



UC/EPCE—2016

Universidade de Coimbra
Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação

Capital Psicológico: a influência da Inteligência Emocional e o papel das variáveis sociodemográficas

Catarina Maria Ferreira de Sá e Silva
(Catarinamariasilva92@gmail.com)

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

Capital Psicológico: a influência da Inteligência Emocional e o papel das variáveis sociodemográficas

O objetivo do presente estudo é analisar a relação entre Inteligência Emocional e Capital Psicológico, procurando contribuir para um conhecimento mais aprofundado da forma como estas variáveis mutuamente se influenciam. Mais concretamente, pretende-se averiguar de que forma a Inteligência Emocional prevê o Capital Psicológico.

Foi recolhida uma amostra de 300 trabalhadores portugueses com situações profissionais diversas. Foram utilizados dois instrumentos: O Questionário de Capital Psicológico e a Escala de Inteligência Emocional. Para a análise dos dados recorreu-se a uma análise descritiva e correlacional, uma análise de regressão múltipla hierárquica (com controlo das variáveis sociodemográficas) e a uma análise de clusters.

Os resultados sugerem que a Inteligência Emocional influencia positivamente o Capital Psicológico dos colaboradores e que a sua correlação é elevada. Neste sentido, foi possível observar que, quanto mais os indivíduos conseguem lidar com as suas próprias emoções e, a partir disso, guiar o seu próprio comportamento, evidenciam uma maior esperança, resiliência, otimismo e autoeficácia perante as situações

Palavras-chave: Inteligência Emocional, Capital Psicológico, Escala de Inteligência Emocional, Questionário do Capital Psicológico.

Psychological Capital: the influence of the Emotional Intelligence and the role of sociodemographic variables

The objective of this work is to analyse the relation between Emotional Intelligence and Psychological Capital, trying to reach a deeper knowledge of the way these 2 variables influence themselves reciprocally. This means, this work aims to search the way the Emotional Intelligence predicts the Psychological Capital.

We sampled 300 portuguese employees with different professional situations and we have used 2 tools: The Sociological Capital Questionnaire and the Emotional Intelligence Scale. For the data analysis, we have used a descriptive and co-relational analysis, an hierarchic multiple regression analysis (with the control of the socio demographic variables) and an analysis to clusters.

The results showed that Emotional Intelligence has a positive influence over the Psychological Capital of the employees and its co-relation is very high. This way, it has been possible to observe that, the more the individuals can deal with their own emotions, and from them they guide their own behaviour, the individuals show more hope, optimism, resilience and self - efficiency towards the different situations.

Key Words: Emotional Intelligence; Psychological Capital; Emotional Intelligence Scale; PsyCap Questionnaire.

Agradecimentos

Este espaço é dedicado às pessoas que me apoiaram durante esta jornada e me ajudaram na concretização de mais uma etapa.

O primeiro agradecimento tem de ser dirigido à Professora Doutora Leonor Pais e à Professora Doutora Lisete Mónico pelo carinho, apoio e pelas melhores palavras nos piores momentos. Exemplos de perseverança e luta que pretendo seguir.

Ao Professor Doutor Nuno Rebelo dos Santos um agradecimento também pelo apoio e disponibilidade com que sempre nos presenciou.

A vocês, mãe, pai e irmão, o meu núcleo familiar sem o qual nada teria sido possível. Mãe, a minha eterna companheira de conversas; pai, pela confiança e espírito positivo e irmão, por caminhar lado a lado comigo em todas as circunstâncias da vida. Vocês são, sem sombra de dúvida, o mais importante de tudo. Devo a vocês esta e todas as etapas da minha vida. Obrigada por estarem sempre lá.

A ti, Orlando, por sempre acreditares em mim e pelo voto de confiança com que sempre me presenteias. Obrigada pela força, pelo carinho e abraço dado quando mais preciso. Obrigada por todo o respeito e, principalmente, pelo amor que sempre me fazes sentir. Foste e és crucial em todas as minhas realizações.

À minha família de Coimbra que, ao longo de todo o meu percurso académico, fez cada momento valer a pena. Um especial agradecimento à Cátia, Cláudia, Gabriela, Marina, Patrícia e Sofia. Vocês são o meu encanto de Coimbra, quem me deixa uma enorme saudade no coração por tudo aquilo que sempre me fizeram sentir e viver. Coimbra só faz sentido por ter pessoas como vocês a meu lado. Obrigada pelos incríveis 5 anos de amizade, cumplicidade e alguma loucura à mistura.

Aos meus eternos amigos da Feira, de sempre e para sempre. Seja qual for a situação, sei que posso contar sempre com vocês. O vosso apoio é sempre fundamental na minha realização pessoal e profissional.

A todos, o meu mais sincero e sentido obrigada!

Índice

| | |
|---|----|
| Introdução..... | 1 |
| I. Enquadramento Concetual..... | 2 |
| 1. Capital Psicológico..... | 2 |
| 2. Inteligência Emocional..... | 2 |
| 3. Capital Psicológico e Inteligência Emocional..... | 3 |
| II. Objetivos do estudo..... | 4 |
| III. Metodologia..... | 5 |
| 1. Caraterização da amostra..... | 5 |
| 2. Análise Estatística..... | 5 |
| 3. Instrumentos de medida..... | 6 |
| 3.1. Capital Psicológico..... | 6 |
| 3.2. Inteligência Emocional..... | 8 |
| 4. Procedimentos..... | 10 |
| IV. Resultados..... | 11 |
| 1. Capital Psicológico previsto pela Inteligência Emocional após controlo das variáveis sociodemográficas..... | 14 |
| 2. Efeitos de moderação na relação entre a Inteligência Emocional e o Capital Psicológico..... | 17 |
| 3. Criação de perfis de Inteligência Emocional: Análise de clusters..... | 22 |
| V. Discussão..... | 24 |
| VI. Conclusão..... | 27 |
| Bibliografia..... | 28 |
| Anexos..... | 33 |

Índice de Figuras

| | |
|---|----|
| Figura 1 – Modelo estimado para a Escala de Capital Psicológico..... | 8 |
| Figura 2 – Modelo estrutural confirmatório da Escala de Inteligência Emocional..... | 10 |
| Figura 3 – Efeito de interação entre o Autocontrolo Emocional e o desempenho de funções de chefia na previsão do Capital Psicológico (escala global)..... | 18 |
| Figura 4 – Efeito de interação entre o Autocontrolo Emocional e o desempenho de funções de chefia na previsão da Autoeficácia..... | 19 |
| Figura 5 – Efeito de interação entre o Autocontrolo Emocional e o desempenho de funções de chefia na previsão da Resiliência..... | 19 |
| Figura 6 – Efeito de interação entre a Inteligência Emocional e o desempenho de funções de chefia na previsão do Capital Psicológico..... | 20 |
| Figura 7 – Efeito de interação entre a Inteligência Emocional e o desempenho de funções de chefia na previsão da Esperança..... | 21 |
| Figura 8 – Efeito de interação entre a Compreensão das Emoções dos outros e o salário na previsão do Capital Psicológico..... | 21 |
| Figura 9 – Efeito de interação entre a Compreensão das Emoções dos outros e o salário na previsão da Autoeficácia..... | 22 |

