: indicadores objectivos (as reais condições de vida e infra-estruturas disponibilizadas por cada município) e subjectivos (a forma como as populações avaliam essas mesmas condições). Com estas premissas e com base nos estudos efectuados pela *Fundação Europeia para a Melhoria das Condições de Trabalho e da Vida* (FEMCTV) nos países europeus, os concelhos foram avaliados em dez domínios: ambiente, urbanismo e habitação; acessibilidade e transportes; ensino e formação; economia e emprego; saúde; cultura e lazer; turismo; felicidade; diversidade e tolerância.

Para a prossecução da presente investigação, será usada a amostra e os resultados do questionário do estudo levado a cabo pelo *INTEC*.

A qualidade de vida e o bem-estar psicológico melhoram o funcionamento individual e colectivo. Por esta razão, a qualidade de vida tem vindo a destacar-se cada vez mais na comunidade científica. É necessário procurar o que se pode fazer para a promover junto dos indivíduos.

Crescente, é também o interesse que a abordagem positiva vai tendo no comportamento organizacional. São cada vez mais os adeptos desta visão, crentes de que o foco nas forças e virtudes do indivíduo poderá otimizar o seu desempenho.

Pegando nestas duas temáticas, pretendo levar a cabo um estudo que responda à questão: *de que forma a qualidade de vida participa na formação do estado de desenvolvimento positivo psycap?*

É meu intuito tentar perceber quais os indicadores de qualidade de vida que podem estar por detrás de uma visão positiva no local de trabalho. Pretendo, a partir da avaliação que os indivíduos fazem da sua qualidade de vida tentar perceber de que forma isso influencia o surgimento de um pensamento positivo, de um *psycap*

Um estudo deste cariz trará uma visão do que se poderá realizar junto dos municípios para melhorar os aspectos da qualidade de vida que participam de forma activa na formação de um olhar positivo por parte do indivíduo. Desta forma, poderemos dar um pontapé de partida na promoção de indivíduos positivos, capazes de encarar o local de trabalho sob uma perspectiva positivista e melhorar o seu desempenho. Para o sucesso individual e organizacional nos tempos agitados da actualidade revela-se preponderante um estado desenvolvido de capital psicológico positivo por parte dos indivíduos. Este poderá ser indutor de uma maior vantagem competitiva tanto para o próprio indivíduo, como para a organização que o acolhe.

Sabendo que, indivíduos que apresentam maior *psycap* possuem melhores índices de produtividade (Rego, Souto & Cunha, 2007) e que, maior qualidade de vida permite maior produtividade, espera-se que, indivíduos com percepções de maior qualidade de vida do local em que habitam demonstrem maior capital psicológico positivo.

Ao vir tentar preencher a lacuna de estudos ao nível societal nesta área, esta investigação poderá revelar-se um contributo ao procurar entender a forma como a sociedade poderá ser promotora de capital psicológico positivo nos indivíduos.

CAPÍTULO II

ENQUADRAMENTO NA LITERATURA

2. ENQUADRAMENTO NA LITERATURA

2.1. Psicologia Positiva

Seriam três os objectivos fundamentais da psicologia: primeiro, curar a doença mental; segundo, fazer as pessoas mais felizes; e por último, estudar o génio e o grande talento (Seligman, Parks & Steen, 2004).

Após a Guerra, as consequências ao nível das perturbações e distúrbios mentais conduziram os estudos da psicologia inequivocamente em direcção à recuperação e remediação de défices e patologias (Seligman & Csikszentmihalyi, 2000), sendo que, apenas o primeiro objectivo foi levado adiante pelos investigadores. A grande incidência de desordens mentais provenientes desta época terá pressionado muitos investigadores a encontrarem uma rápida resposta.

Na sequência disso, desenvolveu-se uma concepção e abordagem do ser humano baseada e influenciada, pela doença mental e pelas disfuncionalidades dos sistemas e organizações (Seligman & Csikszentmihalyi, 2000). Foi-se irreflectidamente construindo um enviesamento em relação ao défice, ao negativo e ao menos bem sucedido da experiência humana, num horizonte que sublinhou a fragilidade e as limitações de pessoas e das organizações.

Naturalmente que os ganhos de uma psicologia devotada à perturbação psicológica claramente mostraram a possibilidade de se intervir de forma a tornar menos problemáticas as vidas de pessoas em sofrimento ou em disfunção, com intervenções remediadoras, individuais e colectivas, eficazes e cientificamente validadas (Seligman, Parks & Steen, 2004). No entanto, o foco exclusivo na doença e na patologia ajudou a construir uma ciência psicológica que parece ter esquecido parte da sua missão, e terá negligenciado uma importante fracção do estudo dos seres humanos (negação das características positivas do ser humano) (Marujo, Neto, Caetano & Rivero, 2007; Posek, 2006).

As limitações desta focalização no negativo começaram a ser colocadas em evidência durante os últimos anos. O funcionamento humano parece encontrar-se deficientemente explicado através de um modelo baseado exclusivamente em emoções negativas (Posek, 2006). Por um lado, sabemos que grande parte das pessoas não experimenta desordens mentais, e por outro, sabe-se que a ausência de doença não constitui, por si só, felicidade ou bem-estar.

Perante estes indicadores, e o reconhecimento de que o bom e a excelência existem, são reais e avaliáveis, e merecem a atenção da ciência, alguns autores passaram a defender a necessidade de saber mais sobre o que caracteriza as pessoas e os sistemas humanos no seu melhor, e como incrementá-lo. De forma mais visível e estruturada do que até aqui, temas como optimismo, esperança, felicidade, criatividade, passaram a figurar em livros e artigos científicos, levando a uma preocupação crescente em mudar o foco da ciência psicológica para as forças e virtudes, e em assegurar a cientificidade das publicações e intervenções neste domínio (Park & Peterson 2007; Snyder e Lopez, 2002 cit. por Marujo, Neto, Caetano & Rivero, 2007).

A psicologia positiva emerge assim na última década como uma área de estudo científico própria que se debruça sobre as experiências positivas (tais como, emoções positivas, felicidade, esperança, alegria), traços individuais positivos (como o carácter, forças e virtudes), e instituições positivas (empresas, escolas, hospitais, comunidades, ou seja, qualquer tipo de organização baseada no sucesso e potencial humano). Promete melhorar a qualidade de vida e prevenir as patologias que surgem quando a vida é “pobre e sem sentido” (Seligman, 1998; Seligman & Csikszentmihalyi, 2000; Fredrickson, 2003).

Como poderemos definir psicologia positiva? A psicologia positiva tem sido referida e definida por vários autores ao longo desta última década.

Uma simples definição e a mais usada, refere-se a esta corrente como o estudo científico do óptimo funcionamento humano (Sheldon & King, 2001), mas há outras formas de entender esta corrente.

Sistematicamente, há três níveis de análise na psicologia positiva para examinar as forças humanas que contribuem para a construção de um significado

de vida. São eles, o subjectivo, o individual e o grupal (Seligman & Csikszentmihalyi, 2000):

O campo da psicologia positiva ao *nível subjectivo* sobre as experiências subjectivas encontra-se: no bem-estar, contentamento e satisfação ao nível do passado; a esperança e o optimismo direccionado para o futuro; e por último, o *flow* e a felicidade no presente (Seligman & Csikszentmihalyi, 2000).

Ao *nível individual* a psicologia positiva debruça-se sobre os traços positivos individuais como a capacidade para o amor e vocação, a coragem, capacidades interpessoais, sensibilidade, perseverança, originalidade, espiritualidade, grande talento, etc. (Seligman & Csikszentmihalyi, 2000).

Ao *nível grupal*, centra-se nas virtudes cívicas e instituições que movem os indivíduos para uma melhor cidadania; a responsabilidade, altruísmo, moderação, tolerância, ética de trabalho (Seligman & Csikszentmihalyi, 2000).

Sheldon e King (2001) referem-se à psicologia positiva como o estudo científico das forças e virtudes extraordinárias do ser humano. Estes autores dizem que esta área de estudo revisita a pessoa com especial interesse em encontrar o que funciona, o que é certo e o que se pode melhorar no indivíduo.

A psicologia positiva questiona qual a natureza do bom funcionamento humano, que formas de adaptação e capacidades permitem adaptações com sucesso por parte dos indivíduos e, como podem os psicólogos explicar o facto de as pessoas conseguirem viver com dignidade e finalidade apesar de todas as dificuldades (Sheldon & King, 2001).

Após tudo o que tem sido dito, poderemos entender a psicologia positiva como o estudo das condições e do processo que contribuem para o florescimento ou funcionamento optimizado das pessoas, do grupo e instituições. De um modo simples, pode dizer-se que a psicologia positiva debruça-se sobre a construção, o reforço e a promoção das capacidades e das forças humanas (Gavin et al., 2003,

Luthans, 2002a cit por Rego, Souto & Cunha, 2007). Quando a abordagem é transposta para os domínios da gestão e do comportamento organizacional, o desígnio subjacente é duplo. Por um lado, é o de reforçar as forças e as capacidades (e.g., auto-eficácia, optimismo, inteligência emocional, resiliência) dos membros organizacionais, mais do que tentar lidar com as fraquezas e “curar as patologias” e disfunções na “loja de reparações” (Keyes & Haidt, 2003). Por outro, é o de canalizar essas forças e capacidades para o benefício das organizações e a saúde física e psicológica das pessoas.

Porque precisamos de um movimento positivo na psicologia? A resposta é simples. A psicologia tem dado grandes passos na compreensão do que se passa de errado com os indivíduos, famílias, grupos e instituições, mas esses avanços custaram a compreensão do que é correcto, o que está certo (Gable & Haidt, 2005).

Ao procurarmos o errado estamos a esquecer o que está certo e a dar ênfase ao negativo na vida dos indivíduos, etc. E porque é que verificamos este maior interesse nas fraquezas dos indivíduos ao invés das suas forças e virtudes? Gable e Haidt (2005) referem três razões para o sucedido: Primeiro, a compaixão. Deveremos ajudar primeiramente quem está em sofrimento ao invés de quem se encontra bem. Esta noção é perfeitamente compreensível, contudo, estudando as forças do indivíduo podemos encontrar uma forma de prevenir a doença, stress e desordens de que poderá sofrer.

A segunda razão para o foco da psicologia se encontrar na desordem e doença nos últimos 50 anos é pragmática e histórica. Depois da segunda guerra mundial, os psicólogos priorizaram a pesquisa sobre a doença mental e outros problemas e muito trabalho poderia ser encontrado nesta área na tentativa de ajudar o regresso dos veteranos de guerra (Seligman, 2002).

A terceira razão para o foco no negativo por parte do nosso campo reside na nossa própria natureza e nas nossas teorias sobre os processos psicológicos. Uma revisão de literatura revela-nos que os eventos negativos tem um maior impacto do que os eventos positivos e a informação acerca das coisas más é mais processada do que a informação acerca do bom. “O mau é mais forte que o bom” como foi referenciado por Baumeister, Bratslavsky, Finkenauer e Vohs (2001).

A psicologia positiva levou os psicólogos a adoptar uma perspectiva mais aberta e apreciativa do potencial humano, das suas motivações e capacidades. Esta visão seria difícil com as concepções reducionistas e tradicionais da psicologia. O negativismo não nos permite uma visão clara da realidade (Sheldon & King, 2001).

Uma das críticas levantadas à psicologia positiva é proveniente da noção de que há um foco nas forças em detrimento do negativo (Karairmak & Silvis, 2007).

Outra crítica a esta corrente aponta para o facto de os investigadores nesta área falharem no reconhecimento do lado negativo da vida. Contudo, estas críticas são consideradas injustificáveis porque o objectivo da psicologia positiva não é remover ou substituir o trabalho até agora existente (Karairmak & Silvis, 2007).

2.2. Abordagem Positiva nas Organizações

“We don’t look for people with specific levels of education and experience. We look for one criterion for hiring: optimism. We look for passion, excitement, energy. We want people who enjoy life.”

HR executive, Men’s Wearhouse the highly successful discount retailer.

É unânime, que no mundo em geral e nos locais de trabalho em particular, se necessite de abordagens mais balanceadas. É necessário ter em consideração tanto o positivo como o negativo e a forma como ambos actuam na construção das forças e tentam corrigir as fraquezas.

Actualmente, têm emergido no local de trabalho vários domínios da positividade: a escola organizacional positiva, o comportamento organizacional positivo e, mais recentemente, terá surgido o capital psicológico positivo (*psycap*).

De seguida, far-se-á uma introdução de cada um destes domínios.

2.2.1. Escola Organizacional Positiva

A escola organizacional positiva surge como um novo movimento na ciência organizacional, incidindo-se sobre a dinâmica que conduz ao excepcional desempenho individual e organizacional, assim como ao desenvolvimento da força humana, à produção de resistência e restauração, e promoção da vitalidade. Esta abordagem investiga os desvios positivos, ou as maneiras pelas quais as organizações e os seus membros florescem e prosperam em formas favoráveis (Cameron & Caza, 2004).

Preocupando-se com o estudo dos resultados positivos, processos e atributos das empresas, assim como dos seus membros (Cameron, Dutton & Quinn,

2003 cit. por Lopes, 2008), a escola organizacional positiva debruça-se sobre o estudo de tópicos como a gratidão, resiliência, inquérito apreciativo e relações energizantes, felicidade e outros que envolvam a procura do crescimento humano e desenvolvimento próprio (Lopes, 2008).

A escola organizacional positiva fundamentou-se inicialmente no movimento da psicologia positiva. De acordo com os seus proponentes, ao invés da acentuação no disfuncional e nos aspectos negativos da vida humana, os pesquisadores e profissionais deveriam começar a olhar mais para as qualidades fortes, identifica-las e estimula-las, assim como, deveriam concentrar-se em compreender as coisas que fazem a vida “valer a pena” (Seligman & Csikszentmihalyi, 2000). Os apoiantes da escola organizacional positiva, empenham-se em compreender como as organizações e instituições podem ajudar a conceber melhores indivíduos e tentam delinear a forma como melhor os podem ajudar a sentirem-se realizados (Roberts et al., 2005 cit. por Caza & Caza, 2008).

Caza & Caza (2008) consideram que a escola organizacional positiva permite uma abordagem alternativa no estudo das organizações. Para estes autores, existem argumentos que indicam que a escola organizacional positiva desempenha um papel na teoria contemporânea do estudo organizacional. Esta abordagem pretende oferecer uma nova forma de olhar o velho fonema, tornando assim, os elementos que eram anteriormente invisíveis agora visíveis (Cameron et al., 2003). A escola organizacional positiva tenta reorientar o foco da ciência organizacional, questionando o modelo deficitário e enfatizando os processos e resultados positivos encontrados nas organizações.

