

# Capital psicológico, valores organizacionais e satisfação com o trabalho: um estudo exploratório

Joana Carneiro Pinto, Augusta Gaspar,  
& Catarina Pires

Faculdade de Ciências Humanas,  
Universidade Católica Portuguesa

[joanacarneirpinto@ucp.pt](mailto:joanacarneirpinto@ucp.pt)



# Introdução

- **Capital psicológico (PsyCap)**
  - “Quem a pessoa é aqui e agora” e “quem a pessoa se pode tornar” num futuro próximo, se os recursos psicológicos forem desenvolvidos no local de trabalho (Luthans, 2004; Luthans & Youssef, 2004)
- **Valores Organizacionais**
  - Crenças, metas desejáveis que transcendem ações e situações específicas, e que servem como padrões ou critérios que orientam a ação (Schwartz 2012)
- **Satisfação no trabalho**
  - Estado subjetivo que pode influenciar o funcionamento da organização e contribuir para o aumento da produtividade (Alcobia, 2001)



# Introdução

- **Relação entre o PsyCap - satisfação no trabalho**

(e.g. Badran & Youssef-Morgan, 2013; Paek et al. 2015)

- PsyCap dos líderes afeta positivamente o dos seus seguidores
- Através da mediação da identificação do servidor com a organização (Chen et al., 2017)
- Através da mediação pelo grau de envolvimento do indivíduo no trabalho e na organização → ligação afetiva à organização (Knight, Menges & Bruch, 2018)
- **É mediada pelos valores da organização?**



# Método: Participantes

- 140 participantes
  - Sexo: 86 (58.1%) mulheres
  - Idades: 20-61 anos (M=41.64; DP=11.51; Mo=23).
  - Habilitações académicas: Lic. 38.5%, Mest. 33.1%, e E.Sec. 23%
  - Anos de trabalho:  $\mu=13.74$  anos (DP=12.04; Mo=1; Min-Max=0.17-40)
  - Setores de atividade:
    - 20.9% Educ.
    - 16.2% nas Indústrias, Transportes, Eletricidade, Água, Gás, Construção Civil, e Obras Públicas
    - 12.8% Administração Pública
    - 9.5% na Saúde e Ação Social
    - 9.5% nos Serviços a Empresas
  - Posição:
    - 14.2% CEO da empresa
    - 19.6% gestores/ quadro da empresa
    - 23% colaboradores com funções de coordenação/supervisão
    - 37.8% colaboradores sem funções de coordenação/supervisão



# Método: Instrumentos

- **PsyCap (PCQ-24; Luthans, Youssef & Avolio, 2007):** 24 itens – escala Likert 1-6 pontos
  - H (esperança): 1-6
  - E (eficácia): 7-12
  - R (resiliência): 13-18
  - O (otimismo): 19-24
- **Escala de Valores Organizacionais (Tamayo & Gondim, 1996):** 38 itens – escala Likert 0-6 pontos
  - Eficácia/ Eficiência: 5, 7, 10, 12, 13, 25, 28, 31 e 32
  - Interação no trabalho: 1, 2, 3, 4, 6, 8, 9, 11, 15, e 36
  - Gestão: 14, 17, 23, 24, 29, 37, e 38
  - Inovação: 19, 20, 22 e 30
  - Respeito ao servidor: 16, 18, 21, 26, 27, 33, 34 e 35
- **Escala de Satisfação no Trabalho (EST; Siqueira, 1995, 2008):** 25 itens – escala Likert 1-7 pontos
  - Satisfação com colegas: 1, 6, 14, 17 e 24
  - Satisfação com salário: 5, 8, 12, 15, e 21
  - Satisfação com chefia: 2, 9, 19, 22 e 25
  - Satisfação com natureza do trabalho: 7, 11, 13, 18 e 23
  - Satisfação com promoções: 3, 4, 10, 16 e 20



# Resultados – descritivos e diferenciais

## Eficácia – diferenças:

- Sexo dos participantes ( $t(137.223)=4.647, p=.000$ ) → sexo masculino
- Habilitações acadêmicas ( $t(46.0225)=2.429, p=.003$ ) → ensino superior
- Anos de trabalho ( $F(2,132)=4.408, p=.014$ ) → maior experiência profissional (20-40 anos)