Índice de Quadros

| | |
|--|----|
| Quadro 1 – Caracterização da amostra..... | 5 |
| Quadro 2 – Índices de ajustamento do Questionário de Capital Psicológico (N=300)..... | 7 |
| Quadro 3 – Índices de ajustamento da Escala de Inteligência Emocional (N=300)..... | 9 |
| Quadro 4 – Análise descritiva da Inteligência Emocional e do Capital Psicológico e fatores constituintes..... | 11 |
| Quadro 5 – Matriz de intercorrelações entre Inteligência Emocional, Capital Psicológico e variáveis sociodemográficas..... | 13 |
| Quadro 6 – Análise da regressão hierárquica do Capital Psicológico, previsto a partir da Inteligência Emocional, controlando as variáveis sociodemográficas..... | 15 |
| Quadro 7 – Contribuição das dimensões da Inteligência Emocional para a formação de clusters..... | 23 |
| Quadro 8 – Pontuações médias e desvios-padrão dos quatro fatores do Capital Psicológico em função dos clusters de Inteligência Emocional baixa ou elevada..... | 24 |

Introdução

O objetivo do presente estudo é analisar a relação entre Inteligência Emocional e Capital Psicológico, procurando contribuir para um conhecimento mais aprofundado da forma como estas variáveis mutuamente se influenciam.

A Psicologia Positiva tem vindo a ganhar uma crescente importância como paradigma explicativo do comportamento das pessoas nas organizações (Larson & Luthans, 2006). Este movimento surgiu quando um grupo de psicólogos compreendeu que, apesar dos resultados alcançados na pesquisa de tratamentos para doenças e problemas psicológicos (Avey, Patera, & West, 2006; Luthans & Youssef, 2007; Seligman & Csikszentmihalyi, 2000), o principal foco da investigação e da prática da Psicologia se centrava nos aspetos negativos e nas patologias dos indivíduos, descurando uma abordagem positiva do funcionamento e comportamento humano (Luthans, 2002). O movimento da Psicologia Positiva é, desta forma, encarado como uma tentativa de levar os psicólogos contemporâneos a adotarem uma visão mais aberta e capaz de considerar as motivações e as capacidades humanas (Sheldon & King, 2001). Assim, sai reforçada a ideia de que a Psicologia não tem como propósito único o estudo das doenças e fraquezas, mas também o estudo das forças e virtudes de cada indivíduo (Seligman, 2002).

Luthans, Luthans, Hodgetts, e Luthans (2002) sugeriram que o comportamento organizacional se devia centrar no modelo de Comportamento Organizacional Positivo, utilizando o movimento da Psicologia Positiva como ponto de partida. Este modelo é definido como o estudo de características psicológicas positivas dos indivíduos que possam ser medidas, desenvolvidas e geridas, conduzindo à melhoria do desempenho organizacional (Cameron & Caza, 2004; Luthans, Avolio, Walumbwa, & Li, 2005; Luthans & Youssef, 2004). Características como autoeficácia, esperança, resiliência e otimismo são consideradas como estados do Comportamento Organizacional Positivo, representando um conceito de ordem superior nos colaboradores, o Capital Psicológico (Luthans & Youssef, 2007).

Os processos cognitivos que permitem aos indivíduos lidar com as próprias emoções diferem. Esta consideração conduz-nos ao conceito de Inteligência Emocional, entendido como um conjunto de capacidades que os colaboradores possuem para aceder a sistemas mais complexos, de forma a processar informação das próprias emoções e das emoções dos outros (Mayer, Salovey, & Caruso, 2008). Este conceito envolve também a habilidade de, a partir dessas informações, guiar o próprio comportamento (Mayer, Salovey, & Caruso, 2008).

Neste sentido, a presente investigação visa, concretamente, analisar o impacto que a Inteligência Emocional pode ter no Capital Psicológico dos colaboradores.

I – Enquadramento conceptual

1. Capital Psicológico

É na Psicologia Positiva que os estudos do Comportamento Organizacional Positivo têm origem, nos quais se enquadra a investigação sobre o Capital Psicológico positivo (Seligman, 2002).

O Capital Psicológico é um conceito que resulta de uma combinação de quatro características psicológicas positivas que ajudam os indivíduos a lidar com atitudes e pensamentos negativos (Avey, Wernsing, & Luthans, 2008; Newman, Ucbasaran, Zhu, & Hirst, 2014). Luthans e Youssef (2007) definem Capital Psicológico como um estado positivo individual de desenvolvimento caracterizado pela i) confiança (autoeficácia) em colocar todos os esforços necessários para ser bem-sucedido nas tarefas; ii) perseverança perante os objetivos (esperança); iii) pensamento positivo (otimismo) acerca de aspetos presentes e futuros e iv) capacidade para, perante problemas e adversidades, lidar com essas mudanças (resiliência) com sucesso. O Capital Psicológico representa um contributo que se acresce aos conceitos de Capital Humano e Social, uma vez que sugere a substituição de *what or who you know* por *who you are* (Luthans, Luthans, & Luthans, 2004; Luthans, Vogelgesang, & Lester, 2006).

O Capital Psicológico é, neste sentido, um construto de ordem superior que tem subjacentes quatro características psicológicas anteriormente referidas – autoconfiança, otimismo, esperança e resiliência – e que vão ao encontro dos critérios do Comportamento Organizacional Positivo. Luthans, Norman, Avolio e Avey (2008) argumentam que a combinação destas características num único construto permite aos indivíduos que possuam elevados níveis destas características ter melhores e mais consistentes desempenhos do que seria possível em indivíduos com elevados níveis em apenas uma destas características. Por este motivo, o Capital Psicológico é apresentado como algo que as organizações devem procurar desenvolver nos seus colaboradores e na qual podem investir como forma de melhorar o desempenho individual e organizacional (Luthans, Norman, Avolio, & Avey, 2008).

2. Inteligência Emocional

A inteligência emocional representa um dos aspetos da inteligência mais debatidos dos últimos anos (Woyciekoski & Hutz, 2009), tendo originado uma das áreas de investigação de maior crescimento na última década (McEnrue, Groves, & Shen, 2007). Este crescimento tem vindo a ser impulsionado pelo reconhecimento do papel central que as emoções desempenham na vida dos indivíduos (McEnrue, Groves, & Shen, 2007).

Salovey e Mayer (1990, p. 189) definem Inteligência Emocional como “the subset of social intelligence that involves the ability to monitor one’s own and others’ feelings and emotions, to discriminate among them and to use this information to guide one’s thinking and actions”.

A Inteligência Emocional é, então, um construto psicológico cujo estudo envolve a interação entre a inteligência e a emoção, reconhecendo o papel fundamental que as emoções desempenham na vida nos indivíduos

(LaMothe, 2010). Este processo inclui a capacidade para compreender as próprias emoções e as dos outros, bem como o reconhecimento, compreensão, uso e gestão das próprias emoções e de outros estados emocionais (Salovey & Mayer, 1990; Huy, 1999).