Segundo Caza & Caza (2008) a ciência organizacional é predominantemente baseada num modelo deficitário das organizações, onde os problemas são identificados e corrigidos. A sua ênfase decai sobre a forma negativa ou neutra dos problemas que afectam o conjunto de resultados desejáveis. A atenção dada aos aspectos positivos, assim como, aos potenciais e resultados desejáveis foi pouca, não sendo totalmente explorados.

Existem várias razões para a relativa negligência dos fenómenos positivos na ciência organizacional. Entres estas, contam-se (a) a falta de medida válida e confiável, (b) a associação da positividade com a ciência tradicional, e (c) o facto de

os eventos negativos terem maior impacto que os positivos sobre os indivíduos (Baumeister, Bratslavsky, Finkenaur & Vohs, 2001).

Caza & Caza (2008) acreditam que uma abordagem tradicional, juntamente com a escola organizacional positiva poderá “pintar” um retrato mais completo da vida organizacional. O argumento destes autores é consistente com o de Luthans (2002): é fundamental uma abordagem proactiva que ressalte os pontos fortes do estudo do comportamento organizacional.

A escola organizacional positiva enfatiza os aspectos positivos das organizações e alarga o conceito do que representa um resultado positivo. Ao transferir a ênfase da investigação do negativo para o positivo, e fazê-lo explicitamente, a escola organizacional positiva desempenha um papel crítico na ciência organizacional.

Discussões recentes na psicologia positiva oferecem uma analogia e clarificam a diferença importante entre reforçar os aspectos positivos e eliminar os efeitos negativos.

Devido ao foco em eliminar a doença, a psicologia clínica tradicional tem sido criticada por operar com um modelo deficitário (Gable & Haidt, 2005; Seligman & Csikszentmihayi, 2000). Contudo, eliminar a doença não é o mesmo que criar saúde. Alguém que já esteve em melhor condição física do que está actualmente, ou alguém que tenha recuperado de uma doença prolongada, sabe que há uma diferença qualitativa entre não estar doente e sentir-se saudável. A diferença entre criar o positivo e eliminar o negativo é subtil, mas potencialmente poderosa (Seligman & Csikszentmihayi, 2000).

A ciência organizacional, tal como a clínica, tenta activamente prestar ajuda. Quando o faz, o curso de acção óbvio é eliminar o sofrimento.

Se uma organização tem problemas patológicos na sua estratégia ou práticas de recursos humanos, corrigir esses problemas é vital para o sucesso da organização, e é aí que se deve focar a sua atenção. Infelizmente, corrigir os problemas pode não ser suficiente. Da mesma forma que a saúde é mais do que a falta de doença, os melhores resultados possíveis não irão surgir com a correcção dos problemas organizacionais. Por esta razão, Caza & Caza (2008) vêem a escola

organizacional positiva focar-se explicitamente no aumento do positivo, ao invés de tentar diminuir os efeitos negativos, como um importante complemento à tradicional ciência organizacional.

No entanto, a escola organizacional positiva não ignora a presença do negativo, desafio e aspectos contrários nas organizações. De facto, os exemplos mais dramáticos de fluorescência, vitalidade e força na organização são geralmente encontrados em meio de desafio, revés e difíceis demandas. Raramente, eles surgem na tranquilidade organizacional. Portanto, a escola organizacional positiva está preocupada com o entendimento da integração das condições positivas e negativas, não apenas com a ausência do negativo. As formas como as dificuldades e desafios são interpretados, geridos, e transformados a fim de revelar o positivo é o domínio desta abordagem. Esta defende a investigação de ambos os tipos de fenómenos em relação um ao outro, mas com ênfase especial na descoberta e interpretação do afirmativo nas organizações.

A escola organizacional positiva não criou um novo campo de estudo, tal como previsto, com tanta ênfase nos raros e díspares trabalhos académicos em que se analisou fenómenos positivos numa variedade de contextos e disciplinas relacionadas. Forneceu antes, uma introdução, um catalisador, uma ideia para a classificação e compreensão de fenómenos organizacionais positivos, e importantes definições.

Os artigos sobre esta abordagem representam um convite para estudiosos e pesquisadores investigarem, rigorosa e sistematicamente, sob várias formas, os fenómenos que estão associados aos efeitos positivos, florescimento, e de vida que dão dinâmica na, e através das organizações.

Por causa das barreiras para o exame rigoroso dos fenómenos positivos (p.e. poucos dispositivos de avaliação, a dominância dos efeitos negativos sob os positivos), é preciso um esforço concentrado para identificar e investigar sistematicamente os fenómenos positivos. Numa organização, um único evento negativo pode anular o efeito de múltiplos eventos positivos, por essa razão eles estão aptos a receber maior atenção. Por outro lado, os indivíduos e as organizações estão intrinsecamente atraídos para o que é inspirador, positivo e moralizante, e todos os sistemas humanos inclinam-se para o que é bom (Cameron

& Caza, 2002; Park & Peterson cit. por Cameron & Caza, 2008). Esta aspiração universal para o positivo cria uma importante motivação para a disciplina.

2.2.2. Comportamento Organizacional Positivo

Da aplicação da psicologia positiva ao contexto organizacional emerge o comportamento organizacional positivo, iniciado por Luthans (2002), que se debruça sob o estudo das capacidades psicológicas que têm influência no desempenho organizacional. Tal como a psicologia positiva, o comportamento organizacional positivo não proclama uma nova descoberta acerca da importância do positivo, mas sim, enfatiza a necessidade de construir teorias, fazer mais pesquisa e aplicação de traços positivos, estados, organizações e comportamentos (Luthans & Youssef, 2007).

O comportamento organizacional positivo é apresentado na literatura como o estudo e aplicações das capacidades e forças psicológicas positivamente orientadas, que podem ser medidas, desenvolvidas e eficazmente geridas para incrementar o desempenho no trabalho (Luthans, 2002). Assim definido, o comportamento organizacional positivo procura incorporar, além de uma tónica de investigação, uma componente mais interventiva, direccionando o foco para o desenvolvimento dos recursos humanos e para a gestão do desempenho nas organizações (Palma, Cunha & Lopes, 2007).

Ao acentuar esta vertente, o comportamento organizacional positivo afasta-se de outros movimentos da psicologia positiva (e.g. estudos organizacionais positivos) que, por apresentarem um nível de estudo mais macro, revelam uma maior dificuldade em evidenciar mudanças no desempenho (Luthans, Avolio, Avey & Norman, 2007).

Para acentuar esta diferenciação do comportamento organizacional positivo das demais, tanto na literatura académica como profissional, foram fixados os seguintes critérios a incluir na definição do constructo: (a) fundamentada na teoria e

na investigação; (b) medição válida; (c) exclusiva ao domínio do comportamento organizacional; (d) *state-like*, portanto, aberto para o desenvolvimento e mudança, por oposição a uma determinada característica, e (e) ter um impacto positivo sobre os trabalhos relacionados com cada nível de desempenho e satisfação (Luthans, 2002; Luthans, Avolio, Avey & Norman, 2007).

O comportamento organizacional positivo ao focar-se nos *estados* que podem ser desenvolvidos e geridos para um melhor desempenho dos indivíduos diferencia-se das restantes abordagens positivas, que procuram debruçar-se nos traços mais fixos (e.g. virtudes) (Cameron, Dutton & Quinn, 2003 cit. por Norman, Luthans & Luthans, 2005). No entanto, deve ser notado que o comportamento organizacional positivo conforme foi definido anteriormente e a escola organizacional positiva são complementares, ambos baseando os seus pressupostos no movimento da psicologia positiva (Norman, Luthans & Luthans, 2005).

Os estados do comportamento organizacional positivo que até agora preenchem estes critérios especificamente são a esperança, optimismo, eficácia e resiliência e, quando combinados formam o que Luthans e colegas dominam de capital psicológico positivo ou *PsyCap* (Luthans & Youssef, 2004; Luthans et al. 2007). Estes podem ser validamente medidos e, portanto, quantificados para fornecer *feedback* aos indivíduos e, desta forma verificar a eficácia de programas de desenvolvimento e o desempenho da gestão das intervenções.

Neste sentido, o comportamento organizacional positivo pretende-se afirmar enquanto área de estudo e de melhoria das capacidades psicológicas, as quais, quando alvo de medida e de desenvolvimento, apresentam um impacto significativo no desempenho (Luthans & Youssef, 2004 cit. por Luthans, Avolio, Avey & Norman, 2007).

2.2.2.1. Capital Psicológico Positivo (*PsyCap*)

Com o crescente reconhecimento dos recursos humanos como vantagem competitiva na actual economia global, o capital humano e, mais recentemente, o capital social têm sido requisitados tanto na teoria, como na investigação e prática. Até à data, no entanto, o capital psicológico positivo tem sido praticamente ignorado por ambas as empresas, académicas e profissionais. “Quem sou eu” é tão importante quanto “O que eu sei” e “Quem eu conheço”. Ao evitar uma preocupação com disfunções e insuficiências pessoais e centrando-se nas boas qualidades e vantagens pessoais, os líderes de hoje e os seus associados podem desenvolver confiança, esperança, optimismo, e resistência, para assim, melhorar o desempenho individual e organizacional (Luthans, Luthans & Luthans, 2004).

Embora o termo “capital psicológico” tenha sido mencionado brevemente em vários trabalhos sobre economia, investimento, e sociologia, foi através da emergência da psicologia positiva que se pode concretizar uma definição para este conceito. A psicologia positiva teve o seu início apenas à alguns anos atrás, quando o investigador e psicólogo Martin Seligman desafiou o campo da psicologia para mudar a sua preocupação com o que está errado e disfuncional com as pessoas para aquilo que é de direito e bom sobre eles. Especificamente, centrou-se sobre os pontos fortes e não nas fraquezas, centrou-se na saúde e vitalidade ao invés da doença e patologia. No seu livro “Authentic Happiness”, Seligman (2002) questionou-se acerca da existência do capital psicológico e, caso afirmativo, o que este seria e como se poderia obtê-lo. Ele respondeu à pergunta sugerindo que “*when we are engaged (absorbed in flow), perhaps we are investing, building psychological capital for our future*”. Aplicado ao local de trabalho, este *flow* pode ser reproduzido em termos de alinhamento de objectivos pessoais e organizacionais e de trabalho adequado (Avey, Wernsing & Luthans, 2008).

O *PsyCap* baseia-se no campo emergente do comportamento organizacional positivo. Tal como a psicologia, o comportamento organizacional positivo não faz nenhuma reivindicação para a descoberta da positividade no local de trabalho, mas simplesmente procura chamar a atenção para o positivo e para os estados (*state-like*) que tem impacto no desempenho (*ver* Luthans, 2002).

O capital psicológico positivo representa os estados psicológicos positivos que contribuem para níveis mais elevados de eficácia e fluorescência em

organizações (Luthans, Youssef & Avolio, 2007 cit. por Clapp-Smith, Vogelgesang & Avey, 2009).

Luthans propôs o conceito de capital psicológico positivo para se referir às capacidades positivas desenvolvimentais, tais como, a auto-confiança, esperança e optimismo, que promovem um crescimento e desenvolvimento positivo, juntamente com um melhor desempenho organizacional (Lopes, Cunha & Palma, 2006). Juntamente com a autoconfiança, esperança e optimismo, encontraram-se outros componentes do comportamento organizacional positivo que poder-se-iam incluir como formas positivas de capacidade psicológica. Inicialmente, o bem-estar subjectivo/felicidade e inteligência emocional, foram considerados como importantes capacidades para o comportamento organizacional positivo (Luthans, 2002). Posteriormente, foi adicionado a resiliência (Luthans et al., 2005 cit. por Avey, Wernsing & Luthans, 2008).

Embora uma série de constructos positivos tenham sido pesquisados até ao momento, os quatro identificados que melhor satisfazem os critérios de definição do comportamento organizacional positivo são: a esperança, a eficácia, o optimismo e a resiliência (Luthans, 2002a; Luthans, Youssef et al., 2007 cit. por Avey, Wernsing & Luthans, 2008).

Estas capacidades psicológicas, sucintamente designadas por capital psicológico positivo ou simplesmente por capital psicológico (*psycap*) (Luthans et al., 2005 cit. por Luthans & Youseff, 2007), definem um estado de desenvolvimento psicológico positivo em que a pessoa se caracteriza por (1) apresentar uma elevada confiança para despender o esforço necessário para ser bem sucedida em tarefas desafiantes, (2) fazer atribuições positivas acerca dos acontecimentos que vão suceder no presente e no futuro, (3) manifestar perseverança em relação aos objectivos definidos, e, quando necessário, mostrar-se capaz de redireccionar os meios para atingir os fins e (4) revelar capacidade para recuperar de adversidades (Luthans, Youssef & Avolio, 2007 cit. por Luthans & Youseff, 2007). Deste modo, o capital psicológico compreende quatro capacidades psicológicas distintas: auto-eficácia; optimismo, esperança e resiliência.

Estas quatro capacidades psicológicas são as que melhor definem o capital psicológico por respeitarem os quatro critérios definidos pelos autores –

características positivas, de base teórica e empírica, avaliadas através das medidas com elevada validade, definidas em termos de estado. Em primeiro lugar, estas quatro capacidades caracterizam-se como entidades positivas, relativamente únicas e específicas do comportamento organizacional positivo. Adicionalmente, vão ao encontro dos critérios de cientificidade, baseando-se o seu estudo em conhecimentos teóricos e em sólida investigação empírica. Por respeitarem estes critérios, estas capacidades psicológicas podem ser alvo de avaliação utilizando medidas com boas qualidades métricas, especialmente em termos de validade, que assegura um elevado poder preditivo em relação ao desempenho (Luthans, Youssef & Avolio, 2007 cit. por Palma, Cunha & Lopes, 2007). Dado que estas capacidades constituem estados de desenvolvimento, e não traços relativamente rígidos e inflexíveis, são passíveis de desenvolvimento e melhoria, contribuindo para uma gestão mais eficaz do desempenho.

O capital psicológico positivo refere-se ao crescimento pessoal e ao nível de positividade abastecido pelo desenvolvimento das capacidades psicológicas positivas. Conceptualmente, o capital psicológico positivo é um constructo de ordem superior que inclui um núcleo de capacidades psicológicas. Se o capital psicológico positivo é um constructo unidimensional ou multidimensional é uma questão empírica que ainda está por resolver (Lopes, Cunha & Palma, 2006).