## Esperança – diferenças:

- Sexo dos participantes ( $t(137.223)=-3.122, p=.002$ ) → sexo masculino
- Posição na organização ( $t(137.820)=2.116, p=.036$ ) → colaboradores
- Habilitações acadêmicas ( $t(138)=3.078, p=.003$ ) → ensino superior

## Resiliência – diferenças:

- Sexo dos participantes ( $t(137.258)=-2.262, p=.025$ ) → a favor do sexo masculino
- Anos de trabalho ( $F(2,132)=2.695, p=.071$ ) → maior experiência profissional (20-40 anos)

## Otimismo – diferenças:

- Sexo dos participantes ( $t(138)=-1.990, p=.05$ ) → sexo masculino
- Anos de trabalho ( $F(2,132)=2.552, p=.082$ ) → maior experiência profissional (20-40 anos)

Subescalas	Itens	M (DP)	Min-Max
Eficácia (M=28.88; DP=5.57; Min- Max=9-36)	1	4.55 (1.13)	1-6
	2	4.70 (1.14)	1-6
	3	4.66 (1.17)	1-6
	4	5.09 (1.04)	1-6
	5	4.79 (1.15)	1-6
	6	5.09 (.941)	2-6
Esperança (M=27.24; DP=5.11; Min- Max=12-36)	7	4.66 (.980)	2-6
	8	4.63 (1.21)	1-6
	9	4.80 (1.02)	1-6
	10	4.43 (1.14)	1-6
	11	4.50 (1.05)	1-6
	12	4.22 (1.24)	1-6
Resiliência (M=27.91; DP=4.34; Min- Max=15-36)	13	4.34 (1.32)	1-6
	14	4.61 (.934)	1-6
	15	4.94 (.995)	2-6
	16	4.55 (.916)	1-6
	17	4.73 (1.00)	1-6
	18	4.73 (1.02)	1-6
Otimismo (M=26.46; DP=4.15; Min- Max=14-36)	19	4.01 (1.17)	1-6
	20	4.56 (1.16)	1-6
	21	4.52 (1.09)	1-6
	22	4.38 (1.14)	1-6
	23	4.59 (1.15)	1-6
	24	4.41 (1.30)	1-6

# Resultados – descritivos e diferenciais

## Eficácia/Eficiência – diferenças:

- Anos de trabalho ( $F(2,132)=3.816$ ,  $p=.024$ ) → grupo que possui entre 5 e 20 anos de trabalho

## Gestão – diferenças:

- Anos de trabalho ( $F(2,132)=3.996$ ,  $p=.021$ ) → grupo que possui entre 5 e 20 anos de trabalho

## Inovação – diferenças:

- Anos de trabalho ( $F(2,132)=3.313$ ,  $p=.039$ ) → grupo que possui entre 5 e 20 anos de trabalho
- Sexo ( $t(138)=1.907$ ,  $p=.059$ ) → sexo feminino

## Respeito ao Servidor – diferenças:

- Anos de trabalho ( $F(2,132)=3.603$ ,  $p=.030$ ) → grupo que possui entre 5 e 20 anos de trabalho

Subescalas	Itens	M (DP)	Min-Max
Eficácia/ Eficiência (M=4.27; DP=1.72; Min-Max=0-6)	5	4.47 (1.78)	0-6
	7	4.28 (1.86)	0-6
	10	4.36 (1.81)	0-6
	12	4.31 (1.82)	0-6
	13	4.36 (1.79)	0-6
	25	4.04 (1.96)	0-6
	28	4.15 (1.88)	0-6
	31	4.14 (1.85)	0-6
Interação no trabalho (M=3.94; DP=1.73; Min-Max=0-6)	32	4.36 (1.89)	0-6
	1	4.09 (1.90)	0-6
	2	4.16 (1.88)	0-6
	3	3.71 (1.99)	0-6
	4	4.20 (1.78)	0-6
	6	3.60 (1.88)	0-6
	8	4.33 (1.87)	0-6
	9	4.10 (1.89)	0-6
	11	3.64 (1.93)	0-6
	15	3.82 (1.94)	0-6
Gestão (M=3.88; DP=1.57; Min-Max=1-6)	36	3.78 (1.96)	0-6
	14	3.61 (1.89)	0-6
	17	4.16 (1.82)	0-6
	23	3.61 (1.85)	0-6
	24	4.14 (1.83)	0-6
	29	4.28 (1.73)	0-6
	37	3.83 (1.80)	0-6
Inovação (M=4.02; DP=1.73; Min-Max=0-6)	38	3.55 (1.80)	0-6
	19	3.96 (1.95)	0-6
	20	3.81 (1.91)	0-6
	22	4.11 (1.87)	0-6
Respeito ao servidor (M=4.19; DP=1.86; Min-Max=0-6)	30	4.19 (1.88)	0-6
	16	4.24 (1.96)	0-6
	18	4.57 (1.87)	0-6
	21	4.18 (1.91)	0-6
	26	3.73 (2.05)	0-6
	27	4.21 (1.83)	0-6
	33	4.12 (1.89)	0-6