Desta forma, a Inteligência Emocional envolve a vontade de mudar, a autorreflexão, o desenvolvimento do controlo emocional, a prática da empatia, o desenvolvimento de competências de escuta ativa e, ainda, a validação das emoções dos outros (Salovey & Mayer, 1990). A evidência empírica tem vindo a sugerir a Inteligência Emocional como um fator importante no desempenho profissional dos colaboradores (Wu, 2011) e como uma das mais importantes competências individuais para as organizações (Chiva & Alegre, 2008; Chegini, 2010; Liptak, 2005; Slaski & Cartwright, 2003).

3. Capital Psicológico e Inteligência Emocional

A revisão da literatura realizada permitiu identificar um conjunto de estudos acerca do impacto do Capital Psicológico dos colaboradores em variáveis como, por exemplo, as atitudes e comportamentos (Avey, Wernsing, & Luthans, 2008), o bem-estar (Youssef-Morgan & Luthans, 2015), e o comprometimento (Thompson, Lemmon, & Walter, 2015). Foram encontrados também estudos que relacionam a Inteligência Emocional com outras variáveis como, igualmente por exemplo, a produtividade (Brooks & Nafukho, 2006), saúde (Martins, Ramalho, & Morin, 2010), confiança (Cole & Rozell, 2011), desempenho no trabalho (O'Boyle, Humphrey, Pollack, Hawver, & Story, 2011) e a personalidade e autoestima (Johar, Shah, & Bakar, 2012).

Nesta sequência, diversos estudos (Malik & Masood, 2015; Mellão & Mónico, 2013; Peterson, Avolio, Walumbwa, & Zhang, 2011) apresentam resultados que permitem inferir a existência de uma relação positiva entre Inteligência Emocional e Capital Psicológico nos colaboradores. Estudos mostram que o Capital Psicológico - ou as suas dimensões - está significativamente relacionado com os comportamentos, emoções e as atitudes perante a mudança, evidenciando que colaboradores com um elevado Capital Psicológico e Inteligência Emocional mostram uma menor resistência à mudança (Peterson, Avolio, Walumbwa, & Zhang, 2011).

Num estudo mais recente, realizado por Mellão e Mónico (2013), os resultados sugerem que a Inteligência Emocional tem uma elevada correlação com o Capital Psicológico dos colaboradores. Esta relação está presente na capacidade dos indivíduos se auto motivarem (auto encorajamento) e de controlarem os seus próprios sentimentos (autocontrolo emocional) em situações emocionais, conduzindo ao desenvolvimento de Capital Psicológico nos colaboradores (Mellão & Mónico, 2013). Malik e Masood (2015) concluíram que as duas variáveis possuem uma forte relação entre si, mostrando que a Inteligência Emocional promove significativamente o Capital Psicológico. Desta forma, foi sustentado que a Inteligência Emocional e o Capital Psicológico têm uma forte relação com o bem-estar dos colaboradores no local de trabalho (Peterson, Luthans, Avolio, Walumbwa, & Zhang, 2011).

O presente estudo surge na continuidade de outros e tem como finalidade analisar o impacto da Inteligência Emocional no Capital Psicológico dos colaboradores, procurando ser um contributo adicional para um conhecimento mais aprofundado da forma como estas variáveis se relacionam.

II - Objetivos

Na literatura é possível averiguar que, em algumas situações, a relação entre Inteligência Emocional e Capital Psicológico não é linear. Desta forma, propomo-nos realizar este estudo, de natureza exploratória, para perceber a relação entre estes dois construtos e, deste modo, contribuir para uma melhor compreensão dos mesmos.

Neste sentido, o objetivo principal deste estudo é averiguar de que forma é que a Inteligência Emocional prevê o Capital Psicológico. Assim, a hipótese que formulamos prende-se com o facto de considerarmos possível prever o Capital Psicológico a partir da Inteligência Emocional. Mellão e Mónico (2013) e Malik e Masood (2015) concluíram que as duas variáveis possuem uma forte relação entre si, mostrando que a Inteligência Emocional promove significativamente o Capital Psicológico. Ou seja, uma boa compreensão das próprias emoções e o saber lidar com as emoções dos outros leva a mais elevados níveis de otimismo, resiliência, autoeficácia e esperança.

Outro dos objetivos deste estudo é, para além de analisar o efeito do construto Inteligência Emocional no Capital Psicológico, controlar a influência das variáveis sociodemográficas que se mostraram relacionadas com os mesmos. Assim, variáveis como o género, o salário, a chefia, a dimensão da organização, entre outras, podem também exercer influência nesta relação.

Para além destes objetivos, pretendemos, ainda, averiguar a existência de variáveis moderadoras e de que forma atuam na relação entre os dois principais construtos. Isto é, analisar os efeitos de moderação das variáveis sociodemográficas estatisticamente significativas através do modelo de regressão do produto das duas variáveis independentes, de forma a ser testada a significância estatística do efeito de interação/moderação.

Por último, este estudo visa ainda examinar a sustentabilidade da proposta de perfis de trabalhadores, atendendo à relação entre as duas variáveis. Assim, pretende-se analisar as diferenças ao nível do Capital Psicológico em função dos diferentes perfis criados com base nas pontuações obtidas nas dimensões de Inteligência Emocional, a partir da análise de clusters.

III - Metodologia

1. Caracterização da amostra

Este estudo é transversal e não-experimental e tem como base uma amostra da população ativa portuguesa, composta por 300 indivíduos. No Quadro 1 é apresentada a caracterização das variáveis desta amostra, composta por 131 homens e 169 mulheres, com idades entre os 30 e os 50 anos, aproximadamente. Esta amostra é constituída por profissionais de diversas profissões, tais como empresário, trabalhador do Estado, entre outras.

Quadro 1 – Caracterização da amostra

| | |
|---------------------------------|---|
| Género | |
| Masculino | n = 131 (43.7%) |
| Feminino | n = 169 (56.3%) |
| Idade | <i>M</i> = 40.10 anos (<i>DP</i> = 10.689) |
| Nível de Escolaridade | |
| Ensino Básico | n = 90 (30%) |
| Ensino Secundário | n = 103 (34.3%) |
| Ensino Superior | n = 107 (35.7%) |
| Situação Profissional | |
| Empresário | n = 40 (13.3%) |
| Profissional Liberal | n = 11 (3.7%) |
| Trabalhador do Estado | n = 63 (21.0%) |
| Trabalhador por conta de outrem | n = 173 (57.7%) |
| Trabalhador-Estudante | n = 13 (4.3%) |
| Funções de chefia | |
| Sim | n = 91 (30.3%) |
| Não | n = 209 (69.7%) |
| Dimensão da organização | |
| Até 10 colaboradores | n = 103 (34.3%) |
| Entre 11 e 50 colaboradores | n = 89 (29.7%) |
| Entre 51 e 200 colaboradores | n = 42 (14.0%) |
| Mais de 200 colaboradores | n = 63 (21.0%) |
| Sem resposta | n = 3 (1.0%) |
| Vencimento | |
| Até 500 euros | n = 63 (21.0%) |
| Entre 501 e 1000 euros | n = 136 (45.3%) |
| Entre 1001 e 1500 euros | n = 61 (20.3%) |
| Entre 1501 e 2000 euros | n = 25 (8.3%) |
| Superior a 2000 euros | n = 14 (4.7%) |
| Sem resposta | n = 1 (0.3%) |

2. Análise Estatística

Os dados foram registados e processados numa base de dados na versão 22.0 do SPSS e do AMOS (SPSS Inc, Chicago, IL).

