

XI Congresso Iberoamericano de Avaliação Psicológica

Adaptação e validação de um instrumento de capital psicológico positivo numa amostra de trabalhadores portugueses

Faro, maio-2023

João Viseu (joao.viseu@uevora.pt) | Tiago Encarnação | Andreia Conceição | Liberata Borralho | Saúl Neves de Jesus



Origem

- ▶ Durante décadas a Psicologia concentrou-se nos sinais, nos sintomas e na psicopatologia.
- ▶ Baseava-se na noção de “reparação” do ser Humano.
- ▶ Pouco conhecimento sobre como os indivíduos se desenvolvem em contextos favoráveis.
- ▶ **Psicologia Positiva:** identificar e promover as forças e características positivas dos indivíduos (Seligman & Csikszentmihalyi, 2000).

Comportamento Organizacional Positivo

- ▶ **Comportamento Organizacional Positivo (COP):** *[o] estudo e a aplicação das capacidades e forças psicológicas positivamente orientadas* (Luthans, 2002, p. 59).
- ▶ Para incluir o COP um conceito deve:
 - ▶ possuir uma base teórica e investigação sólidas;
 - ▶ ser passível de desenvolvimento (i.e., *state-like*); e
 - ▶ ter um efeito positivo no desempenho dos trabalhadores (Avey et al., 2010; Youssef-Morgan, 2014; Youssef-Morgan & Luthans, 2015).

Capital psicológico positivo (PsyCap): O conceito

- ▶ estado psicológico positivo de um indivíduo e que é caracterizado por (1) ter confiança (**eficácia**) para enfrentar e empregar o esforço necessário para ter sucesso em tarefas desafiadoras; (2) fazer uma atribuição positiva (**otimismo**) sobre obter sucesso no presente e futuro; (3) progredir em direção a objetivos e, quando necessário, redirecionar os esforços para os objetivos (**esperança**) com o intuito de os superar; e (4) quando confrontado com problemas e dificuldades, resistir e recuperar e ir mais além (**resiliência**) para obter sucesso (Luthans et al., 2015, p. 2).
- ▶ Passível de desenvolvimento, mensurável, prediz atitudes e comportamentos laborais desejáveis, bem como o desempenho, e diminui o efeito das atitudes e dos comportamentos laborais indesejáveis (Avey, 2014).

PsyCap: Como medir

- ▶ Instrumentos de resposta curta para avaliar o PsyCap:

	Versão original	Versão portuguesa
<i>Psychological Capital Questionnaire-12 (PCQ-12)</i>	Luthans et al. (2007)	Viseu et al. (2012)
<i>Psychological Capital</i>	Gupta & Singh (2014)	-
<i>Compound PsyCap Scale-12 (CPC-12)</i>	Lorenz et al. (2016)	Benvindo & Viseu (2020)
<i>Optimismo, Resiliencia, Esperanza y Autoeficacia (OREA)</i>	Meseguer-de Pedro et al. (2017)	Concluído
<i>Revised Compound PsyCap Scale-12 (CPC-12R)</i>	Dudasova et al. (2021)	Em curso

- ▶ **Benefícios:** investigações longas, estudos longitudinais e complexificação da investigação em Psicologia (Sandy et al., 2017; Ziegler et al., 2014).

PsyCap: Como medir

	Validade fatorial	Validade convergente	Validade discriminante	Validade de critério	Fidelidade
<i>Psychological Questionnaire-12 (PCQ-12)</i> <i>Capital</i>	VO: NA VP: NA	VO: √ VP: NA	VO: √ VP: NA	VO: √ VP:	VO: √ VP: √
<i>Psychological Capital</i>	VO: NA	VO: NA	VO: NA	VO: NA	VO: √
<i>Compound PsyCap Scale-12 (CPC-12)</i>	VO: NA VP: √	VO: √ VP: √	VO: √ VP: √	VO: √ VP: √	VO: √ VP: √
<i>Optimismo, Resiliencia, Esperanza y Autoeficacia (OREA)</i>	VO: NA	VO: √	VO: √	VO: √	VO: √
<i>Revised Compound PsyCap Scale-12 (CPC-12R)</i>	VO: √	VO: NA	VO: NA	VO: NA	VO: √

Nota. VO: Versão original; VP: Versão portuguesa; NA: Não aplicável.



- ▶ Ausência de evidência de validade fatorial, convergente, discriminante e de critério.

Objetivos

- ▶ Contribuir para a adaptação e validação de uma medida de PsyCap, OREA, para uma amostra de trabalhadores portugueses.
 - ▶ Avaliar a **validade fatorial** dos itens do OREA.
 - ▶ Testar a **validade convergente** das dimensões do PsyCap e do PsyCap global medidos através do OREA.
 - ▶ Aferir a **validade discriminante** do OREA recorrendo às dimensões de personalidade do modelo *The Big Five*.
 - ▶ Testar se o PsyCap, medido através do OREA, se relaciona com atitudes e comportamentos laborais (in)desejáveis, bem como com o desempenho (**validade de critério**).
 - ▶ Calcular a **fidelidade** do OREA.