# Resultados – descritivos e diferenciais

## Satisfação com a Chefia – diferenças:

- Sexo ( $t(138)=2.442$ ,  $p=.017$ ) → sexo feminino

## Satisfação com as Promoções – diferenças

- Sexo ( $t(138)=3.072$ ,  $p=.003$ ) → sexo feminino
- Anos de trabalho ( $F(2,132)=5.321$ ,  $p=.006$ ) → grupo que possui entre 5 e 20 anos de trabalho.

Subescalas	Itens	M(DP)	Min-Max
Satisfação com colegas (M=5.29; DP=1.02; Min-Max=2-7)	1	5.16 (1.32)	1-7
	6	5.38 (1.38)	1-7
	14	5.61 (1.69)	1-7
	17	5.20 (1.86)	1-7
	24	5.10 (1.49)	1-7
Satisfação com salário (M=2.98; DP=1.54; Min-Max=1-7)	5	3.13 (1.67)	1-7
	8	3.04 (1.65)	1-7
	12	2.80 (1.62)	1-7
	15	3.08 (1.70)	1-7
	21	2.87 (1.68)	1-7
Satisfação com chefia (M=4.95; DP=1.55; Min-Max=1-7)	2	4.69 (1.70)	1-7
	9	4.80 (1.75)	1-7
	19	5.17 (1.63)	1-7
	22	5.10 (1.64)	1-7
	25	5.01 (1.76)	1-7
Satisfação com natureza do trabalho (M=4.94; DP=1.35; Min-Max=1-7)	7	5.40 (1.34)	1-7
	11	4.59 (1.88)	1-7
	13	5.10 (1.69)	1-7
	18	4.56 (1.56)	1-7
	23	5.02 (1.49)	1-7
Satisfação com promoções (M=3.40; DP=1.72; Min-Max=1-7)	3	3.58 (1.92)	1-7
	4	3.67 (1.80)	1-7
	10	3.29 (1.88)	1-7
	16	3.44 (1.70)	1-7
	20	3.04 (1.83)	1-7