Os missing-values, todos os MCAR (completamente aleatórios) e inferiores a 3%, foram substituídos pelo método Expectation Maximization (Kline, 2011). A validade fatorial do ALQ foi avaliada através da análise do

fator confirmatório com AMOS (Arbuckle, 2013), sendo este o método de avaliação mais semelhante (Jöreskog & Sörbom, 2004). Os elementos da fiabilidade compósita e a variação média extraída para cada fator foram avaliados de acordo com Fornell e Larcker (1981).

Nas amostras, os valores de assimetria e curtose não mostram valores que se afastem excessivamente dos valores considerados adequados para a assunção do pressuposto da normalidade (Kline, 2011), uma vez que obtivemos valores de $sk < 2$ e de $ku < 3$. A qualidade do ajustamento é avaliada através de X^2 (Loehlin, 2004), NFI (Bentler & Bonett, 1980), CFI (Bentler, 1990), SRMR (Hu & Bentler, 1999), e RMSEA (Steiger, 1990), comparando com os valores de referência (Arbuckle, 2013; Kline, 2011). A fiabilidade foi estimada pelo alpha de Cronbach (Cronbach, 1951).¹

3. Instrumentos de medida

3.1. Capital Psicológico

O Questionário de Capital Psicológico (PsyCap Questionnaire – PCQ), originalmente desenvolvido por Luthans, Youssef, e Avolio (2007), foi traduzido e adaptado para o contexto português por Machado (2008). Os autores construíram-no com base na equivalência de cada uma das dimensões, sendo selecionados os melhores seis itens de cada dimensão. Basearam-se, ainda, no facto de os itens selecionados deverem ser validados como estados (e não como traços de personalidade) e serem relevantes no mundo das organizações (Luthans, Youssef, & Avolio, 2007).

O instrumento contém 24 itens, seis para cada uma das quatro dimensões – Autoeficácia, Esperança, Resiliência e Otimismo. Os primeiros seis avaliam a Eficácia ou Autoconfiança. Segundo Luthans e Youssef (2004), os indivíduos eficazes fazem, normalmente, escolhas positivas, selecionam tarefas desafiantes e ajustam-se de forma mais adequada às situações indutoras de stress. Os itens, n.ºs 40, 41, 42, 43, 44 e 45 foram selecionados para determinar a Esperança. Esta dimensão é referida pelos autores como distinta do pensamento esperançoso (*wishful thinking*). Ter esperança é acreditar que se consegue atingir os objetivos, uma vez que são desenvolvidos esforços para encontrar meios de os alcançar (Luthans, 2002). Os seis itens seguintes avaliam a Resiliência, sendo definida pelos autores como um padrão de adaptação positiva, mesmo em contexto de adversidade e risco. Os indivíduos que apresentam níveis elevados de resiliência adaptam-se melhor à mudança, são mais criativos e perseverantes quando enfrentam situações complexas (Luthans, Avolio, Walumbwa, & Li, 2005). Os seis últimos itens medem o Otimismo. Em contexto laboral, para Luthans et al., (2005), o otimista é o indivíduo mais capaz de lidar com a mudança, focando-se nas

¹ Um modelo é considerado bom se o NFI (Normed Fit Index) exceder .90, o CFI (Comparative Fit Index) exceder .93, o TLI (Tucker Lewis Index) ser superior a .90, e o RMSEA (Root Mean Square Error of Approximation) ser inferior ou igual a .05 (Bentler, 1990; Schumacker & Lomax, 1996; Brown, 2006; Kline, 2011; Hu & Bentler, 1999).

oportunidades que possam vir a surgir. As pessoas otimistas são mais facilmente motivadas para o trabalho, colocam a si próprias objetivos ambiciosos, conseguem ser perseverantes perante obstáculos e olham para as dificuldades como oportunidades para virem a melhorar o seu desempenho (Luthans et al., 2005).

O Questionário de Capital Psicológico permite avaliar as quatro dimensões isoladamente e o Capital Psicológico no seu todo (Luthans, Youssef, & Avolio, 2007). Este questionário avalia o grau de concordância dos participantes numa escala de Likert com 6 pontos, de 1 (discordo fortemente) a 6 (concordo fortemente), em que três destes itens estão invertidos.

Para a validação do Questionário de Capital Psicológico realizou-se uma análise fatorial confirmatória através do programa Amos (IBM SPSS Amos, versão 22).

Quadro 2 - Índices de ajustamento do Questionário de Capital Psicológico (N=300)

| Escalas | X ² /df | df | CFI | NFI | TLI | SRMR | RMSEA | 90% CI |
|----------|--------------------|-----|-------|------|------|-------|-------|--------------|
| Modelo 1 | 2.67 | 248 | 0.876 | .82 | .865 | .06 | .075 | .068-.082*** |
| Modelo 2 | 2.32 | 245 | 0.905 | .846 | .893 | .0556 | .066 | .059-.074*** |

Nota: X² (chi-square); df = degrees of freedom; CFI = comparative fit index; NFI = normed fit index; TLI = Tucker-Lewis index; SRMR= standardized root mean square residual; RMSEA = root mean square error of approximation, CI = confidence interval; ***p<.001

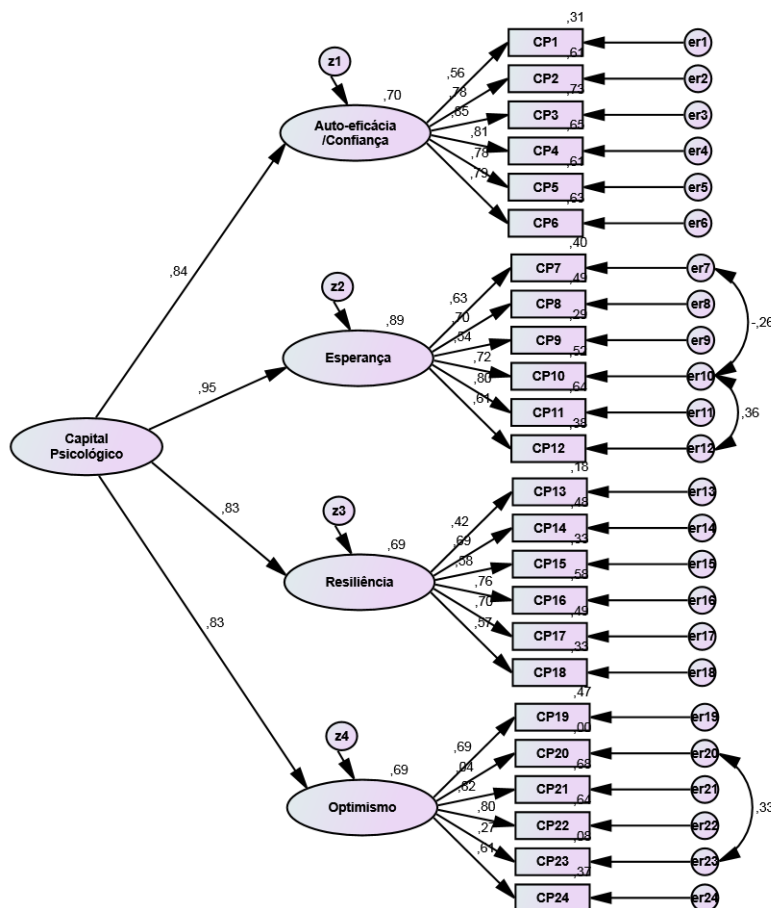


Figura 1 – Modelo estimado para a escala de Capital Psicológico.