A literatura ainda não abordou este assunto de uma forma sistemática uma vez que, a maioria dos estudos aborda e mede apenas uma capacidade psicológica positiva (p.e. Luthans & Jensen, 2002; Peterson & Luthans, 2002). A definição do capital psicológico positivo como constructo único ou multidimensional dependerá de, pelo menos, dois aspectos. Primeiro, vai depender das propriedades factoriais dos constructos medidos empiricamente. Isto diz-nos se o carácter unidimensional do capital psicológico positivo encontrado em outros estudos representa uma característica do comportamento positivo que pode ser generalizada. Em segundo lugar, será vinculada à existência de efeitos diferenciais nos constructos unidimensionais e multidimensionais sobre os resultados organizacionais. Ambos os aspectos devem informar-nos sobre a utilidade de considerar o capital psicológico positivo como um constructo unidimensional, ou como um constructo multidimensional (Lopes, Cunha & Palma, 2006).

Contrariamente aos elementos de prova sobre a distinção conceitual e empírica das capacidades psicológicas positivas, a evidência empírica também apoiou a existência de uma estrutura unidimensional para o capital psicológico positivo (Lopes, Cunha & Palma, 2006).

Como uma capacidade de ordem superior, o *PsyCap* tem subjacente um conjunto de características comuns que percorrerem cada um dos recursos de capacidades psicológicas (isto é, eficácia, optimismo, esperança e resiliência) do agente positivo, esforçando-se para florescer e ter sucesso, não importando quais as mudanças e desafios que possam surgir.

Este núcleo foi encontrado para ser validamente mensurável e relacionado com vários aspectos e resultados esperados no trabalho, incluindo o desempenho dos trabalhadores, satisfação no trabalho, absentismo, etc.. A investigação revelou-nos também, que o constructo do núcleo *PsyCap* está melhor relacionado com esses resultados do que com os que o próprio indivíduo constrói e compõe (Luthans, Avolio, et al., 2007 cit. por Avey, Wernsing & Luthans, 2008).

2.2.2.2. Capacidades Psicológicas Positivas

São muitas as capacidades psicológicas positivas que poderemos ter em consideração para estimular o indivíduo na organização e creio que, mesmo na sociedade. Incentivar virtudes, respeitar a dignidade humana, prezar a excelência, velar pela busca de felicidade, promover a cooperação e a confiança - eis aspectos que poderão gerar consequências desejáveis nos indivíduos e nas organizações.

De seguida, abordar-se-ão algumas destas capacidades que poderão ter um impacto positivo na vida dos indivíduos.

FELICIDADE

Felicidade é definida por Veenhoven (2008) como uma apreciação global da vida como um todo, resumidamente, o quanto gosta de se viver a vida. A felicidade deve ser o objectivo final das pessoas, o principal factor na avaliação das escolhas alternativas. Não é um estado estático, mesmo a mais feliz das pessoas sente-se triste. E mesmo as pessoas deprimidas têm por vezes momentos felizes.

Seligman (2002), cit. por (O'Brien, 2008) trabalhou na felicidade autêntica focando-se na experiência duradoura da felicidade. A felicidade sustentável é relevante para cada definição de felicidade.

Como resultado da sua pesquisa, Seligman encontrou três componentes da felicidade: o prazer; o *engagement* (a profundidade do envolvimento com a família, trabalho, romance, hobbies); e o significado (utilização de forças pessoais para atingir um grande final). Destes três caminhos para a felicidade, a satisfação com a vida, o prazer é o menos consequente. Este ponto é interessante, pois muitas pessoas perseguem nas suas vidas o prazer e constroem-nas em torno disso. No entanto, tanto o significado como o envolvimento são mais importantes. Para



Seligman, se trabalharmos nas três componentes da felicidade poderemos ser e obter maior felicidade (Wallis, 2005).

ESPERANÇA

De acordo com Juntunen e Wettersten (2006) cit. por Martinez, Ferreira, Sousa & Cunha (2007), a esperança é um dos principais constructos da psicologia positiva e que pode ter várias implicações ao nível do comportamento organizacional. Várias dimensões procuram explicar o comportamento organizacional, no entanto, a esperança é a mais orientada para o futuro e tende a explicar melhor a orientação para os objectivos. O constructo “esperança” inclui o estabelecimento de metas, uma vez que, por definição, esperança significa ter a capacidade para definir objectivos, encontrar formas de os alcançar, e motivar-se para tal (Snyder, 2000 cit. por Martinez, Ferreira, Sousa & Cunha, 2007). Esta capacidade apresenta dois vectores: (i) *willpower* – quanto se acredita ser capaz de alcançar determinados objectivos; e (ii) *waypower* – quanto se é capaz de formular planos eficazes para os alcançar (Snyder et al., 1996).

Snyder e colaboradores (2002) cit. por Larson e Luthans (2006), preconizam o constructo esperança enquanto um estado motivacional positivo baseado numa interacção que resulta num sentimento de sucesso e respectiva energia motivacional orientada para os objectivos (*agency*) e no planeamento necessário à consecução desses mesmos objectivos (*pathways*). Pode-se considerar *agency* como a capacidade de percepção individual para iniciar ou manter as acções necessárias ao alcance de objectivos. Por seu lado, *pathways* refere-se a uma aptidão necessária para gerar caminhos que permitam o alcance dos objectivos propostos. Perante isto, a esperança pode ser vista como um sistema cognitivo-emocional que precede as emoções. Para estes autores, estas duas dimensões são consideradas como estando correlacionadas, na medida em que interagem reciprocamente, sem que no entanto possam ser consideradas sinónimos.

De referir que, elevados valores de esperança parecem estar associados a um decréscimo de propensão para desenvolver doenças (Richman, et al., 2005 cit. por Martinez, Ferreira, Sousa & Cunha, 2007). Estudos demonstram ainda uma correlação negativa entre esperança e depressão/ansiedade, bem como uma correlação positiva com afectos positivos (Snyder et al., 1991 cit. por Larson e Luthans, 2006).

OPTIMISMO

Luthans (2002) considerou o optimismo como o coração do comportamento organizacional positivo. O optimismo, tal como a esperança é utilizado de forma comum nas conversas diárias. Superficialmente a eficácia, esperança e optimismo parecem semelhantes. Contudo, existe um considerável trabalho teórico e empírico que demonstra claramente a conceptual independência entre eficácia, esperança e optimismo. Tal como a confiança e esperança, o optimismo distingue-se como um constructo psicológico positivo específico.

Especificamente, Peterson (2000 cit. por Larson & Luthans, 2006) define o optimismo em termos de uma atribuição, um estilo explicativo. Os optimistas interpretam os maus acontecimentos como externos (não é culpa minha), instáveis (só aconteceu uma vez), e específicos (é um evento único), enquanto os pessimistas fazem o oposto, fazendo atribuições internas, estáveis e globais.

Tal como as outras capacidades positivas (p.e. esperança), o optimismo foi retratado como um traço (Carver & Scheier, 2002 cit. por Larson & Luthans, 2006), no entanto, com a influência de Seligman (1998) cit. por Larson & Luthans (2006), o optimismo também foi teoricamente e empiricamente apoiado com um estado que está aberto ao desenvolvimento.

Na abordagem ao optimismo enquanto traço, Sheier e Carver (1985 cit. por Lopes, Cunha & Palma, 2006) definiram o optimismo como uma crença generalizada de que coisas boas acontecerão no futuro. Quando abordamos o

otimismo como um estado, mais na linha dos critérios do comportamento organizacional positivo, diríamos que estas expectativas/resultados positivos são dependentes da forma como as pessoas explicam as causas dos eventos negativos (Peterson & Chang, 2003 cit. por Lopes, Cunha & Palma, 2006).

Ao considerarmos o otimismo como um estado, encaramo-lo como aberto à mudança, aprendizagem e desenvolvimento. O otimismo pode ter vários impactos no desempenho. As pessoas otimistas têm maior probabilidade de entrar em ambientes onde coisas positivas podem acontecer. Estes indivíduos são mais facilmente, motivados para trabalhar, ter maiores níveis de aspiração e criar metas mais ambiciosas para si próprios (Luthans, 2002). Eles também se preservam mais quando confrontados com dificuldades e relatam maior satisfação no trabalho (Lopes, Cunha & Palma, 2006).

Alguns estudos apontam para que os otimistas consigam melhores resultados no trabalho, escola e na área desportiva (Carver & Scheier, 2002; Peterson, 2000 cit. por Luthans, 2002). Na liderança, níveis altos de otimismo provocam impactos positivos nos seguidores (Wandberg, 1997 cit. por Luthans, 2002).

O otimismo preenche os critérios de inclusão no comportamento organizacional positivo (Luthans, et al., 2006, 2007).

RESILIÊNCIA

O termo resiliência geralmente, refere-se ao comportamento que é caracterizado pela consistente adaptação positiva face à adversidade significativa ou risco (Masten & Reed, 2002 cit. por Norman, Luthans & Luthans, 2005). Esta definição também pode ser aplicada à mudança em geral, e em particular, à mudança organizacional.

A resiliência é definida como a capacidade psicológica positiva para recuperar de uma adversidade, da incerteza, do conflito, insuficiência ou mesmo de uma mudança positiva, de progresso e responsabilidade acrescida (Luthans, 2002 cit. por Larson & Luthans, 2006). Ao contrário da auto-eficácia, da esperança e optimismo, a resiliência é um estado mais reaccionário (e não proactiva) em que as pessoas são confrontadas com a mudança, adversidade, ou incerteza (Block & Kremen, 1996 cit. por Larson & Luthans, 2006).

Existem dois processos da resiliência que têm sido referidos como julgamentos (Masten, 2001 cit. por Norman, Luthans & Luthans, 2005). O primeiro aborda a dimensão *ameaça* da resiliência. Deve ser uma ameaça significativa para o indivíduo para que possa ser considerada resiliente. De facto, por definição, se não existe uma ameaça, não haverá uma resistência. Além disso, deve haver uma probabilidade estatística de que o risco poderá ocorrer. Deve ser uma hipótese realista de que a ameaça poderá tornar-se real. Portanto, a resiliência deve conter riscos para o indivíduo (ou organização) e deve haver uma presença realista do risco. O risco associado a esta condição foi operacionalmente definido de várias formas, no entanto, o mais focado está relacionado com o fracasso. Este tipo de risco é o que os líderes enfrentam hoje em dia no ambiente organizacional.

Além dos julgamentos da ameaça e risco, a segunda componente da resiliência é a *reação*, a adaptação ou resultados devem ser positivos. Uma reação positiva é uma em que o indivíduo (ou organização) realiza sucesso, tal como definido pela situação.

Resumidamente, a resiliência contém duas componentes: deve envolver ameaça/risco e conter uma reação positiva a esse risco (Norman, Luthans & Luthans, 2005).

A grande surpresa na investigação contemporânea sobre a resiliência foi a constatação de esta ser algo comum nas pessoas. Inicialmente, acreditava-se que a resiliência era algo raro e especial. No entanto, a resiliência parece ser uma capacidade psicológica comum (Norman, Luthans & Luthans, 2005).

AUTO-EFICÁCIA

A auto-eficácia/auto-confiança refere-se a uma convicção de quanto é possível mobilizar os seus próprios recursos cognitivos, motivação, e os cursos de acção que são necessários para executar com êxito uma tarefa específica dentro de um determinado contexto (Luthans, 1998 cit. por Palma, Cunha & Lopes, 2007). Luthans (2002) considera que a auto-eficácia é a capacidade do comportamento organizacional positivo com mais “*back up*”. De facto, a investigação tem encontrado resultados que demonstram claramente a influência positiva da auto-eficácia no desempenho (Stajkovic & Luthans, 1997 cit. por Lopes, Cunha & Palma, 2006).

Antes de seleccionar e iniciar um curso de acção, o indivíduo pesa o processo e compila informações sobre as suas capacidades. Confiantes e sentindo-se altamente eficazes, os indivíduos são susceptíveis de escolher tarefas desafiantes, investem no esforço para realizar as tarefas e são perseverantes em relação à adversidade. A auto-eficácia pode ser desenvolvida através da modelagem, persuasão social, feedback positivo, etc., e através de vários estudos, têm sido demonstrado que o desempenho melhora significativamente em pessoas confiantes (Stajkovic & Luthans, 1998^a cit. por Larson & Luthans, 2006).

SATISFAÇÃO (BEM-ESTAR SUBJECTIVO)

Geralmente, o bem-estar subjectivo é mais abrangente que a felicidade, envolvendo a afectividade das pessoas (humor e emoções) e as avaliações cognitivas das suas vidas (a sua satisfação com a vida). Neste sentido, não é necessariamente o que acontece com as pessoas na realidade que determina o seu estado de felicidade ou bem-estar subjectivo, mas a forma como eles interpretam emocional e cognitivamente o processo que ocorre com eles, é a chave (Luthans, 2002).

Para indicar a natureza do bem-estar subjectivo, Diener e colegas (1999) cit. por Luthans (2002), identificaram os elementos positivos, como a satisfação com a vida (os julgamentos globais de uma vida), satisfação com domínios importantes (exemplos incluiriam o trabalho) e o afecto positivo (a experiencia de muitas emoções e estados de espírito agradáveis).

A satisfação com a vida refere-se a um processo cognitivo de julgamento. Em 1978, Shin e Johnson (cit. por Diener, Emmons, Larsen & Griffin, 1985) definem satisfação com a vida como a apreciação global que uma pessoa faz sobre a sua qualidade de vida de acordo com os critérios que ela própria escolhe. Os julgamentos de satisfação são dependentes de uma comparação entre as circunstâncias com o que é pensado para ser um padrão adequado.

Apesar de o bem-estar subjectivo não ser incluído no comportamento organizacional, as discussões em psicologia sobre o mesmo, mencionam o trabalho e o local de trabalho como um dos seus domínios e apresentam algumas pesquisas relevantes. Particularmente, o bem-estar subjectivo possui um interesse directo em relação à satisfação no trabalho. Tait & Baldwin (1989) cit. por Luthans (2002) encontraram uma correlação de .44 entre a satisfação no trabalho e a satisfação com a vida. Estudos indicam que, pessoas satisfeitas com a sua vida tendem a sentir maior satisfação no seu trabalho. Tal, pode ajudar a entender porque aumentar a satisfação dos funcionários só nas fronteiras organizacionais pode nem sempre funcionar, se não se tiver em conta a vida extra-organização.

INTELIGÊNCIA EMOCIONAL

O papel importante que as emoções positivas tem desempenhado ao longo dos anos na psicologia, e em menor grau, no comportamento organizacional, assim como o reconhecimento de inteligências múltiplas por parte de Howard Gardner há

quase 20 anos pode ser usado como um ponto de partida para a inclusão da inteligência emocional no comportamento organizacional positivo.