Metodologia - Amostra

Características	Amostra 1 (N=476)	Amostra 2 (N=507)
Sexo	Feminino (73.3%)	Feminino (68.9%)
Idade	M=41.66; DP=11.14; Min.=18; Máx.=75	M=39.87; DP=9.97; Min.=19; Máx.=79
Estado civil	Casado(a) ou em união de facto (55.7%)	Casado(a) ou em união de facto (56.5%)
Nível de educação mais elevado	Licenciatura (41%)	Licenciatura (38.9%)
Vínculo laboral	Trabalhador(a) independente (58.6%)	Contrato sem termo (67.4%)
Setor de atividade económica	Terciário (94.9%)	Terciário (85.5%)

Metodologia - Instrumentos

Optimismo, Resiliencia, Esperanza y Autoeficacia (OREA; Meseguer-de Pedro et al., 2017)

Carga Mental Questionnaire (CarMen-Q; Rubio-Valdehita et al., 2017)

Workplace Telepressure Scale (Barber & Santuzzi, 2015)

Job Crafting Scale (JCS; Tims et al., 2012)

Work Engagement Scale (UWES; Schaufeli & Bakker, 2003; Sinval et al., 2018)

Escala de Satisfação Profissional (Lima et al., 1995)

Desempenho laboral (Rego & Pina e Cunha, 2008)

Questionário de Empenhamento Organizacional (Rego & Souto, 2004)

Oldenburg Burnout Inventory (OLBI; Halbesleben & Demerouti, 2005; Sinval et al., 2019)

NEO-FFI-20 (Costa & McRae, 1992; Bertoquini & Pais-Ribeiro, 2006)

Resultados

Modelo	χ^2	GFI	RMSEA	90%IC RMSEA	SRMR	CFI	TLI	χ^2/df	ECVI
Primeira-ordem	366.607	.871	.110	[.100-.121]	.058	.865	.835	6.789	.873
Segunda-ordem	1016.146	.710	.194	[.183-.204]	.331	.585	.492	18.818	2.240



► Análise dos índices de modificação

Modelo	χ^2	GFI	RMSEA	90%IC RMSEA	SRMR	CFI	TLI	χ^2/df	ECVI
Primeira-ordem	155.050	.948	.068	[.056-.080]	.039	.954	.938	3.164	.449
Segunda-ordem	821.812	.733	.188	[.177-.200]	.309	.665	.519	17.865	1.865

► Ajustamento entre aceitável e muito bom.

Resultados

Itens OREA	Cargas fatoriais padronizadas*	Alfa e CR	AVE
PsyCap		.891/.889	.423
2.	.564		
3.	.640		
4.	.725		
5.	.709		
6.	.698		
7.	.628		
8.	.670		
9.	.551		
10.	.644		
11.	.634		
12.	.670		

Nota. *Valor estatisticamente significativo para $p < .05$; Alfa=coeficiente alfa de Cronbach; CR=coeficiente *Composite Reliability*; AVE=*Average Variance Extracted*.

- ▶ Evidência de validade fatorial e de fidelidade.
- ▶ Resultado de validade convergente inferior ao valor de corte (.50).

Resultados

Conceito	1.	2.	3.	4.	5.	6.
1. PsyCap	.42					
2. Neuroticismo	.01	.76				
3. Extroversão	.01	.24	.45			
4. Abertura à experiência	.00	.04	.00	.59		
5. Conscienciosidade	.01	.11	.32	.00	.45	
6. Amabilidade	.01	.07	.02	.00	.01	.44

Nota. Na diagonal e a negrito encontram-se os valores de *Average Variance Extracted (AVE)*.

► Evidência de validade discriminante.

Resultados

Conceito	M	DP	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.	9.	10.
1. PsyCap	3.34	.47	(.888)									
2. Exigências emocionais	1.34	.71	-.275**	(.889)								
3. Telepressão no trabalho	2.81	.97	-.131**	.403**	(.916)							
4. Job crafting	3.48	.55	.227**	-.109*	.162**	(.878)						
5. Engajamento no trabalho	3.86	1.18	.409**	-.218**	.018	.217**	(.822)					
6. Satisfação no trabalho	4.53	1.25	.290**	-.251**	-.072	.319**	.440**	(.904)				
7. Desempenho laboral	5.64	.95	.410**	-.157**	-.009	.299**	.469**	.474**	(.862)			
8. Empenhamento afetivo	4.49	1.54	.071	.006	.026	-.069	.138**	-.027	.057	(.930)		
9. Empenhamento instrumental	2.86	1.40	-.077	.015	-.158**	-.038	-.061	.041	-.033	-.040	(.885)	
10. Exaustão emocional	2.83	.73	-.148**	-.031	-.023	.033	-.151**	-.011	-.047	-.348**	.253**	(.862)

Nota. *Valor estatisticamente significativo para $p < .05$; **Valor estatisticamente significativo para $p < .01$. M=valor de média; DP=valor de desvio-padrão; Na diagonal encontram-se os valores de consistência interna, aferidos através do coeficiente alfa de Cronbach (α).

► Evidência de validade de critério.

Discussão

- ▶ OREA apresenta evidência de validade fatorial, discriminante e de critério, bem como de fidelidade.
- ▶ Medida adequada para aplicação em contexto de investigação, consultoria e organizacional.
- ▶ Relação entre PsyCap e dimensões de empenhamento organizacional deve ser alvo de análise em investigação futura.

Implicações práticas

- ▶ OREA pode funcionar como uma ferramenta de diagnóstico organizacional, e.g., para avaliação dos recursos individuais dos trabalhadores.
- ▶ Mais importante do que conhecer os níveis de PsyCap, o OREA é uma medida que pode ser útil na implementação de programas de intervenção.
- ▶ PsyCap promove atitudes e comportamentos laborais desejáveis, bem como o desempenho laboral.
- ▶ Uma análise de utilidade demonstrou que um investimento de 20.000 USD no PsyCap se traduz num aumento da produtividade de 270% (Avey et al., 2006).

Obrigado pela Vossa
atenção!

João Viseu (joao.viseu@uevora.pt) |
Faro, maio-2023