De acordo com os índices de ajustamento apresentados no Quadro 2, verifica-se que o modelo 1 apresenta bons índices de ajustamento para todos os valores, exceto para os índices de TLI, CFI e RMSEA em que o ajustamento se mostra apenas aceitável. Estes valores são incrementados no modelo 2 quando, atendendo aos índices de modificação que poderão indicar problemas de ajustamento local (e, após analisada a plausibilidade teórica das modificações, se correlacionam as variabilidades residuais associadas aos itens 10 e 12 (IM = 37.46), 20 e 23 (IM = 32.01) e 7 e 10 (IM = 26.36)). Podemos concluir que o modelo de 2ª ordem de Capital Psicológico (ver Figura 1) reproduz com bom ajustamento o modelo original.

3.2. Inteligência Emocional

A inteligência emocional (IE) foi avaliada através do instrumento de medida proposto por Rego, Sousa, Cunha, Correia, e Saur-Amaral (2007), denominada Escala de Inteligência Emocional, previamente desenvolvida e validada para a população portuguesa por Rego e Fernandes (2005b), e cuja utilização foi devidamente autorizada pelo autor.

A escala inicial, do tipo Likert de sete pontos (1 = a afirmação não se aplica rigorosamente nada a mim até 7 = a afirmação aplica-se completamente a mim), compreende 23 descritores e, a nível global, através de evidências

empíricas, denotou boas propriedades psicométricas e consistências internas geralmente satisfatórias (Rego & Fernandes, 2005a). Após uma análise fatorial confirmatória, Rego e Fernandes (2005a) chegaram a um modelo final resultante desta análise que compreende 17 descritores, agrupados em seis fatores. São eles: 1) compreensão das emoções próprias – itens n.ºs. 1, 9 e 17 que determinam o grau em que os indivíduos compreendem os seus próprios sentimentos e emoções, bem como as suas causas; 2) autocontrolo perante as críticas – n.ºs. 2, 5 e 15 que avaliam a forma como os indivíduos reagem, lidam ou aceitam as críticas dos outros; 3) auto encorajamento (uso das emoções) – itens n.ºs. 11, 14 e 16 que relacionam o uso das emoções com a capacidade de auto motivação e de encorajamento dos indivíduos; 4) autocontrolo emocional (regulação das emoções) – n.ºs. 4, 6 e 8 que designam o grau em que o indivíduo, perante situações de elevada carga emocional, consegue controlar as suas emoções, bem como a sua capacidade para redirecionar o pensamento e estabelecer prioridades baseadas na associação de sentimentos e emoções; 5) empatia e contágio emocional – itens n.ºs. 3 e 7 que avaliam o grau em que os indivíduos emocionalmente se contagiam e se sintonizam com os outros e, por fim, 6) compreensão das emoções dos outros – n.ºs. 10, 12 e 13 onde descrevem a capacidade dos indivíduos perceberem as emoções e sentimentos das pessoas com quem se relacionam.

Segundo os autores, esta estrutura fatorial demonstrou boas propriedades psicométricas, uma vez que as saturações dos itens que compõem cada fator se revelaram superiores a 0.50, sendo o auto encorajamento e autocontrolo emocional as dimensões que se mostraram especialmente preditivas (Rego & Fernandes, 2005a).

Os índices de ajustamento ao modelo hexafatorial da Escala de Inteligência Emocional, calculados a partir da nossa amostra, indicam-se no Quadro 3. Constatamos que o modelo reproduz de forma ajustada a estrutura fatorial proposta por Rego e Fernandes (2005b) (ver Figura 2).

Quadro 3 - Índices de ajustamento da Escala de Inteligência Emocional (N=300)

| Escalas | X ² /df | df | CFI | NFI | TLI | SRMR | RMSEA | 90% IC |
|-----------------|--------------------|-----|------|------|------|------|-------|--------------|
| Modelo 1 | 2.325 | 104 | .935 | .893 | .915 | .057 | .067 | .322-.626*** |

Nota: X² (chi-square); df = degrees of freedom; CFI = comparative fit index; NFI = normed fit index; TLI = Tucker-Lewis index; SRMR= standardized root mean square residual; RMSEA = root mean square error of approximation, CI = confidence interval; *** p < .001.

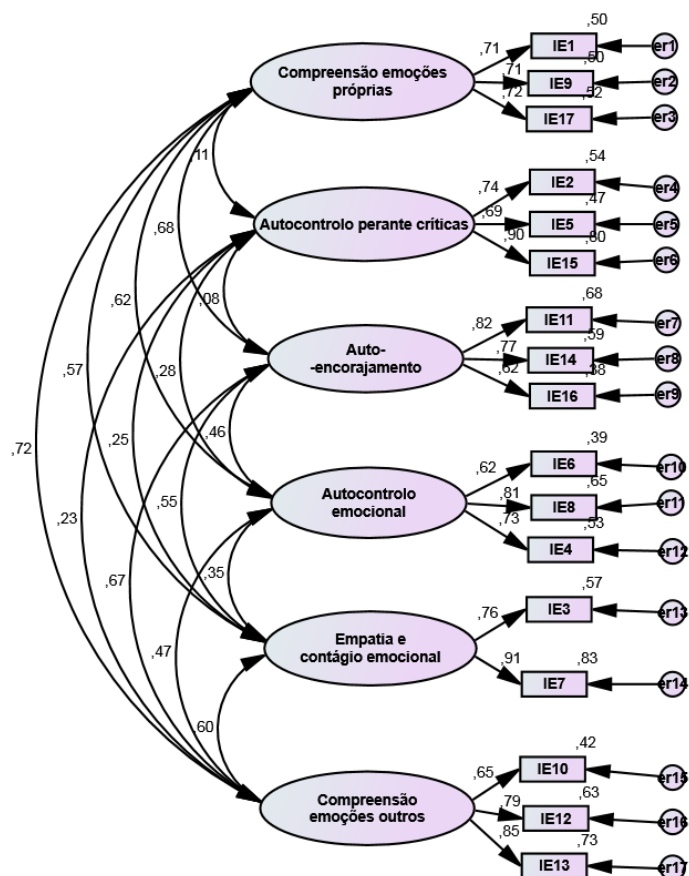


Figura 2 – Modelo estrutural confirmatório da escala Inteligência Emocional.