Salovey e Mayer (1990) cit. por Luthans (2002) foram os primeiros a propor uma definição de inteligência emocional há quase duas décadas atrás. Inicialmente eles definiram o conceito como o subconjunto da inteligência social que envolve a capacidade de controlar o próprio e outros sentimentos e emoções, a discriminar entre eles, e usar essas informações para orientar o pensamento e ações.

Contudo, foi Goleman (1995) cit. por Luthans (2002) quem popularizou o constructo definindo a inteligência emocional como a capacidade de reconhecer as suas próprias emoções e a dos outros. Ele destaca as seguintes dimensões da inteligência emocional: auto-conhecimento, auto-gestão, auto-motivação, empatia e habilidades sociais. Segundo este autor, o nosso nível de inteligência emocional não é fixado geneticamente, nem se desenvolve apenas no início da infância. A inteligência emocional parece ser em grande parte aprendida, e continua a ser desenvolvida através de como pensamos na vida e do que aprendemos com as nossas experiências – a nossa competência pode continuar a crescer.

Inicialmente, Goleman e outros investigadores não se esforçaram muito no sentido de compreender a inteligência emocional no local de trabalho. Excepção à regra, é alguma da análise teórica académica, indicando que a inteligência emocional poderia ser um facilitador na adaptação individual do empregado e na mudança. Algumas evidências empíricas revelam ainda que, a inteligência emocional é um bom predictor de sucesso (bem-estar económico, satisfação com a vida, amizade, vida familiar) (Luthans, 2002).

Mais recentemente, Goleman (1998) moveu a inteligência emocional para o domínio da liderança executiva. O autor encontrou seis estilos de liderança distintos que se relacionam com os diferentes componentes da inteligência emocional.

Por detrás do trabalho do Goleman (2000) cit. por Luthans (2002) sobre a liderança, pesquisas na área do comportamento organizacional revelaram que a inteligência emocional de líderes organizacionais proporciona a criação de relações harmoniosas em grupos de trabalho.

Todas as capacidades referidas poderão constituir medida de capital psicológico positivo. Apesar de ser consensualmente aceite que o optimismo, auto-eficácia, esperança e resiliência representam melhor este constructo, inicialmente quando os estudos organizacionais positivos surgiram, capacidades como a felicidade eram tidas em conta para a concepção do *psycap*. Sendo assim, no estudo que se segue teremos em conta para a medição desta variável a felicidade, optimismo e satisfação. Esta medida torna-se necessária de forma a poder ser possível a utilização dos dados cedidos pelo estudo da SOL. Uma das dimensões do questionário sobre qualidade de vida é a *felicidade*, a qual será representante do *psycap*.

2.3. Qualidade de Vida

Historicamente, o conceito de qualidade de vida surge nos anos 60. Prevalencia, então, uma corrente essencialmente economicista que analisava o crescimento económico das sociedades através da evolução do respectivo PIB. Esta medida, correspondendo ao montante de bens e serviços gerados e sendo, assim, um indicador da riqueza produzida e distribuída, traduzia de forma global o crescimento económico verificado, mas não contemplava diversos aspectos fundamentais que permitissem analisar o desenvolvimento de uma sociedade (Santos & Martins, 2002).

Hoje em dia, a qualidade de vida reside numa multiplicidade e interacção de factores psicológicos, socioculturais, económicos, ambientais e biológicos (Ramos, 2004). O conceito é marcado pela subjectividade, envolvendo todos os componentes que são essenciais à condição humana, a nível físico, psicológico, cultural e espiritual.

O grau de qualidade de vida está intimamente relacionado com o modo como as características e os traços de personalidade dos indivíduos se cruzam com as características ambientais e organizacionais.

A qualidade de vida envolve simultaneamente componentes objectivas e subjectivas, dado que a forma como o indivíduo se considera é de fulcral importância para o seu sentimento de satisfação com a vida, bem-estar e felicidade. Efectivamente, o que é promotor de satisfação, bem-estar e felicidade para um indivíduo pode não ser para outro, sobressaindo aqui a subjectividade do conceito qualidade de vida. Apesar da subjectividade podemos assumir a existência de factores contextuais que afectam a qualidade de vida dos indivíduos e influenciam-na através das contingências que criam no comportamento, com consequências imediatas e futuras sobre o estado do indivíduo (Levi e Drotar, 1998).

O conceito de qualidade de vida é um conceito abrangente e no qual se interligam diversas abordagens e diversas problemáticas. Podemos equacionar três âmbitos de análise relativos à qualidade de vida. Um primeiro, tem a ver com a distinção entre os aspectos materiais e imateriais da qualidade de vida. Os aspectos

materiais dizem essencialmente respeito às necessidades humanas básicas, como, por exemplo, as condições de habitação, de abastecimento de água, do sistema de saúde, ou seja aspectos de natureza essencialmente física e infra-estrutural. Historicamente e para sociedades menos desenvolvidas, estas questões materiais eram decisivas ou pelo menos tinham uma focalização muito grande; hoje em dia, as questões imateriais mais ligadas ao ambiente, ao património cultural, ao bem-estar tornaram-se centrais (Santos & Martins, 2002).

Um segundo âmbito, faz a distinção entre os aspectos individuais e os colectivos. As componentes individuais mais relacionadas com a condição económica, a condição pessoal e familiar dos indivíduos, as relações pessoais, e as componentes colectivas mais directamente relacionadas com os serviços básicos e os serviços públicos (Santos & Martins, 2002).

Podemos ainda considerar, num terceiro âmbito de análise, a distinção entre aspectos objectivos e subjectivos da qualidade de vida. Os primeiros seriam facilmente apreendidos através da definição de indicadores de natureza quantitativa, enquanto que os segundos remeteriam para a percepção subjectiva que os indivíduos têm da qualidade de vida e que é, claramente, muito diferente de pessoa para pessoa, e de estrato social para estrato social. Este último aspecto é de fundamental importância: os indicadores de qualidade de vida têm diferentes traduções, consoante a estrutura sócio-económica da população e, portanto, o mesmo indicador pode ser percebido de forma diferente por estratos sócio-económicos diferentes (Santos & Martins, 2002).

Estes três âmbitos de análise não são, obviamente, mutuamente exclusivos, mas pelo contrário interligam-se em grande medida. Os principais contributos teóricos para a análise da qualidade de vida reflectem precisamente essa interdependência, conjugando os diversos níveis de análise referidos (Santos & Martins, 2002).

Allardt (1976, 1981 cit. por Santos & Martins, 2002), propõe uma distinção, na análise da qualidade de vida, entre as chamadas condições de vida objectivas e subjectivas. Este autor analisa a qualidade de vida com base em quatro aspectos: um primeiro, que ele denomina *nível de vida*, que tem a ver com as necessidades mais do tipo material, as necessidades humanas básicas acima referidas. Um

segundo nível, que ele chama explicitamente de *qualidade de vida*, ligado às condições de vida não materiais, ou seja, aspectos mais relacionados com o indivíduo propriamente dito, a sua relação com a sociedade, com a família, etc. O terceiro nível, chamado de *satisfação*, relativo à percepção subjectiva das condições de vida. Por último, um aspecto que ele designa por *felicidade*, que deriva da percepção subjectiva da qualidade de vida.

Outro contributo parte de Nuvolati (1998 cit. por Santos & Martins, 2002) ao propor uma análise da qualidade de vida baseada em cinco grandes domínios, fazendo o cruzamento da dicotomia individual/colectivo com a dicotomia do material/imaterial. Um primeiro ligado aos aspectos *materiais colectivos*, em termos de disponibilidade de serviços e de bens, compreendendo portanto os aspectos relativos, por exemplo, à saúde, à assistência social, à instrução obrigatória, ao comércio existente nas cidades.

Um segundo, a que o autor chama de aspectos *materiais individuais*, que diz respeito à condição pessoal e familiar dos indivíduos: a questão do rendimento e da riqueza de cada um, o mercado laboral, a questão da mobilidade sobre o território, ou seja, aspectos que mantendo o seu carácter material dizem mais respeito aos indivíduos isoladamente.

Terceiro domínio, dos chamados aspectos *não materiais colectivos*, e que tem a ver com, por exemplo, serviços de recriação, serviços de ocupação dos tempo livres, desporto. Na quarta vertente de análise considerada, os aspectos *não materiais individuais*, cabem todas as questões relacionadas com as relações privadas interpessoais, as relações com a família, as relações com os amigos, a participação dos cidadãos, o acesso à informação.

O quinto domínio refere-se ao *contexto geral*, relacionado com as particularidades da paisagem e do clima e as características do património histórico e arquitectónico do espaço objecto de análise.

Importa ainda referir duas outras questões fundamentais que devem ser equacionadas quando se analisa a qualidade de vida e quando se quer definir um conjunto de indicadores de qualidade de vida. A primeira tem a ver com o facto de as necessidades dos indivíduos estarem intimamente relacionadas com o contexto social, político e cultural em que vivem. Há, portanto, uma variação significativa

dessas mesmas necessidades, tanto ao longo do tempo (por exemplo, as necessidades no Portugal de hoje não são, obviamente, as mesmas de há 20 ou 30 anos atrás) como também ao longo do espaço (Santos & Martins, 2002).

A segunda está relacionada com a caracterização de um espaço em termos de bens e serviços existentes: a qualidade de vida é medida não só em função da existência desses recursos, mas também, da sua acessibilidade e facilidade de utilização. Directamente relacionado com este último aspecto, coloca-se também a questão do nível de satisfação da população utilizadora desses mesmos bens e serviços, o que será central na análise mais subjectiva da percepção da qualidade de vida (Santos & Martins, 2002).

É interessante a definição de qualidade de vida do indivíduo: *“é o grau de coincidência entre o real e as suas expectativas, onde se realça mais a experiência vivida do que as condições reais de vida ou a opinião de outrem, reflectindo a satisfação de objectivos e sonhos próprios de cada indivíduo. Assim, quando se considera que alguém possui qualidade de vida, esse alguém tem de estar de acordo com esta avaliação”* (Matos et al., 1999, p.163). Para conhecimento das variáveis que influenciam na avaliação que os indivíduos fazem relativamente à sua qualidade de vida, satisfação com a vida e felicidade, é necessário não só aplicar medidas objectivas como complementá-las com outros dados, dos quais se destacam os índices económicos, o rendimento *per capita* e os índices de violência.

A satisfação com a vida, considerada como bem-estar subjectivo ou felicidade, é uma experiência subjectiva, dado que cada um tem o sentimento de satisfação na medida em que acredita que é feliz. Inclui a presença relativa de emoções positivas e a relativa ausência de emoções negativas e refere-se a um julgamento global, ou seja, não está associado a nenhuma situação em particular. A felicidade, entendida como bem-estar psicológico (Wright e Cropanzano, 2004), é definida como uma experiência subjectiva, como um julgamento global de que se experienciam emoções positivas.

Quanto à presença de emoções, é defendido que o balanço entre as emoções positivas e negativas contribui para a forma como vivemos a nossa vida. As emoções positivas, contribuem para o interesse, desejo de explorar, assimilar

novas experiências, pesquisar novas informações e ser criativo. Estas emoções têm o valor de nos fazer sentir bem, ajudam na construção dos recursos físicos, psicológicos, intelectuais e sociais. A capacidade para viver emoções positivas é referida como fundamental para o fortalecimento humano. Considerando o interesse pelas coisas como uma emoção positiva, podemos dizer que esta emoção tem benefícios tanto para o indivíduo como para a organização. A nível individual, o interesse cria a vontade de explorar informação e realizar experiências e, conseqüentemente, interfere no desenvolvimento pessoal de cada indivíduo. A nível da organização, o interesse considerado colectivamente, pode facilitar as relações interpessoais, potenciando desta forma ligações sociais e comportamentos de construção de equipa. Os estados de espírito positivos (energia, entusiasmo e determinação) tornam-se, especialmente, importantes quando se trata de equipas: a capacidade do líder para induzir entusiasmo e espírito de colaboração pode ser determinante para o sucesso do grupo (Macedo, 2008).

O bem-estar psicológico não está associado a nenhuma situação em particular e tem sido demonstrado que exhibe consistência ao longo do tempo. A forma como cada um se sente hoje, influencia a forma como se vê amanhã, na próxima semana ou mês, e até anos no futuro. Contudo, felizmente isto não significa que o bem-estar psicológico seja imutável para sempre, pois tem sido demonstrado que é fortemente influenciado por vários acontecimentos que nos rodeiam.

No conjunto dos estudos dedicados à temática da qualidade de vida é notória, nos últimos anos, uma focalização crescente da pesquisa em torno da realidade urbana. O facto de, à escala mundial, se verificar uma tendência de reforço da concentração das populações em cidades constitui certamente um argumento justificativo da consolidação de uma corrente de investigação autónoma sobre a qualidade de vida urbana ao qual se junta, no entanto, um outro, igualmente importante, que tem a ver com o reconhecimento de que a urbanização actual, muitas vezes intensa e desordenada, é ela própria geradora de um conjunto de problemas e de disfuncionamentos internos cuja influência nas condições de vida dos cidadãos importa conhecer e avaliar (Cicerchia, 1996).

O *INTEC* (Instituto de Tecnologia Comportamental) em parceria com o jornal seminário “O SOL”, num trabalho pioneiro em Portugal, levou a cabo um estudo com o objectivo de apresentar os melhores municípios portugueses para se viver. Este trabalho assentou em dois pilares fundamentais: indicadores objectivos (as reais condições de vida e infra-estruturas disponibilizadas por cada município) e subjectivos (a forma como as populações avaliam essas mesmas condições). Com estas premissas e com base nos estudos efectuados pela *Fundação Europeia para a Melhoria das Condições de Trabalho e da Vida* (FEMCTV) nos países europeus, os concelhos foram avaliados em dez domínios: ambiente, urbanismo e habitação; acessibilidade e transportes; ensino e formação; economia e emprego; saúde; cultura e lazer; turismo; felicidade; diversidade e tolerância.

A escolha ou construção de indicadores para medir a relação entre qualidade de vida, ambiente e saúde, envolve importantes aspectos técnicos e políticos. O indicador é um elemento de legitimação dos discursos a respeito de uma determinada realidade que se pretende retratar. A criação e escolha de indicadores carregam implícitos pressupostos e hipóteses do pesquisador. No caso da qualidade de vida e saúde, o indicador ou grupo de indicadores utilizados visam expor a existência de uma desigualdade sócio-espacial, entendida como uma distribuição desigual de recursos e oportunidades entre os indivíduos e grupos localizados no espaço (Barcellos, Sabroza, Peiter & Rojas, 2002).