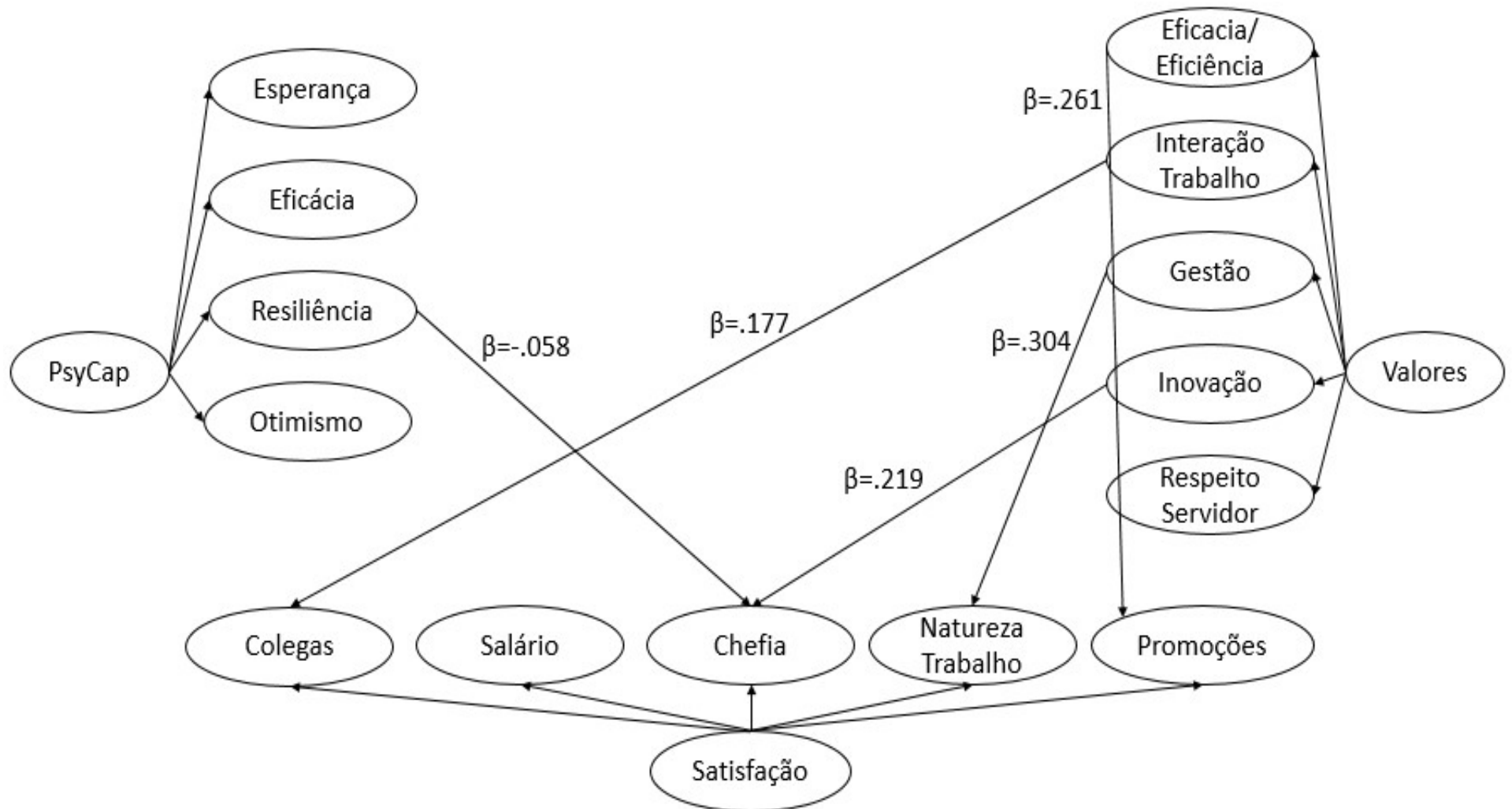




# Resultados - correlações

	Eficácia	Esperança	Resiliência	Otimismo	Eficácia/ Eficiência	Interação Trabalho	Gestão	Inovação	Respeito Servidor	Satisfação Colegas	Satisfação Salário	Satisfação Chefia	Satisfação Natur Trabalho
<b>Esperança</b>	<b>.729</b> (.000)												
<b>Resiliência</b>	<b>.660</b> (.000)	<b>.695</b> (.000)											
<b>Otimismo</b>	<b>.565</b> (.000)	<b>.711</b> (.000)	<b>.683</b> (.000)										
<b>Eficácia/ Eficiência</b>	-.160 (.060)	-.003 (.974)	-.089 (.298)	-.002 (.976)									
<b>Interação no Trabalho</b>	-.109 (.202)	.024 (.781)	-.083 (.330)	.019 (.827)	<b>.933</b> (.000)								
<b>Gestão</b>	-.115 (.176)	.012 (.884)	-.052 (.543)	.071 (.402)	<b>.901</b> (.000)	<b>.830</b> (.000)							
<b>Inovação</b>	-.142 (.095)	-.015 (.862)	-.097 (.256)	.019 (.824)	<b>.935</b> (.000)	<b>.920</b> (.000)	<b>.867</b> (.000)						
<b>Respeito ao servidor</b>	-.119 (.160)	-.001 (.994)	-.096 (.261)	-.007 (.939)	<b>.952</b> (.000)	<b>.959</b> (.000)	<b>.849</b> (.000)	<b>.943</b> (.000)					
<b>Satisfação colegas</b>	-.026 (.756)	.032 (.709)	.002 (.985)	.019 (.823)	<b>.258</b> (.000)	<b>.301</b> (.000)	<b>.238</b> (.005)	<b>.265</b> (.002)	<b>.277 (.001)</b>				
<b>Satisfação salário</b>	-.041 (.627)	-.018 (.837)	-.029 (.735)	-.102 (.232)	.072 (.395)	.013 (.882)	.125 (.142)	.058 (.493)	.042 (.618)	-.013 (.874)			
<b>Satisfação Chefia</b>	-.153 (.072)	-.136 (.103)	<b>-.186</b> (.028)	-.108 (.205)	<b>.230</b> (.006)	<b>.216</b> (.010)	<b>.256</b> (.002)	<b>.261</b> (.002)	<b>.231 (.006)</b>	<b>.464</b> (.000)	<b>.274</b> (.001)		
<b>Satisfação Natur Trabalho</b>	-.082 (.337)	-.064 (.454)	-.070 (.409)	-.048 (.573)	<b>.322</b> (.000)	<b>.233</b> (.006)	<b>.353</b> (.000)	<b>.304</b> (.000)	<b>.251 (.003)</b>	<b>.441</b> (.000)	<b>.434</b> (.000)	<b>.747</b> (.000)	
<b>Satisfação Promoções</b>	-.159 (.061)	-.083 (.328)	-.078 (.357)	-.080 (.350)	<b>.262</b> (.002)	<b>.201</b> (.017)	<b>.248</b> (.003)	<b>.257</b> (.002)	<b>.246 (.003)</b>	<b>.329</b> (.000)	<b>.595</b> (.000)	<b>.541</b> (.000)	<b>.699</b> (.000)