4. Procedimentos

Na recolha de dados foi estabelecido como critério de inclusão que os respondentes tivessem, pelo menos, seis meses de experiência profissional e se situassem, na altura do preenchimento do questionário, no ativo, não sendo nem desempregados nem aposentados. Foi sublinhada a importância das condições de aplicação e do empenhamento (e sinceridade) dos respondentes de forma a garantir respostas de boa qualidade.

A recolha de dados decorreu no âmbito do projeto “Capital humano e desempenho organizacional” realizado por uma equipa de investigação da Faculdade de Psicologia e Ciências da Educação da Universidade de Coimbra.

Cada administrador de provas assegurou as condições promotoras da validade dos dados. Desta forma, os respondentes foram informados dos objetivos inerentes ao projeto e solicitada a sua colaboração voluntária.

Esclareceu-se, também, que os dados recolhidos iriam ser utilizados exclusivamente para fins académicos e que a participação dos inquiridos era anónima, podendo desistir a qualquer momento. Foi também instruído que apenas os membros da equipa de investigação tinham acesso às respostas dos participantes e que o suporte em papel das respostas dadas iria ser destruído após a publicação dos trabalhos académicos a que viessem a dar origem.

Na recolha de dados foram assegurados o anonimato dos colaboradores,

o consentimento informado e a confidencialidade dos dados, tendo em conta todas as situações éticas e formais.

IV - Resultados

O Quadro 4 contém as estatísticas descritivas obtidas para a Inteligência Emocional e Capital Psicológico, bem como os respetivos fatores. Em relação à escala global de Inteligência Emocional, os valores das respostas variaram entre 3.29 (mínimo) e 7 (máximo), tendo como média de respostas 5.06. No Questionário de Capital Psicológico, os valores das respostas variaram entre 1.96 (mínimo) e 6 (máximo) na sua escala global, sendo a média das respostas de 4.52.

A dimensão de Inteligência Emocional com maior pontuação média foi a Empatia e Contágio Emocional, seguida pela Compreensão das próprias Emoções e Compreensão das Emoções dos outros. A dimensão do Capital Psicológico com maior pontuação média é a Autoeficácia, seguida pela Esperança, Resiliência e Otimismo.

Hair et al. (2008) indicam que valores iguais ou superiores a 0.70 para a fiabilidade compósita (FC) são considerados bons excelentes índices. Consideram-se bons valores de variância extraída (VE) coeficientes iguais ou superiores a 0.50 (Bagozzi & Yi, 1988). Podemos observar, no Quadro 4, que nesta análise a Fiabilidade Compósita varia entre 0.63 e 0.95 e a Variância Média Extraída entre 0.33 e 0.61, relevando bons índices segundo Hair et al. (2008) e Bagozzi e Yi (1988).

Quadro 4 - Análise descritiva da Inteligência Emocional e do Capital Psicológico e fatores constituintes

| | Min | Max | <i>M</i> | <i>DP</i> | α | FC | VE |
|---|------|------|----------|-----------|----------|------|------|
| Escala Global de Inteligência Emocional | 3.29 | 7.00 | 5.06 | 0.69 | 0.87 | 0.95 | |
| Compreensão das próprias emoções | 1.00 | 7.00 | 5.23 | 0.99 | 0.76 | 0.76 | 0.51 |
| Autocontrolo perante as críticas | 1.33 | 7.00 | 4.65 | 1.14 | 0.81 | 0.82 | 0.61 |
| Auto encorajamento | 2.33 | 7.00 | 4.65 | 1.14 | 0.78 | 0.78 | 0.55 |
| Autocontrolo emocional | 1.00 | 7.00 | 4.28 | 1.17 | 0.77 | 0.77 | 0.52 |
| Empatia e contágio emocional | 2.00 | 7.00 | 5.66 | 1.03 | 0.82 | 0.63 | 0.47 |
| Compreensão das emoções dos outros | 2.00 | 7.00 | 5.18 | 0.93 | 0.79 | 0.81 | 0.59 |
| Escala Global de Capital Psicológico | 1.96 | 6.00 | 4.52 | 0.62 | 0.92 | 0.94 | |
| Autoeficácia | 1.33 | 6.00 | 4.67 | 0.81 | 0.89 | 0.94 | 0.55 |
| Esperança | 1.33 | 6.00 | 4.61 | 0.74 | 0.82 | 0.89 | 0.39 |
| Resiliência | 2.17 | 6.00 | 4.49 | 0.69 | 0.77 | 0.87 | 0.33 |
| Otimismo | 1.67 | 6.00 | 4.32 | 0.69 | 0.68 | 0.85 | 0.38 |

Nota: Min = Mínimo; Max = Máximo; *M* = Média; *DP* = Desvio-Padrão; α = Alpha de Cronbach; FC = Fiabilidade Compósita; VE = Variância Média Extraída.

O Quadro 5 contém as intercorrelações obtidas entre a Inteligência Emocional e o Capital Psicológico e os fatores constituintes. Entre parêntesis encontram-se os coeficientes de determinação (R^2), que indicam a proporção de variabilidade partilhada entre as variáveis. Observa-se que todas as correlações são positivas, estatisticamente significativas e com magnitudes elevadas entre as duas medidas, segundo Cohen (1988).

Na matriz de intercorrelações foram também inseridas as variáveis sociodemográficas e correlacionadas com as variáveis critério e preditivas, de forma a proceder ao posterior controlo estatístico daquelas que se mostraram associadas com as variáveis critério (Escala Global de Capital Psicológico, Autoeficácia, Esperança, Resiliência e Otimismo).

Quadro 5 - Matriz de intercorrelações entre Inteligência Emocional, Capital Psicológico e variáveis sociodemográficas (coeficientes de determinação R² entre parêntesis)