A bateria de indicadores seleccionados pretende caracterizar as diversas dimensões associadas ao conceito de qualidade de vida numa cidade. Tal como atrás se referiu, a análise da evolução quantitativa desses indicadores permitirá realizar um diagnóstico sobre a qualidade de vida nos diferentes municípios.

CAPÍTULO III

MÉTODO

3. MÉTODO

Neste capítulo é feita a caracterização da amostra, explicados os procedimentos utilizados na análise e tratamento dos dados recolhidos pelo estudo da SOL. É ainda apresentado o instrumento de avaliação da qualidade de vida (e *psycap*) utilizado no estudo.

3.1. Amostra

Para a elaboração deste estudo, foram entrevistados por telefone 4108 residentes dos 11 municípios portugueses. A amostra é representativa do sexo, faixa etária e habilitações académicas da população de cada município. As entrevistas foram realizadas pela *CONSULMARK* (especialista em estudos de mercado).

Quadro 1. Caracterização da Amostra

Variáveis de Caracterização		N	%	% acumulada
Sexo	Masculino	1904	46,3	46,3
	Feminino	2204	53,7	100
	Total	4108	100	
Grupos Etários	15-24	511	12,4	12,4
	25-34	612	14,9	27,3
	35-44	571	13,9	41,2
	45-54	808	19,7	60,9
	55-64	738	18,0	78,9
	65-74	868	21,1	100
	Total	4108	100	

Fonte: “Os melhores Municípios para viver” (INTEC, 2008)

3.2. Instrumento de Medida:

O inquérito (Anexo 1) utilizado pela iniciativa “Os melhores Municípios para Viver” avalia dez dimensões da qualidade de vida: *ambiente, urbanismo e habitação; acessibilidade e transportes; ensino e formação; economia e emprego; saúde; cultura e lazer; turismo; felicidade; diversidade e tolerância*. Este inquérito é resultado de instrumentos de avaliação de qualidade de vida com aplicações a nível internacional realizado por uma equipa de investigadores do *INTEC*.

Este inquérito é constituído por 51 afirmações que avaliam cada uma das dimensões de qualidade de vida supracitadas.

No presente estudo, será tido e conta como dimensão caracterizadora do capital psicológico positivo a “*felicidade*”. Esta dimensão é avaliada a partir dos seguintes itens:

39. No global, quão satisfeito(a) se sente com a sua vida nos dias que correm?

40. Levando em conta a sua vida como um todo, como descreveria o seu nível de felicidade?

41. De uma forma geral, quão optimista se tem sentido relativamente ao seu futuro?

O item 39 considerar-se-á equivalente à satisfação do indivíduo, o item 40 relativo à felicidade e, por último, o item 41 refere-se ao optimismo.

Estas três capacidades psicológicas positivas serão consideradas neste estudo como constituintes de um núcleo de capital psicológico positivo. Uma vez que, podemos considerar que respondem e preenchem os critérios definidos por Luthans (2002) para as capacidades psicológicas positivas constituintes do comportamento organizacional positivo.

3.3. Procedimento e Cuidados Éticos:

Primeiramente, foi enviada à direcção do INTEC uma carta (Anexo 2) a solicitar a autorização para a utilização dos dados dos inquéritos aplicados no projecto “*Os melhores Municípios para Viver*”.

Após a autorização por parte do INTEC, e cedência da base de dados recolhidos pela *Consulmark*, os dados foram tratados estatisticamente de forma a responder à questão e objectivos de investigação.

Disponibilizou-se aos principais interessados (INTEC e municípios) os resultados deste estudo.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4. RESULTADOS

4.1. Análise dos resultados do Questionário “Os melhores Municípios para Viver”

Em primeiro lugar, de forma a avaliar o grau de confiança do questionário utilizado no estudo “*Os melhores Municípios para Viver*” procurou-se determinar a fidelidade do questionário. Uma das formas de calcular a fidelidade de uma escala é através do alfa de Cronbach, que é uma prova de homogeneidade que permite verificar se uma escala é consistente, isto é, se os vários itens medem uma entidade comum. Para o seu cálculo foram retirados os itens do questionário não numéricos (10, 20, 22). Sendo assim, foi obtido um grau de confiança de 0,711 (Tabela 1). Este valor, sendo elevado, significa que a escala tem uma boa consistência interna.

Tabela 1

Cálculo da Fidelidade do Questionário Qualidade de Vida (N = 4108)

Alpha de Cronbach	Número de Itens
,711	48

Como já foi referido anteriormente, o inquérito utilizado no estudo “*Os melhores Municípios para Viver*” avalia dez dimensões da qualidade de vida: *ambiente; urbanismo e habitação; acessibilidade e transportes; ensino e formação; economia e emprego; saúde; cultura e lazer; turismo; felicidade; diversidade e tolerância.*

Para analisar a consistência interna e a fidelidade das escalas do questionário utilizado, foram efectuadas análises factoriais e encontrado o alpha cronbach para cada uma das dimensões, respectivamente.

Tabela 2

Cálculo da Fidelidade das dimensões do questionário

Dimensão	Alpha de Cronbach
Urbanismo e Habitação	,601
Identidade, Cultura e Lazer	,618
Felicidade	,646
Diversidade e Tolerância	,638
Turismo	,855
<i>Ambiente</i>	-,146
<i>Acessibilidade e transporte</i>	,248
<i>Ensino e formação</i>	,025
<i>Economia e emprego</i>	,401
<i>Saúde</i>	,203

Após a análise da fidelidade, algumas das dimensões tiveram de ser excluídas por apresentarem um grau de confiança muito baixo. Foram elas: *ambiente* (-,146); *acessibilidade e transporte* (,248); *ensino e formação* (,025); *economia e emprego* (,401); e *saúde* (,203).

De acordo com Hair et al. (1998) são indicativos de consistência interna aceitável valores superiores ou iguais a 0,60. Para a prossecução deste estudo, não

houve um rigor em relação a este valor proposto pelo autor de forma a obtermos um maior número de dimensões possíveis. Sendo assim, foram validadas as seguintes dimensões: *urbanismo e habitação; identidade, cultura e lazer, turismo; felicidade; e diversidade e tolerância.*

Em todas as dimensões (à excepção da dimensão *felicidade*) optou-se por retirar o item com menor fidelidade de forma a aumentar-se o grau de confiança da medida.

Com o objectivo de verificar se a estrutura do questionário se assemelhava ao original utilizado pelo estudo INTEC (2008) e de verificar as suas várias dimensões, os resultados foram sujeitos a uma análise factorial em componentes principais, com rotação *Varimax*. Primeiramente testou-se a adequabilidade da aplicação da técnica de análise factorial de componentes principais aos resultados obtidos, utilizando o teste de esfericidade de Bartlett¹ e o teste de Kaiser-Meyer-Olkin (KMO). Os valores encontrados mostraram que a aplicação da análise factorial era adequada². A escolha do número de factores a reter foi feita utilizando o critério de Kaiser (valores próprios superiores a 1).

Tal como se pode constatar pela tabela 3, a análise factorial em componentes principais para o questionário permitiu extrair dez factores, explicativos de 47,56% da variância total.

¹ Este teste fornece a significância estatística de que a matriz de correlação tem correlações significativas entre pelo menos alguma das variáveis (Hair, Black, Babin, Anderson & Tathan, 2009).

² KMO: 0,752; teste de esfericidade de Bartlett: $\chi^2 \approx 6710,584$; 1128,0 gl; $p < 0,000$

Tabela 3. Valores próprios e variância dos factores

Factores	Valor Próprio	% de Variância	% acumulada
1	5,671	11,848	11,848
2	4,231	6,261	18,108
3	3,370	5,122	23,230
4	2,944	4,377	27,608
5	2,723	4,226	31,834
6	2,717	3,490	35,324
7	2,463	3,311	38,636
8	2,011	3,137	41,773
9	1,927	3,023	44,796
10	1,328	2,767	47,563

Optaram-se por se seleccionar, para cada factor, os itens com saturações superiores a 0,45, dado o tamanho da amostra (Hair, Black, Babin, Anderson & Tathan, 2009), tendo-se obtido a estrutura factorial que se apresenta na tabela 4.

Tabela 4. Estrutura factorial do questionário “Os melhores municípios para viver” (continuação)

30. Como avalia a facilidade com que consegue marcar uma consulta no seu médico de família?																		,557					
28. Quanto tempo demora, em média, a chegar da sua casa ao Hospital mais próximo?																			,502				
29. Quanto tempo demora, em média, a chegar de sua casa ao Centro de Saúde da sua área de residência?																			,485				
31. Comparativamente com o resto do país, como avalia a qualidade do acesso à saúde na sua zona de residência?																			,467				
1. Como avalia a qualidade do ar na localidade onde mora?																						,501	
3. Como avalia a qualidade da água que tem em casa?																						,495	
2. Em que grau se sente incomodado pelo ruído que existe, em geral, na localidade onde mora?																						,475	
4. De uma forma geral, comparando com o país, como avalia a qualidade do ambiente na localidade onde mora?																						,456	
23. No global, como avalia a qualidade do ensino nas escolas da sua localidade?																						,673	
21. Quanto tempo demoram os filhos, em geral, a chegar de casa à escola?																						,655	
Valores próprios										5,671	4,231	3,370	2,944	2,723	2,717	2,463	2,011	1,927					
Variância explicada										11,848	6,261	5,122	4,377	4,226	3,490	3,311	3,137	3,023					
Alpha de Cronbach										0,826	0,248	0,618	0,855	0,646	0,401	0,638	0,203	-0,146					

A análise da consistência interna (com o teste Alfa de Cronbach) mostrou uma boa homogeneidade dos itens seleccionados para alguns dos factores retidos: $\alpha = 0,826$ para o primeiro factor; $\alpha = 0,248$ para o segundo factor; $\alpha = 0,618$ para o terceiro factor; $\alpha = 0,855$ para o quarto factor; $\alpha = 0,646$ para o quinto factor; $\alpha = 0,401$ para o sexto factor; $\alpha = 0,638$ para o sétimo factor; $\alpha = 0,203$ para o oitavo factor; $\alpha = -0,146$ para o nono factor; e por último, $\alpha = 0,025$ para o décimo factor.

Dos resultados da análise factorial em componentes principais poder-se-á inferir que o questionário apresenta dez grandes dimensões subjacentes, à semelhança das utilizadas pelo INTEC (2008), representadas pelo significado semântico dos itens que saturam cada um dos factores retidos. No entanto, apenas cinco dimensões apresentam um bom grau de consistência interna, conforme já tinha sido verificado.

Assim, o primeiro factor, que explica 11,848% da variância, agrupa 8 itens relacionados com o **urbanismo e habitação**. O segundo factor, explicativo de 6,261% da variância, agrupa os itens relacionados com a **acessibilidade e transporte**. O terceiro factor, que explica 5,122% da variância, apresenta itens relacionados com a **identidade, cultura e lazer**. O quarto factor explica 4,377% da variância e relaciona-se com o **turismo**. O quinto factor agrupa os itens relacionados com a **felicidade** e explica 4,226% da variância. O sexto factor, que explica 3,49% da variância, reúne os itens relacionados com a **economia e emprego**. O sétimo factor, explicativo de 3,311 % da variância, apresenta itens relacionados com a **diversidade e tolerância**. O oitavo factor reúne itens relacionados com a **saúde** e explica 3,137% da variância. O nono factor, explica 3,023 da variância, relacionando-se com o **ambiente**. Por último, o décimo factor congrega itens relacionados com o **ensino e formação** explicando 2,767% da variância.

Para estudar a Normalidade foi utilizado o Teste Kolmogorov-Smirnov. Este, permite-nos verificar se os dados se afastam ou aproximam da normal. De acordo com os resultados, os dados afastam-se da norma, visto terem valores de significância abaixo de 0.05 (Tabela 5). Procedeu-se então à standartização das

variáveis em estudo, de forma a ser possível uma análise de regressão linear múltipla.

Tabela 5

Teste de Distribuição da Normal

	Urbanismo e Habitação	Identidade, Cultura e Lazer	Diversidade e Tolerância	Turismo	Felicidade
Kolmogorov-Smirnov Z	6,756**	6,810**	10,476**	5,952**	16,956**

* p<0.05; ** p<0.01; *** p<0.10

4.2. Correlação entre as variáveis *Urbanismo e Habitação, Identidade, Cultura e Lazer, Diversidade e Tolerância, Felicidade e Turismo*

Foi identificada a relação entre as variáveis *Urbanismo e Habitação, Identidade, Cultura e Lazer, Diversidade e Tolerância, Felicidade e Turismo* através das médias, desvio padrão e correlações encontradas para os dados analisados.

Tabela 6

Estatística Descritiva e Correlações entre as Variáveis

Variáveis	Média	DP	Felicidade	Urbanismo e Habitação	Cultura e Lazer	Diversidade e Tolerância	Turismo
Felicidade	3.33	0.38	1	0,189*	0,082*	0,105*	0,139*
Urbanismo e Habitação	3.14	0.33		1	0,171*	0,190*	0,176*
Cultura e Lazer	2,74	0.47			1	0,107*	0,320*
Diversidade e Tolerância	2,97	0.42				1	0,165*
Turismo	2,93	0.70					1

* p<0.05; ** p<0.01; *** p<0.10

Segundo a análise da Tabela 6, verifica-se que todas as dimensões se correlacionam positivamente entre si. No entanto, não encontramos nenhuma correlação forte entre as variáveis.

Analisando as correlações entre a variável *Felicidade* e os restantes indicadores da qualidade de vida percebemos que a variável *Urbanismo e Habitação* é o indicador com correlação positiva de maior valor (.189).

Observamos a correlação de maior valor entre as variáveis *Turismo* e *Cultura e Lazer* (.320). De certa forma compreensível, dado a cultura e o lazer de um local ser uma das atracções para o turismo.

De referir, os elevados níveis de *Felicidade* (*psycap*) demonstrado pelos indivíduos da amostra (M=3,33 numa escala de 0-4), revelando que a maioria dos portugueses considera-se feliz e positivo perante a vida.

4.3. As percepções da qualidade de vida explicam o nível de *psycap* nos indivíduos

Foram realizadas análises de regressão para testar o grau em que as percepções da qualidade de vida explicam o nível de *psycap* nos indivíduos. Os principais resultados são os seguintes:

Tabela 7

Qualidade de Vida e *PsyCap*

	PsyCap	PsyCap		
		Satisfação	Felicidade	Optimismo
Urbanismo e Habitação	0,182*	0,150*	0,220*	0,168*
Cultura e Lazer	0,014***	0,046*	0,035***	-0,025***
Diversidade e Tolerância	0,052*	-0,081*	0,160*	0,078*
Turismo	0,052*	0,023***	0,067*	0,063*
F	27,715	9,893	33,117	17,494
R2ajustado	0,049*	0,017*	0,060*	0,031*

* p<0.05; ** p<0.01; *** p<0.10

A percepção dos indicadores da *qualidade de vida* explica 4,9% do *psycap* dos indivíduos. Apesar de forma modesta, conseguimos perceber que há algum factor explicativo da variável. A qualidade de vida que nos é proporcionada é então um dos possíveis factores intervenientes no desenvolvimento do nosso *psycap*.