# Resultados – regressões global



# Resultados - regressões

Como o capital psicológico e os valores explicam a satisfação com o trabalho: análises de regressão com líderes (n=84)

Variável a predizer	Modelo	Variável preditora	r <sup>2</sup> ajustado	F (1,138) (p)	β	t (p)
Satisfação com salário	1	Otimismo	.056	4.241 (.044)	.090	2.059 (.044)
Satisfação com Natureza do Trabalho	1	Gestão	.086	6.186 (.016)	.292	2.487 (.016)

Como o capital psicológico e os valores explicam a satisfação com o trabalho: análises de regressão com colaboradores (n=56)

Variável a predizer	Modelo	Variável preditora	r <sup>2</sup> ajustado	F (1,138) (p)	β	t (p)
Satisfação com colegas	1	Interação no Trabalho	.113	11.552 (.001)	.189	3.399 (.001)
Satisfação com salário	1	Gestão	.062	6.532 (.012)	.284	2.556 (.012)
Satisfação com chefia	1	Inovação	.092	9.360 (.003)	.279	3.059 (.003)
Satisfação com Natureza do Trabalho	1	Gestão	.135	13.996 (.000)	.317	3.741 (.000)
Satisfação com Promoções	1	Eficácia/ Eficiência	.124	12.784 (.001)	.358	3.575 (.001)

# Discussão e conclusão

- Mediação inicialmente antecipada → não confirmada
- Importância dos valores organizacionais nos níveis de satisfação com o trabalho
  - Todas as variáveis dos valores organizacionais se relacionaram com a satisfação no trabalho (excetuando a satisfação com o salário)
  - Satisf. Salário tem como preditor (embora fraco) o Optimismo
  - Satisf. Natureza do trabalho (líderes e colaboradores) sustenta-se no valor organizacional “Gestão” → predição + forte
  - Satisf. Chefia tem uma correlação significativa negativa com a Resiliência
    - Ligação afetiva ao trabalho em si
    - Estratégias de organização do trabalho
      - Cultura organizacional
      - Relação com as chefias



# Referências bibliográficas

- Badran, M. A., & Youssef-Morgan, C. M. (2015). Psychological capital and job satisfaction in Egypt. *Journal of Managerial Psychology*, 30(3), 354-370.
- Chen, Q., Wen, Z., Kong, Y., Niu, J., & Hau, K. T. (2017). Influence of Leaders' Psychological Capital on Their Followers: Multilevel Mediation Effect of Organizational Identification. *Frontiers in psychology*, 8, 1776.
- Knight, A., Menges, J.I. & Bruch, H. (2018). Organizational Affective Tone: A Meso Perspective on the Origins and Effects of Consistent Affect in Organizations. *Academy of Management Journal* 61, 1
- Luthans, F., Youssef, C.M. & Avolio, B.J. (2007). Psychological capital. Oxford: Oxford University Press.
- Paek, S., Schuckert, M., Kim, T. T., & Lee, G. (2015). Why is hospitality employees' psychological capital important? The effects of psychological capital on work engagement and employee morale. *International Journal of Hospitality Management*, 50, 9-26.