| | IE_ Global | IE_ F1 | IE_ F2 | IE_ F3 | IE_ F4 | IE_ F5 | IE_ F6 | CP_ Global | CP_ F1 | CP_ F2 | CP_ F3 | CP_ F4 |
|---------------|------------------|------------------|-----------------|------------------|-------------------|------------------|------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|
| IE_ Global | 1 | - | - | - | - | - | - | .602** (0.36) | .535** (0.29) | .505** (0.25) | .444** (0.19) | .542** (0.29) |
| IE_F1 | | 1 | .120* (0.01) | .517** (0.27) | .450** (0.20) | .438** (0.19) | .577** (0.33) | .511** (0.26) | .455** (0.21) | .439** (0.19) | .405** (0.16) | .416** (0.17) |
| IE_F2 | | | 1 | 0.064 (0.004) | .242** (0.06) | .246** (0.06) | .229** (0.05) | .138* (0.02) | .053 (0.003) | .107 (0.01) | .099 (0.009) | .219** (0.05) |
| IE_F3 | | | | 1 | .327** (0.11) | .412** (0.17) | .527** (0.27) | .591** (0.35) | .618** (0.38) | .549** (0.30) | .412** (0.17) | .388** (0.15) |
| IE_F4 | | | | | 1 | .262** (0.07) | .367** (0.13) | .481** (0.23) | .417** (0.17) | .363** (0.13) | .352** (0.12) | .490** (0.24) |
| IE_F5 | | | | | | 1 | .518** (0.27) | .324** (0.10) | .263** (0.07) | .274** (0.07) | .246** (0.06) | .312** (0.09) |
| IE_F6 | | | | | | | 1 | .389** (0.15) | .373** (0.14) | .314** (0.09) | .282** (0.08) | .335** (0.11) |
| CP_ Global | | | | | | | | 1 | .865** (0.75) | .876** (0.77) | .822** (0.67) | .801** (0.64) |
| CP_F1 | | | | | | | | | 1 | .687** (0.47) | .623** (0.39) | .560** (0.31) |
| CP_F2 | | | | | | | | | | 1 | .627** (0.39) | .629** (0.39) |
| CP_F3 | | | | | | | | | | | 1 | .536** (0.29) |
| CP_F4 | | | | | | | | | | | | 1 |
| Gênero | -.012 (0.00) | .023 (0.00) | -.004 (0.00) | -.007 (0.00) | -.175** (0.03) | .111 (0.01) | .059 (0.00) | -.099 (0.01) | -.084 (0.01) | -.070 (0.00) | -.113* (0.01) | -.069 (0.00) |
| Idade | .027 (0.00) | .104 (0.01) | -.075 (0.00) | -.010 (0.00) | .018 (0.00) | .050 (0.00) | .044 (0.00) | .079 (0.01) | .049 (0.00) | .078 (0.01) | .086 (0.01) | .054 (0.00) |
| ES | .163** (0.03) | .086 (0.01) | .034 (0.00) | .091 (0.01) | .136* (0.02) | .158** (0.02) | .221* (0.05) | .099 (0.01) | .117* (0.01) | -.020 (0.00) | .050 (0.00) | .134* (0.02) |
| AT | .056 (0.00) | .121* (0.01) | -.065 (0.00) | .049 (0.00) | -.030 (0.00) | .072 (0.00) | .115* (0.01) | .078 (0.01) | .079 (0.01) | .049 (0.00) | .103 (0.01) | .0327 (0.00) |
| Chefia | .143* (0.02) | .151** (0.02) | .018 (0.00) | .141* (0.02) | .049 (0.00) | .117* (0.01) | .157** (0.02) | .253** (0.06) | .262** (0.07) | .215** (0.05) | .285** (0.08) | .083 (0.01) |
| DO | .114* (0.01) | .138* (0.02) | .065 (0.00) | -.007 (0.00) | .169** (0.03) | .036 (0.00) | .042 (0.00) | .080 (0.01) | .045 (0.00) | .068 (0.00) | .024 (0.00) | .140* (0.02) |
| Salário | .095 (0.01) | .069 (0.00) | .005 (0.00) | .100 (0.01) | .055 (0.00) | .102 (0.01) | .119* (0.01) | .222** (0.05) | .196** (0.04) | .177** (0.03) | .173** (0.03) | .193** (0.04) |
| Ocupação: | | | | | | | | | | | | |
| EM | .012 (0.00) | -.022 (0.00) | -.009 (0.00) | .059 (0.00) | .007 (0.00) | .009 (0.00) | .030 (0.00) | .161** (0.02) | .165** (0.03) | .176** (0.03) | .168** (0.03) | .022 (0.00) |
| PL | .000 (0.00) | -.021 (0.00) | .049 (0.00) | -.023 (0.00) | .009 (0.00) | .003 (0.00) | -.025 (0.00) | .071 (0.00) | .082 (0.01) | .054 (0.00) | .109 (0.01) | -.010 (0.00) |
| TE | .119* (0.01) | .126* (0.01) | .046 (0.00) | .013 (0.00) | .049 (0.00) | .134* (0.02) | .108 (0.01) | .098 (0.01) | .028 (0.00) | .071 (0.00) | .079 (0.01) | .164** (0.03) |
| TCO | -.120* (0.01) | -.081 (0.01) | -.079 (0.01) | -.068 (0.00) | -.057 (0.00) | -.104 (0.01) | -.097 (0.01) | -.211** (0.04) | -.164** (0.03) | -.175** (0.03) | -.222** (0.05) | -.150** (0.02) |
| ET | .033 (0.00) | .001 (0.00) | .070 (0.00) | .063 (0.00) | .019 (0.00) | -.034 (0.00) | -.006 (0.00) | -.018 (0.00) | -.008 (0.00) | -.061 (0.00) | -.001 (0.00) | .011 (0.00) |

Nota: *** $p \leq .001$, ** $p < .01$, * $p < .05$; IE_Global: Escala Global de Inteligência Emocional; IE_F1: Compreensão das próprias emoções; IE_F2: Autocontrole perante as críticas; IE_F3: Autoencorajamento; IE_F4: Autocontrole emocional; IE_F5: Empatia e contágio emocional; IE_F6: Compreensão das emoções dos outros; CP_Global: Escala Global de Capital Psicológico; CP_F1: Autoeficácia; CP_F2: Esperança; CP_F3: Resiliência; CP_F4: Otimismo; ES: Escolaridade; AT: Anos de Trabalho; DO: Dimensão da Organização; EM: Empresário; PL: Profissional Liberal; TE: Trabalhador do Estado; TCO: Trabalhador por conta de outrem; ET: Estudante.

Relativamente à matriz de intercorrelações, salienta-se a correlação positiva elevada entre a escala global da Inteligência Emocional e a escala global do Capital Psicológico ($r = 0.60$), bem como a proporção de variabilidade partilhada (36%). Globalmente, as correlações entre os fatores da Inteligência Emocional e do Capital Psicológico foram maioritariamente elevadas ou moderadas, bem como os índices de variabilidade partilhada, segundo os critérios definidos por Cohen (1988).

As intercorrelações mais elevadas entre os fatores constituintes das duas medidas verificaram-se entre o fator Auto encorajamento da Inteligência Emocional e a Autoeficácia do Capital Psicológico ($r = 0.618$) seguido da Esperança ($r = 0.549$). As correlações de magnitude mais baixa verificaram-se entre o fator de Autocontrole perante críticas da Inteligência Emocional e os fatores de Autoeficácia ($r = 0.053$) e Resiliência do Capital Psicológico ($r = 0.099$).

No que concerne à relação entre as dimensões dentro do mesmo construto, na Inteligência Emocional a correlação entre o fator Compreensão das próprias emoções e Compreensão das emoções dos outros ($r = 0.577$), bem como entre o fator Auto Encorajamento e Compreensão das emoções dos outros ($r = 0.527$) apresentam os valores mais elevados. Por outro lado, as correlações mais baixas são visíveis entre o fator Autocontrole perante críticas e o fator Auto encorajamento ($r = 0.064$) e entre o fator Compreensão das próprias emoções e o fator Autocontrole perante críticas ($r = 0.120$).