Analisando os valores β 's dos indicadores da qualidade de vida, percebemos que possuirão maior peso de explicação sobre o *psycap* dos

indivíduos o *Urbanismo e Habitação*, *Diversidade e Tolerância* e *Turismo* (embora que as duas últimas variáveis com um peso mais modesto).

A percepção dos indicadores da qualidade de vida sobre as dimensões do *psycap* também surge de forma modesta. Temos um poder explicativo de 1,7% para a *satisfação*, 6% para a *felicidade* e 3,1% para o *optimismo*. A *felicidade* é a variável que detêm um factor de explicação mais elevado, sendo a que é mais influenciada pelos indicadores de qualidade de vida.

Em todas as dimensões do *psycap* a variável *Urbanismo e Habitação* detêm um maior valor do β , o que poderá ser indicador de maior poder explicativo. Para a variável *felicidade* podemos ainda observar uma influência da variável *Diversidade e Tolerância*.

CAPÍTULO V

DISCUSSÃO E CONCLUSÃO

5. DISCUSSÃO E CONCLUSÃO

5.1. Discussão

O objectivo deste estudo era tentar perceber de que forma a qualidade de vida e os seus indicadores fomentavam e desempenhavam um papel importante no *psycap* dos indivíduos. Foram encontrados indícios que de facto, apesar de forma moderada, a qualidade de vida poderá ter um factor explicativo no nível de capital psicológico positivo dos indivíduos. Dos indicadores em estudo, a urbanização e habitação das cidades demonstra ser o que revela maior peso na explicação. Por outro lado, também surgem variáveis como diversidade e tolerância para explicar a participação da qualidade de vida no desenvolvimento de *psycap*.

Foi referido no inicio deste trabalho, que um dos objectivos da psicologia positiva é melhorar a qualidade de vida dos indivíduos (Seligman & Csikszentmihalyi, 2000) através da procura pelo que é bom e o que contribui para o bem-estar dos indivíduos. Ou seja, há uma ligação entre a qualidade de vida e o positivo na vida dos indivíduos. Acredita-se que os pontos positivos, forças e virtudes do ser humano poderão contribuir para o bem-estar. Mas e o inverso? Como poderá a própria qualidade de vida contribuir para o surgimento de um estado positivo na vida do indivíduo? De facto, encontramos alguns indícios de que a qualidade de vida poderá fundamentar o desenvolvimento de forças e virtudes positivas no indivíduo.

O espaço que nos cerca oferece sempre informações que captamos com os nossos sentidos. Muitas vezes óbvios e outras, nem tanto, estes estímulos são todavia constantes (e por isso também muito eficientes), e afectam-nos durante toda nossa existência (Müller, 2001). Se o ambiente em que nos inserimos nos proporcionar constantemente estímulos positivos eventualmente seremos indivíduos mais positivos.

Quando nos sentimos bem e gostamos do que nos rodeia, é normal tendermos a pensar mais positivamente sobre a vida e, desta forma possuímos forças positivas que podemos utilizar em nosso benefício, de forma a melhorarmos diversos aspectos da nossa vida, entre eles, o nosso trabalho. Tait & Baldwin (1989) cit. por Luthans (2002) encontraram uma correlação de .44 entre a satisfação no trabalho e a satisfação com a vida. Esta correlação indica que, pessoas satisfeitas com a sua vida tendem a sentir maior satisfação no seu trabalho. É importante reunir então, um conjunto de factores que permitam isso mesmo. Ao percebermos de que forma os indicadores de qualidade de vida interferem no nosso olhar sobre a vida, poderemos utiliza-los para ajudar na construção de pessoas mais positivas, mais felizes e tirar todos os benefícios que daí advém.

A ideia de qualidade de vida é comumente pensada da mesma forma por todos os indivíduos de uma determinada cultura. Uma praia paradisíaca numa das ilhas do sul do Pacífico preencheria as “medidas” de qualidade de vida do mais comum dos indivíduos. No entanto, é nas coisas mais banais que temos de tentar encontrar a nossa ideia de qualidade de vida para mais facilmente ser satisfeita.

Segundo Ramos (2004), a qualidade de vida reside numa multiplicidade e interacção de factores psicológicos, socioculturais, económicos, ambientais e biológicos. O conceito é marcado pela subjectividade, envolvendo todos os componentes que são essenciais à condição humana, a nível físico, psicológico, cultural e espiritual.

Para Levi e Drotar (1998), a qualidade de vida envolve simultaneamente componentes objectivas e subjectivas, dado que a forma como o indivíduo se considera é de fulcral importância para o seu sentimento de satisfação com a vida, bem-estar e felicidade. Efectivamente, o que é promotor de satisfação, bem-estar e felicidade para um indivíduo pode não ser para outro, sobressaindo aqui a subjectividade do conceito qualidade de vida. Apesar da subjectividade podemos assumir a existência de factores contextuais que afectam a qualidade de vida dos indivíduos e influenciam-na através das contingências que criam no comportamento, com consequências imediatas e futuras sobre o estado do indivíduo. Sendo assim, quais os factores da qualidade de vida responsáveis pelo comportamento positivo?

Com os resultados obtidos, percebemos que a *Urbanização e Habitação* é um dos indicadores com maior peso sobre o nível de *psycap* dos indivíduos. Esta variável avaliou as necessidades do agregado familiar do indivíduo, a quantidade e qualidade dos espaços verdes do local onde mora, a qualidade da habitação, a segurança, limpeza e socialização com a vizinhança. De certa forma, todos estes factores determinam o grau com que um indivíduo se sente bem, possui um olhar e pensa positivo sobre a vida.

Com este conjunto de factores, é fácil entender a razão pela qual esta variável possui o maior peso na explicação do *psycap* dos indivíduos. Olhando bem para todos, eles constituem aspectos primários na qualidade de vida do indivíduo. Todos necessitamos de uma boa casa para viver, de nos sentir seguros no local que habitamos, de socializar.

O urbanismo, na sua expressão mais nobre, foca as pessoas na sua vida quotidiana; preocupa-se com o conforto da habitação, considerando as infra-estruturas básicas, os serviços sociais, o desafogo, o modo como é entendida e sentida a linguagem arquitectónica, o quão salutar é para as pessoas viverem numa casa com jardim ou pequeno quintal; atende às relações de vizinhança, sabendo que muitos dos conflitos entre vizinhos advêm de disfunções urbanísticas que interferem com o direito das famílias à privacidade, ao sossego e a um mínimo de autonomia territorial, que engloba a capacidade de controlo sobre o espaço físico da casa (Pardal, 1996).

Um local que assegure boas condições e que preencha todas estas necessidades básicas poderá ser um local que favoreça o desenvolvimento do *psycap* dos indivíduos e, desta forma, aumentar o seu desempenho no trabalho, por exemplo. Já Maslow referia na sua teoria da motivação, que para nos sentirmos realizados, plenos teríamos que começar pelo preenchimento das necessidades básicas (Pérez-Ramos, 1990).

Pardal (1996) refere que o centro das atenções na problemática da cidade é, incontornavelmente, a casa e o quotidiano dos seus habitantes. Para este autor, apesar de não ser impeditivo a discussão dos padrões comuns de qualidade e de conforto do parque habitacional, a cidade moderna estrutura-se a partir da casa e quase tudo se organiza para ir ao encontro da satisfação das necessidades do

consumo doméstico. As boas condições do local onde se mora pré-determinam o bem-estar do indivíduo. Todos nós nos sentimos melhor quando habitamos uma casa com bom aspecto, com boas infra-estruturas, etc. Uma casa que dê resposta às nossas necessidades mais básicas como as referenciadas (por exemplo, segurança) será um bom condutor para o positivismo.

Por outro lado, a socialização com os vizinhos também possui um papel importante no desenvolvimento do *psycap*. O ser humano é um ser social por excelência. Para Dubet (1996), a experiência social é uma maneira de construir o mundo. Todos nós, sem exceção sentimos a necessidade de sociabilizar. Um local que nos permita uma boa relação com a vizinhança, no qual as relações são reforçadoras de bem-estar será uma mais-valia para os indivíduos serem mais positivos.

Outra variável em estudo, e também ela com algum peso no desenvolvimento do *psycap*, é a *Diversidade e Tolerância*. Neste âmbito foi avaliado essencialmente, a tolerância dos indivíduos em relação a várias minorias (p.e. imigrantes, homossexuais, diferentes religiões, etc.).

A aceitação da diferença poderá ser um indutor de positivismo. Imaginemos, quando aceitamos o diferente, estamos a abrir a porta para que também sejam aceites as nossas diferenças. Ao facilitar-se esta abertura, acredito que se irá transpor esta atitude para o local de trabalho. Ora, um local de trabalho onde é aceite que haja pessoas diferentes, com ideias e atitudes distintas fomentará um comportamento positivo perante o trabalho e a própria vida.

A forma como integramos e pensamos esta diferença é importante. Quando aceitamos o outro como ele é, e somos aceites, mais facilmente possuímos uma atitude positiva. É importante para qualquer indivíduo ser aceite incondicionalmente. Um meio em que há tolerância, irá ser um meio em que o indivíduo se sentirá mais confiante de si. Esta confiança irá ser decisiva para surgir um comportamento positivo.

A variável *Turismo* revela-nos a forma como gostamos da localidade onde vivemos e, o quanto achamos que os outros gostarão dela e serão atraídos para ela. Este tipo de pensamento terá algum peso no surgimento do *psycap*. Pensemos então, o facto de gostarmos e acharmos que a nossa cidade é bonita e atractiva

para ser visitada pelos turistas irá criar bons sentimentos dentro de nós. Poderá então aumentar o nosso sentimento de pertença para com o local e os sentimentos positivos para com o exterior. Este conjunto de factores poderá ser um catalisador para o *psycap*.

Todos nós gostamos que apreciem o que é nosso, e que reconheçam como bom aquilo que temos. Ao constatararmos este tipo de situações irá suscitar-se dentro de nós algum sentimento de reconhecimento. Sentimentos/emoções positivas irão originar pensamentos positivos e por sua vez, comportamentos e atitudes positivas. Como já foi referido anteriormente, a satisfação com a vida é uma experiência subjectiva, dado que cada um tem o sentimento de satisfação na medida em que acredita que é feliz. Inclui a presença relativa de emoções positivas e a relativa ausência de emoções negativas e refere-se a um julgamento global, ou seja, não está associado a nenhuma situação em particular (Wright e Cropanzano, 2004). É importante então, que estes indicadores possam fomentar estas emoções positivas necessárias à satisfação com a vida. De certa forma, o turismo poderá ser um indicador de qualidade de vida com alguma influência sobre o comportamento positivo.

Um aspecto a ter em conta é, a possível relação entre os indicadores de qualidade: *Turismo e Diversidade e Tolerância*. Notemos, ao haver maior fluência de turistas a determinado lugar, haverá uma maior diversidade nesse mesmo local. Por seu lado, com a maior diversidade, tenderá a ser mais fácil aceitar as diferentes minorias. Um local bem preparado para receber o turismo será um local mais apreciado pelos próprios habitantes e por quem o visita, fomentando os sentimentos positivos necessários à satisfação com a vida.

Anteriormente, foi referido que o reconhecimento da nossa cidade enquanto local de excelência poderia aumentar o nosso sentimento de pertença. A variável *Identidade, Cultura e Lazer* também ela com algum peso explicativo sobre o *psycap* debruçou-se sobre o assunto.

De facto, ao nos identificarmos com o local que habitamos e sentirmos que pertencemos ao mesmo ajuda a que nosso bem-estar seja maior. É importante este sentimento para que possamos ser parte activa da comunidade na qual estamos inseridos.

Por razões de identidade cultural e de equilíbrio emocional, todos nós temos necessidade de pertencer a uma comunidade; todos temos "a minha terra" como um valor afectivo instintivo. Esta afectividade bruta é uma base educativa potencial e aberta à influência de referências culturais materializadas na arquitectura da cidade e da paisagem em geral. O urbanismo tem aqui a razão e a responsabilidade de criar referências arquitectónicas e paisagísticas eruditas que difundam valores (Pardal, 1996).

Percebemos então que, o urbanismo é um indicador chave na avaliação da qualidade de vida urbana. É crucial para a existência de uma identidade cultural, é um chamativo ao turismo quando bem estruturado, é essencial à vida positiva dos indivíduos. A qualidade da urbanização de uma cidade é a base para a qualidade de vida urbana. Que por sua vez, será contributo para a indução ao positivismo.

Em relação à oferta cultural, como é normal, um local que nos permita um conjunto variado de ofertas de entretenimento proporciona um bem-estar de maior qualidade. O bem-estar é uma via para a atitude positiva e tudo o que para ele contribuir irá ser decisivo no desenvolvimento do *psycap*.

Tentando perceber como actuam os indicadores da qualidade de vida em cada uma das variáveis do *psycap* podemos observar que, a *Urbanização e Habitação* continua a ter o maior peso na explicação de cada uma delas.

É fácil perceber porque há uma relação entre a *Satisfação* e o *Urbanismo e Habitação*. Como é óbvio, os indivíduos sentir-se-ão mais satisfeitos quando vêm qualidade em todos os factores avaliados na variável *Urbanismo e Habitação*. Satisfeitos não só com a qualidade observada, mas como com a qualidade de vida que possuem.

Ao encontrarmo-nos satisfeitos com o que nos rodeia (habitação, vizinhança, segurança, etc.), sentir-nos-emos com maior aptidão para sermos positivos. É importante estarmos satisfeitos para pensarmos mais positivamente sobre a vida. Assim, ao proporcionar-mos uma maior satisfação aos indivíduos, temos uma maior hipótese de que estes comecem a pensar positivo e a tomar atitudes positivas.

A felicidade que nos acompanha ao longo da vida é um dos sentimentos com maior responsabilidade sob o pensamento positivo do indivíduo. O prazer e o

envolvimento que os indivíduos têm com as suas coisas, com os seus pertences, com o local que habitam é fundamental para que sejam felizes.

Ter condições que permitam esse prazer e envolvimento dos indivíduos é também necessário. É por isso que as variáveis *Urbanismo e Habitação* e *Diversidade e Tolerância* desempenham um papel na explicação da felicidade dos indivíduos nas cidades. Uma boa habitação, um local seguro, uma vizinhança simpática, um local que aceite a diferença, etc., são requisitos de um local agradável para se viver e onde possamos ser felizes. E ao sermos felizes, todo o nosso comportamento é mais positivo. Acordarmos de manhã felizes e inspirados pelo que nos envolve é um ponto de partida para podermos ter um óptimo dia no nosso local de trabalho. Com isto, não quer dizer que estejamos sempre felizes necessariamente. Apenas o contributo possível para aumentar a nossa apetência para a felicidade já é suficiente para que o mundo em nosso redor seja possivelmente mais positivo.

No entanto, o nosso bem-estar subjectivo é mais abrangente que a felicidade, envolvendo a afectividade das pessoas (humor e emoções) e as avaliações cognitivas das suas vidas (a sua satisfação com a vida). Neste sentido, não é necessariamente o que acontece com as pessoas na realidade que determina o seu estado de felicidade ou bem-estar subjectivo, mas a forma como eles interpretam emocional e cognitivamente o processo que ocorre com eles, é a chave (Luthans, 2002). Sendo assim, também irá partir da forma como as pessoas interpretarão a sua qualidade de vida para se sentirem bem e felizes.

O optimismo é uma das capacidades psicológicas mais importantes que constitui o *psycap*. A variável *Urbanismo e Habitação* é a que possui maior peso na explicação desta capacidade psicológica. Quando nos sentimos bem e vemos as nossas necessidades mais básicas satisfeitas, mais facilmente teremos qualidade de vida e, certamente propendemos a encarar o mundo com maior optimismo.

Quando consideramos o optimismo enquanto estado, as expectativas/resultados positivos são dependentes da forma como as pessoas explicam as causas dos eventos negativos (Peterson & Chang, 2003 cit. por Lopes, Cunha & Palma, 2006). Considerando a existência de qualidade de vida no local onde habitamos, tenderemos a esperar resultados mais positivos. Mais uma vez, a

existência de vários recursos proporcionados pela qualidade de vida é fulcral para a existência destas expectativas positivas.

É fácil perceber que, quando temos alguma qualidade no que nos rodeia sentir-nos-emos mais confiantes e otimistas para conquistar ainda mais. Quando otimistas, os indivíduos tendem a conseguir maior satisfação e façanhas no local de trabalho. O optimismo pode ter vários impactos no desempenho. As pessoas optimistas têm maior probabilidade de entrar em ambientes onde coisas positivas podem acontecer. Estes indivíduos são mais facilmente, motivados para trabalhar, ter maiores níveis de aspiração e criar metas mais ambiciosas para si próprios (Luthans, 2002). Eles também se preservam mais quando confrontados com dificuldades e relatam maior satisfação no trabalho (Lopes, Cunha & Palma, 2006).

É portanto notória uma certa influência da qualidade de vida no surgimento de um comportamento positivo nos indivíduos. Como foi visto, há várias formas de poder induzir ao sentimento positivo nas pessoas através da qualidade de vida que lhes é proporcionada. Da forma mais simples e necessária, como uma boa casa, um local seguro para se habitar, até à forma mais complexa, como a tolerância que a cidade onde vivemos tem para com a diferença cultural.

Se pensarmos mais além, também veremos que, maior qualidade de vida pressupõe um maior número de possibilidades para a resolução de problemas existentes na vida urbana. Ao termos a nossa vida mais facilitada tenderemos a pensar mais positivamente sobre o que nos rodeia. Ou seja, habitantes de um lugar com maior número de escolhas sobre um recurso terão o seu sentimento de resiliência e, mesmo de esperança aumentados. Apesar de estas variáveis não terem sido estudadas nesta investigação, pensemos: os indivíduos todos os dias ao saírem de casa para irem para o seu local de trabalho, por exemplo, numa cidade em que a rede de transportes existente é variada, terão maior esperança de chegar sem atrasos. Há então uma propensão a sentirem valores altos na dimensão *pathways* da esperança. Aptidão esta, necessária para gerar caminhos que permitam o alcance de objectivos (Martinez, Ferreira, Sousa & Cunha, 2007).

O termo resiliência geralmente, refere-se ao comportamento que é caracterizado pela consistente adaptação positiva face à adversidade significativa ou risco (Masten & Reed, 2002 cit. por Norman, Luthans & Luthans, 2005). Numa

cidade onde existem inúmeros recursos que nos possibilitem resolver os problemas que nos surjam diariamente, torna possível pensar positivamente sobre os mesmos. De facto, é mais fácil que pensemos positivamente sobre uma adversidade quando sabemos que irá ser possível recorrer a inúmeras formas de resolução. É assim importante a qualidade dos recursos que estão disponíveis para o ser humano no local onde vive, no local onde trabalha, ...

É inegável que o que somos e a maneira como vivemos depende, em grande parte, do meio ambiente no qual estamos inseridos. O meio transforma-nos e adaptamo-nos a ele para sobreviver (Müller, 2001). Um ambiente de qualidade permitirá que sejamos indivíduos com um olhar mais positivo sobre o que nos rodeia, possibilitará um maior optimismo sobre os problemas com que nos deparamos diariamente na vida urbana, ou no trabalho. A importância da qualidade de vida urbana é então decisiva para o indivíduo a vários níveis.

Ora, todas estas conclusões permitem-nos pensar em como poderemos usá-las para benefício próprio. Como será então possível utilizar indicadores de qualidade de vida para desenvolver um capital psicológico positivo no indivíduo?

5.2. Implicações práticas

A maior implicação prática dos resultados obtidos incide sobre o desenvolvimento do *psycap*. Sabendo que a qualidade de vida pode possuir um papel indutor no *psycap* dos indivíduos, poder-se-á criar condições para que cada vez exista mais pessoas positivas.

A partir dos resultados e ao compreender-se o papel que a qualidade de vida pode ter ao nível do *psycap*, as empresas poderão, juntamente com os municípios, formar condições fomentadoras de positivismo nos indivíduos. A curto e longo prazo haverá um conjunto de benefícios para ambos. Os municípios poderão oferecer a qualidade de vida necessária para atrair mais indivíduos, enquanto as empresas usufruirão dos benefícios já conhecidos de trabalhadores com altos níveis de *psycap* - estados psicológicos positivos que contribuem para níveis mais elevados

de eficácia e fluorescência em organizações (Luthans, Youssef & Avolio, 2007 cit. por Clapp-Smith, Vogelgesang & Avey, 2009).

Poder-se-ia então reflectir sobre alguns dos resultados obtidos. Uma vez que, um dos indicadores com maior peso é o *Urbanismo e Habitação*, os municípios poderiam criar condições para todos os habitantes possuírem infra-estruturas adequadas para a sua vivência. Poder-se-ia actuar sobre a segurança dos bairros e ainda promover uma maior interacção entre a população. Como é óbvio, não partiria apenas do município, mas de cada um levar avante estas ideias. Além disso, os próprios empregadores poderiam tomar iniciativa em alguns casos e ajudar no que fosse possível. A qualidade de vida é não só importante a nível pessoal, como a nível social, no trabalho, etc.

5.3. Limitações e Futuras direcções

A condução desta investigação apresentou algumas limitações, que estão em parte associadas com a temática em estudo. Um estudo desta natureza, envolvendo variáveis como a *qualidade de vida* e *psycap* (ambas áreas de estudo em expansão) requerem por si só uma grande amostra para se conseguir chegar a dados fidedignos. Dado o tempo para a realização deste trabalho ser pouco, seria impensável um número elevado de participantes. Para tal, procurou-se utilizar o estudo da SOL, que apesar de todas as qualidades, ao não ser propositado para o objectivo deste trabalho poderá não ter correspondido em termos de resultados ao pretendido.

Assim, como primeira limitação gostaria de referenciar o facto de questionário utilizado para o estudo da SOL ao não ter sido criado com o objectivo de responder à questão de investigação poderá ter limitado os resultados a que chegamos.

Outra limitação, ainda relacionado com a medição das variáveis em estudo, cinge-se ao facto de terem sido avaliadas ambas as variáveis com o mesmo questionário. De preferência, utilizar-se-iam questionários separados para cada uma das variáveis e, aferidos para sua utilização.

Em resposta às limitações do estudo, de futuro poder-se-ia efectuar um estudo da mesma ordem, individualizando a avaliação de cada uma das variáveis. Na minha opinião, apesar dos resultados obtidos não serem estimulantes, um estudo mais profundo na influência de indicadores da qualidade de vida no *psycap* dos indivíduos seria uma mais-valia. Sabemos que é importante e que, efectivamente há benefícios num nível elevado de *psycap*, então importa saber o que está por detrás dele e o que o poderá ajudar a desenvolver.

Outra direcção a tomar, seria o estudo da qualidade de vida/bem-estar no local de trabalho como fomentador de *psycap* no trabalhador. Estudar de que forma, o proporcionar de um bem-estar objectivo e subjectivo no trabalho para os indivíduos poderá influenciar a forma como sustentam um nível de *psycap* elevado. Um estudo desta ordem, iria enriquecer o nosso conhecimento de como as empresas poderiam proporcionar ambientes fomentadores de capital psicológico positivo.

5.4. Conclusão

A análise dos resultados da pesquisa desenvolvida junto de 4108 inquiridos revela que o *psycap* dos indivíduos é explicado, ainda que de uma forma moderada, pelos indicadores da qualidade de vida urbana. Estes demonstram ainda uma correlação positiva com o *psycap*, ainda que não de forma acentuada.

A variável *Urbanismo e Habitação* é o indicador com maior peso na explicação do *psycap* nos indivíduos. As variáveis *Diversidade e Tolerância* e *Turismo* também demonstram um peso relevante na explicação do *psycap*.

Quando se verificou o peso das variáveis da qualidade de vida em cada uma das dimensões do *psycap* foi notório o peso da variável *Urbanismo e Habitação*. Para a variável *felicidade* observamos ainda, uma influência da variável *Diversidade e Tolerância*.

A partir destes resultados, os municípios terão alguma informação que poderá facilitar a criação de condições que favoreçam um bom desenvolvimento de *psycap* nos indivíduos. Desta forma, os benefícios que daí advirão serão possíveis não só para os municípios (aumento da qualidade de vida), assim como das empresas (aumento da performance dos trabalhadores, por exemplo) e dos próprios indivíduos (bem-estar, por exemplo).

REFERÊNCIAS

- Avey, J.B., Wernsing, T.S. & Luthans, F. (2008). Can Positive Employees Help Positive Organizational Change? Impact of Psychological Capital and Emotions on Revelant Attitudes and Behaviors. *Journal of Applied Behavioral Science*, Vol.44, No.1, pp. 48-70
- Baumeister, R.F., Bratslavsky, E., Finkenauer, C. & Vohs, K.D. (2001). Bad is stronger than good. *Review of General Psychology*, 5, pp. 323-370
- Barcellos, C.C., Sabroza, P.C., Peiter, P. & Rojas, L.I. (2002). Organização Espacial, Saúde e Qualidade de Vida: Análise Espacial e Uso de Indicadores na Avaliação de Situações de Saúde. *Informe Epidemiológico do SUS*. Vol. 11, No. 3, pp. 129-138
- Cameron, S. K. & Caza, A. (2004). Introduction: Contributions to the Discipline of Positive Organizational Scholarship. *American Behavioral Scientist*, 47, 6, pp. 731-739
- Cameron, S. K. & Caza, A. (2008). Positive Organizational Scholarship: What Does It Achieve? In Cary L. Cooper and Stewart Clegg (Eds.) (2008) *Handbook of Macro-Organizational Behavior*. New York: Sage.
- Caza, B. B. & Caza, A. (2008). Positive Organizational Scholarship: A Critical Theory Perspective. *Journal of Management Inquiry*, 17, 1, pp. 21-33
- Cicerchia, A. (1996), Indicators for the Measurement of the Quality of Urban Life. What is the Appropriate Territorial Dimension, *Social Indicators Research*, n.º 39, pp.321-358.
- Clapp-Smith, R., Vogelgesang, G.R., & Avey, J.B. (2009).Authentic Leadership and Positive Psychological Capital: The Mediating Role of Trust at the Group Level of Analysis. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, Vol. 15, No.3, pp. 227-240
- Cunha, M.P., Rego, A. & Cunha, R.C. (2006). *Organizações Positivas*, Lisboa: Dom Quixote
- Diener, E., Emmons R. A., Larsen R. J. & Griffin, S. (1985).The Satisfaction with Life Scale. *Journal of Personality Assessment*, Vol. 49, No.1, pp. 71-75
- Dubet, F. (1996). *A sociologia da experiência*. Lisboa: Instituto Piaget.
- Fredrickson, B.L. (2003). The Value of Positive Emotions. *American Scientist*, Vol.91, pp. 23-28

Gable, S.L. & Haidt, J. (2005). What (and why) is positive psychology? *Review of General Psychology*, 9, pp. 103-110.

Goleman, D. (1998). What makes a leader? *Harvard Business Review*, November-December: 92-102

Hair, J.R., Josef, F., Anderson, R.E., Tatham, Ronald, L., & Black, W. (1998). *Multivariate Data Analysis*, 5a ed. Upper Saddle River: Prentice Hall.

Karairmak, O. & Sivis, R. (2007). From Modernism To Postmodernism: Positive Psychology. *Turkish Psychological Counseling and Guidance Journal*, Vol. 3, No. 30, pp. 114-115

Keyes, C.L.M. & Haidt, J. (2003). Introduction: Human flourish – the study of what's makes life worthwhile. In C.L. Keyes & J. Haidt (Eds.) *Flourishment: Positive psychology and the life well-lived*. Washington, DC: American Psychological Association

Larson, M. & Luthans, F. (2006). Potential Added Value of Psychological Capital in Predicting Work Attitudes. *Journal of Leadership and Organizational Studies*, Vol.13, No.1, pp.45-61

Levi, R. e D. Drotar (1998), *Critical Issues and Needs in Health-Related Quality of Life Assessment of Children and Adolescents With Chronic Health Conditions*, London: Lawrence Erlbaum Associates.

Linley, P. A. & Kauffman, C. (2007). Guest Editors Editorial – Positive coaching psychology: Integrating the science of positive psychology with the practice of coaching psychology. *International coaching Psychology Review*, 2, 1, pp. 5-8.

Lopes, M. P. (2008). "Good Vibrations": Optimism, Social Network Position and Resource-Attraction Capability. Ph.D. Thesis. Universidade de Lisboa

Lopes, M. P., Cunha, M. P. & Palma, P. (2006). Positive psychological capital: distinguishing profiles and their impact on organizational climate. *Working Paper*

Luthans, F. (2002). Positive Organizational Behavior: Developing and Managing Psychological Strengths. *Academy of Management Executive*, Vol. 16, No. 1, pp. 57-75

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*, Vol. 7, No. 2, pp. 208-221

Luthans, F., Avolio, B. J., Avey, J. B. & Norman, S. M. (2007). Positive psychological capital: Measurement and relationship with performance and satisfaction. *Personnel Psychology*. 60, pp.541-572

Luthans, F., Luthans, K.W. & Luthans, B.C. (2004). Positive Psychological Capital: Beyond Human and Social Capital. *Business Horizons*, 47, 1, pp. 45-50

Luthans, F. & Youssef, C. M. (2007). Emerging Positive Organizational Behavior. *Journal of Management*, 33, pp.321-349

Macedo, I. C. (2008). *Como o Clima Psicológico e o Bem-Estar Afetivo no Trabalho explicam as Intenções de Abandono das Organizações*. Tese de Mestrado em Contabilidade. ISCTE, Lisboa

Martinez, L., Ferreira, A., Sousa, L. & Cunha, J. (2007). A esperança é a última a morrer? Capital psicológico positivo e presentismo. *Comportamento Organizacional e Gestão*, 13, 1, pp. 37-54.

Marujo, H., Neto, L. M., Caetano, A. & Rivero, C. (2007). Revolução positiva: Psicologia positiva e práticas apreciativas em contextos organizacionais. *Comportamento Organizacional e Gestão*, Vol.13, No.1, pp.115-116

Matos, M., L. Sardinha e I. Loureiro (1999), *Estilos de Vida Activos e Qualidade de Vida, Promoção da Saúde: Modelos e Práticas de Intervenção nos Âmbitos da Actividade Física, Nutrição e Tabagismo*, Lisboa: Edições FMH.

Müller, O. (2001). *Da Psicologia Ambiental à Arquitetura Terapêutica - uma introdução*. Consultado em 22 de Novembro de 2008 através de www.geocities.com/mba_marketing2001/espacoestimulo.htm

Norman, S., Luthans, B., & Luthans, K. (2005). The Proposed Contagion Effect of Hopeful Leaders on the Resiliency of Employees and Organizations. *Journal of Leadership & Organizational Studies*. Vol. 12, No.2, pp. 55-64

O'Brien, C. (2008). Sustainable Happiness: How Happiness Studies Can Contribute to a More Sustainable Future. *Canadian Psychology*. Vol. 49, No. 4, pp. 289–295

Palma, P. J., Cunha, M. P. & Lopes, M. P. (2007). Comportamento organizacional positivo e empreendedorismo: Uma influência mutuamente vantajosa. *Comportamento Organizacional e Gestão*, Vol.13, No.1, pp.93-114

Pardal, S. (1996, Outubro). *O conceito de espaço público na cidade moderna – os parques e os jardins, símbolos de lazer e de harmonia*. Paper presented at the XXIII Congresso Ibero-Americano de Municípios, Lisboa

Pérez-Ramos, J. (1990). Motivação no Trabalho: Abordagens Teóricas, *Psicologia USP*, Vol.1, No.2, pp.127-140

Poseck, B.V. (2006). Psicología Positiva: Una Nueva Forma De Entender La Psicología. *Papeles Del Psicólogo*, Vol.27, No.1, pp. 3-8

Qualidade de vida em Portugal: As terras onde se é mais feliz (2008, 2 de Fevereiro). *SOL*, p.17

Ramos, N. (2004). *Psicologia Clínica e da Saúde*, Lisboa: Universidade Aberta.

Rego, A., Souto, S. & Cunha, M. P. (2007). Espiritualidade nas organizações, positividade e desempenho. *Comportamento Organizacional e Gestão*, Vol.13, No.1, pp.7-36

Santos, L.D. & Martins, I. (2002). A Qualidade de Vida Urbana – O caso da cidade do Porto. *Working Paper*

Seligman, M.E.P. (1998). Building human strength: psychology's forgotten mission. *APA Online*, Vol.29, No.1. Retrived 12 Fevereiro, 2009, from <http://www.apa.org/monitor/jan98/press.html>

Seligman, M.E.P. & Csikszentmihaly, M. (2000). Positive psychology: An introduction. *American Psychologist*, 55, pp. 5-14.

Seligman, M.E.P., Park, A.C. & Steen, T. (2004). A balanced psychology and a full life. *The Royal Society*, 359, pp. 1379-1381

Seligman, M.E.P., Steen, T.A., Park.N. & Peterson, C. (2005). Positive Psychology Progress: Empirical Validation of Interventions. *American Psychologist*, 60 (5), pp. 410-421

Sheldon, K. M. & King, L. (2001). Why Positive Psychology Is Necessary. *American Psychologist*, 56, 3, pp. 216-217

Veenhoven, R. (2008). Healthy happiness: Effects of happiness on physical health and the consequences for preventive health care. *Journal of Happiness Studies*, 9, 449–469.

Wallis, C. (2005, 17 de Janeiro). The new science of Happiness. *Times*, Vol. 165, No.3

Wright, T. A.e R. Cropanzano (2004), The Role of Psychological Well – Being in Job Performance: A Fresh Look at an Age-Old Quest, *Organizational Dynamics* 33, 338-351.

ANEXOS

ANEXO 1. Inquérito

Inquérito aos Municípios

Qualidade de Vida

Ambiente

1. Como avalia a qualidade do ar na localidade onde mora?

- Muito má Má Boa Muito boa

2. Em que grau se sente incomodado pelo ruído que existe, em geral, na localidade onde mora?

- Nada incom Pouco incom Bastante incom Muito incom

3. Como avalia a qualidade da água que tem em casa?

- Muito má Má Boa Muito boa

4. De uma forma geral, comparando com o país, como avalia a qualidade do ambiente na localidade onde mora?

- Muito pior Pior Melhor Muito melhor

Urbanismo e Habitação

5. Comparativamente às necessidades do seu agregado familiar, a sua habitação é?

- Muito pequena Pequena Adequada Muito grande

6. Como avalia a quantidade de espaços verdes existentes no local onde reside?

- nenhuns Poucos Bastantes Muitos

7. Como avalia a qualidade dos espaços verdes que existem no local onde reside?

- Muito maus Maus Bons Muito bons

8. Como avalia, no global, a qualidade da habitação onde mora?

- Muito má Má Razoável Boa Muito boa

9. Em que grau uma pessoa se sente segura em andar à noite na sua rua?

- Muito insegura Insegura Segura Muito segura

10. A que locais dos que a seguir se enumeram, consegue ir a pé da sua casa?

- Farmácia
 Cafés e/ou pastelarias
 Mini-mercado/mercearia
 Banco
 Correios

11. Com que frequência interage verbalmente com um vizinho?

- Nunca Raramente Frequentemente Pelo menos uma vez/dia
 Várias vezes/dia

12. Como avalia a limpeza das ruas/cuidado com os espaços, no local onde mora?

- Muito má Má Boa Muito boa

13. No global, como avalia a sua vizinhança?

- Muito má Má Razoável Boa Muito boa

Acessibilidades e Transporte

14. Da sua casa, chegar de transportes públicos a qualquer lado onde queira ir é:

Muito fácil Fácil Difícil Muito difícil

15. A sinalização nas estradas perto da sua casa é?

Muito má Má Boa Muito boa

16. Na zona onde mora, estacionar um automóvel durante o dia é:

Muito difícil Difícil Fácil Muito fácil

17. Comparativamente às suas outras despesas, os seus gastos em transporte (passe social, bilhetes, ou automóvel, se for o caso) são?

Muito baixos Baixos Elevados Muito elevados

18. Na zona onde mora, o trânsito está em geral:

Com muitas filas Com algumas filas Com carros, mas fluido Muito Fluido

19. No global, como avalia a facilidade com que consegue transportar no seu dia-a-dia?

Muito facilmente Facilmente Com dificuldade Com muita dificuldade

Ensino e Formação

21. Dos estabelecimentos de ensino que a seguir se enumeram, a quais deles se consegue ir de sua casa a pé, quer os frequente ou não?

- Pré-escola/Infantário
- Escola Primária (1º Ciclo do Ensino Básico)
- Escola Preparatória (2º Ciclo do Ensino Básico)
- Escola do 3º Ciclo do Ensino Básico (9º Ano)
- Escola Secundária

Universidade

22. (Quando aplicável) Quanto tempo demoram os filhos, em geral, a chegar de casa à escola?

Menos de 15 min. Entre 15 e 30 min. Entre 30 min. e 1h Mais de 1h

23. Quais dos seguintes equipamentos existem nas escolas da sua localidade?

Ensino do Inglês na Escola Primária

Espaços de ocupação dos tempos livres (OTL)

Ensino de informática na Escola Primária

Piscina

Pavilhão Gimnodesportivo

Não sabe/Não conhece

24. No global, como avalia a qualidade do ensino nas escolas da sua localidade?

Muito má Má Aceitável Boa Muito boa Não sabe/Não conhece

Economia e Emprego

25. Em que grau se encontra satisfeito com a sua situação profissional actual?

Muito insatisfeito Insatisfeito Satisfeito Muito satisfeito

26. Como avalia as oportunidades de emprego que existem no Concelho onde mora?
Há:

Nenhuma oport Poucas oport Algumas oport Muitas oport

27. Comparativamente à média nacional, como avalia o rendimento que obtém do seu trabalho?

- Muito abaixo média Abaixo da média Na média Acima da média
 Muito acima da média

28. Comparativamente ao resto do país, como avalia a economia do Concelho onde mora?

- Muito pobre Pobre Mediano Rico Muito Rico

Saúde

29. Quanto tempo demora, em média, a chegar da sua casa ao Hospital mais próximo?

- Menos de 15 min. Entre 15 e 30 min. Entre 30 min. e 1h Mais de 1h

30. Quanto tempo demora, em média, a chegar de sua casa ao Centro de Saúde da sua área de residência?

- Menos de 15 min. Entre 15 e 30 min. Entre 30 min. e 1h Mais de 1h

31. Como avalia a facilidade com que consegue marcar uma consulta no seu médico de família? É:

- Muito fácil Fácil Difícil Muito difícil Não sabe/Não usa

32. Comparativamente com o resto do país, como avalia a qualidade do acesso à saúde na sua zona de residência?

- Muito má Má Aceitável Boa Muito boa Não sabe/Não conhece

Identidade, Cultura e Lazer

33. Em que medida sente que é uma pessoa activa na comunidade onde reside?

Nada activa Pouco activa Bastante activa Muito activa

34. Em que grau sente que é um verdadeiro _____?
(Colocar o nome relativo à autarquia em causa: e.g., “alfacinha”).

Nada Pouco Bastante Totalmente

35. Comparativamente ao resto do país, como avalia oferta cultural no seu Município relativamente à apresentação de peças de teatro?

Muito abaixo média Abaixo da média Na média Acima da média
 Muito acima da média

36. Comparativamente ao resto do país, como avalia oferta cultural no seu Município relativamente à apresentação de novos filmes de cinema?

Muito abaixo média Abaixo da média Na média Acima da média
 Muito acima da média

37. Comparativamente ao resto do país, como avalia oferta cultural no seu Município relativamente à presença de museus e exposições?

Muito abaixo média Abaixo da média Na média Acima da média
 Muito acima da média

38. No global, como avalia a oferta cultural que existe no Concelho onde mora?

Muito má Má Aceitável Boa Muito boa Não sabe/Não
conhece

Felicidade

39. Em que grau concorda com a seguinte afirmação: “A vida vale a pena!”

Discorda totalmente Discorda em parte Concorda em parte Concorda
totalm

40. No global, quão satisfeito(a) se sente com a sua vida nos dias que correm?

Muito insatisfeito Insatisfeito Bastante satisfeito Muito satisfeito

41. Levando em conta a sua vida como um todo, como descreveria o seu nível de felicidade?

Muito infeliz Infeliz Bastante feliz Muito feliz

42. De uma forma geral, quão otimista se tem sentido relativamente ao seu futuro?

Muito pessimista Pessimista Optimista Muito optimista

Diversidade e Tolerância

43. O que pensam, em geral, os seus vizinhos sobre a vinda de novos imigrantes para o seu Concelho? Será algo de:

Muito mau Mau Aceitável Bom Muito bom

44. No global, como avalia a forma como os imigrantes são integrados no seu Concelho?

Muito má Má Aceitável Boa Muito boa Não sabe/Não conhece

45. Comparativamente ao resto do país, quão tolerantes são as pessoas que vivem no seu Concelho relativamente a pessoas homossexuais?

Muito intolerantes Intolerantes Tolerantes Muito tolerantes

46. Comparativamente ao resto do país, quão tolerantes são as pessoas que vivem no seu Concelho relativamente a pessoas de diferentes religiões?

Muito intolerantes Intolerantes Tolerantes Muito tolerantes

47. Comparativamente ao resto do país, quão tolerantes são as pessoas que vivem no seu Concelho relativamente aos imigrantes?

Muito intolerantes Intolerantes Tolerantes Muito tolerantes

Turismo

48. Em que grau considera que o Concelho onde mora é bom para ser visitado por turistas?

Muito mau Mau Aceitável Bom Muito bom

49. Comparativamente ao resto do país, em que medida acha que o Concelho onde mora tem atractivos turísticos? Tem:

nenhuns atractivos Poucos atractivos Bastantes atractivos Muitos atractivos

50. Com que frequência encontra turistas a visitar o seu Concelho?

Nunca Raramente Frequentemente Diariamente

51. Em que medida as autoridades têm feito algo para atrair turistas para o seu Concelho? Têm feito:

Nada Alguma coisa Bastante Muita coisa

ANEXO 2. Pedido de Autorização dirigido ao INTEC

INTEC – Instituto de Tecnologia Comportamental

Rua Bernardo Lima, 47, 6.º Esquerdo

1150-075 Lisboa

Évora, 9 de Maio de 2009

À Direcção INTEC,

Eu, Luís Miguel Relvas, aluno de mestrado em Psicossociologia do Trabalho e das Organizações na Universidade de Évora, encontro-me neste momento a dissertar acerca da qualidade de vida e dos seus indicadores como fonte de capital psicológico nos indivíduos. Para a prossecução do estudo em questão, será fundamental o uso dos dados recolhidos pelo vosso instituto no projecto “Os Melhores Municípios para Viver” no qual me baseio, assim como, do questionário utilizado para a recolha dos mesmos. É por esta razão que me dirijo a vossa excelência, de forma a pedir a autorização para o uso dos referidos instrumentos.

Comprometo-me a manter a confidencialidade dos dados, assim como, dos municípios envolvidos no vosso estudo.

Sem outro assunto de momento, subscrevo-me com a mais elevada consideração.

Luís Relvas

21