Relativamente à variável do Capital Psicológico, as correlações mais elevadas verificam-se entre os fatores Autoeficácia e Esperança ($r = 0.687$) e entre os fatores Esperança e Otimismo ($r = 0.629$). Contudo, entre os fatores Autoeficácia e Otimismo ($r = 0.560$), e ainda entre Resiliência e Otimismo ($r = 0.536$) apresentam-se correlações menos elevadas.

1. Capital Psicológico previsto pela Inteligência Emocional após controlo das variáveis sociodemográficas

Com vista à análise da aptidão preditiva da Inteligência Emocional no Capital Psicológico, após controlo das variáveis sociodemográficas, realizámos uma análise da regressão múltipla hierárquica. Inserimos as variáveis predictoras em bloco (as seis dimensões da Inteligência Emocional e as variáveis sociodemográficas estatisticamente significativas), de forma a conhecer o acréscimo de variabilidade de um bloco em relação ao outro.

Esta análise da regressão hierárquica tem como objetivo exercer

controle sobre as variáveis sociodemográficas que se mostraram significativamente correlacionadas com as variáveis critério (género, escolaridade, desempenho de funções de chefia, salário auferido e profissão) e, controlando essa influência, analisar se os preditores são significativos na previsão da variável dependente (escala global do Capital Psicológico e as suas quatro dimensões).

Previamente foram analisados os pressupostos do modelo, nomeadamente o da distribuição normal, homogeneidade e independência dos erros. Os dois primeiros pressupostos foram validados graficamente e o pressuposto da independência foi validado com a estatística de Durbin-Watson, onde os valores devem centrar-se entre 1 e 3. Utilizou-se o VIF, que deve compreender valores entre 8 e 10, para diagnosticar a multicolinearidade, onde nenhuma das variáveis se mostrou colinear. Todas as análises foram efetuadas com o SPSS Statistics (IBM SPSS; Chigago, IL). Considerou-se para todas as análises uma probabilidade de erro de tipo I de .05. Os resultados apresenta-no no Quadro 6 (modelo final).

Quadro 6 - Análise da regressão hierárquica do Capital Psicológico, previsto a partir da Inteligência Emocional, controlando as variáveis sociodemográficas

| Preditores | R | R ² | R ² _{adj} | ΔR ² | B | SE | β | t |
|---------------------|-------|----------------|-------------------------------|-----------------|--------|-------|--------|----------|
| Autoeficácia | | | | | | | | |
| | 0.697 | 0.486 | 0.466 | 0.599 | | | | |
| Escolaridade | | | | | -0.044 | 0.051 | -0.043 | -0.859 |
| Chefia | | | | | 0.211 | 0.098 | 0.119 | 2.142* |
| Salário | | | | | 0.061 | 0.039 | 0.076 | 1.550 |
| EM | | | | | 0.087 | 0.142 | 0.036 | 0.616 |
| TCO | | | | | -0.082 | 0.084 | -0.049 | -0.970 |
| IE_F1 | | | | | 0.110 | 0.049 | 0.132 | 2.236* |
| IE_F2 | | | | | -0.019 | 0.033 | -0.026 | -0.570 |
| IE_F3 | | | | | 0.420 | 0.047 | 0.487 | 8.990*** |
| IE_F4 | | | | | 0.157 | 0.035 | 0.224 | 4.497*** |
| IE_F5 | | | | | -0.041 | 0.042 | -0.052 | -0.980 |
| IE_F6 | | | | | -0.027 | 0.053 | -0.031 | -0.511 |
| Esperança | | | | | | | | |
| | 0.633 | 0.401 | 0.379 | 0.590 | | | | |
| Chefia | | | | | 0.067 | 0.097 | 0.041 | 0.696 |
| Salário | | | | | 0.060 | 0.036 | 0.083 | 1.672 |
| EM | | | | | 0.251 | 0.136 | 0.114 | 1.842 |
| TCO | | | | | -0.064 | 0.081 | -0.042 | -0.785 |
| IE_F1 | | | | | 0.149 | 0.048 | 0.195 | 3.085** |
| IE_F2 | | | | | 0.029 | 0.032 | 0.045 | 0.903 |
| IE_F3 | | | | | 0.339 | 0.046 | 0.429 | 7.362*** |
| IE_F4 | | | | | 0.104 | 0.034 | 0.162 | 3.027** |
| IE_F5 | | | | | 0.001 | 0.041 | 0.002 | 0.027 |
| IE_F6 | | | | | -0.097 | 0.051 | -0.121 | -1.902 |
| Resiliência | | | | | | | | |
| | 0.569 | 0.324 | 0.297 | 0.586 | | | | |

Capital Psicológico: a influência da Inteligência Emocional e o papel das variáveis sociodemográficas

Catarina Maria Ferreira de Sá e Silva (Catarinamariasilva92@gmail.com) 2016

| | | | | | | | | |
|---|-------|-------|-------|-------|--------|-------|--------|----------|
| Género | | | | | -0.049 | 0.074 | -0.035 | -0.661 |
| Chefia | | | | | 0.250 | 0.098 | 0.165 | 2.542* |
| Salário | | | | | 0.045 | 0.036 | 0.066 | 1.249 |
| EM | | | | | 0.026 | 0.136 | 0.012 | 0.190 |
| TCO | | | | | -0.167 | 0.081 | -0.118 | -2.064* |
| EI_F1 | | | | | 0.140 | 0.048 | 0.197 | 2.921** |
| EI_F2 | | | | | 0.011 | 0.032 | 0.018 | 0.346 |
| EI_F3 | | | | | 0.180 | 0.046 | 0.244 | 3.931*** |
| EI_F4 | | | | | 0.115 | 0.035 | 0.193 | 3.287*** |
| EI_F5 | | | | | 0.013 | 0.041 | 0.020 | 0.327 |
| EI_F6 | | | | | -0.072 | 0.051 | -0.096 | -1.412 |
| Otimismo | | | | | | | | |
| | 0.609 | 0.371 | 0.348 | 0.554 | | | | |
| ES | | | | | -0.011 | 0.045 | -0.013 | -0.239 |
| Salário | | | | | 0.081 | 0.035 | 0.122 | 2.328* |
| TE | | | | | 0.113 | 0.103 | 0.067 | 1.091 |
| TCO | | | | | -0.038 | 0.083 | -0.028 | -0.463 |
| EI_F1 | | | | | 0.109 | 0.045 | 0.156 | 2.420* |
| EI_F2 | | | | | 0.068 | 0.030 | 0.114 | 2.250* |
| EI_F3 | | | | | 0.133 | 0.043 | 0.184 | 3.066** |
| EI_F4 | | | | | 0.197 | 0.032 | 0.337 | 6.115*** |
| EI_F5 | | | | | 0.033 | 0.039 | 0.050 | 0.855 |
| EI_F6 | | | | | -0.036 | 0.049 | -0.049 | -0.733 |
| Escala Global Do Capital Psicológico | | | | | | | | |
| | 0.722 | 0.522 | 0.505 | 0.438 | | | | |
| Chefia | | | | | 0.128 | 0.072 | 0.095 | 1.774 |
| Salário | | | | | 0.061 | 0.027 | 0.102 | 2.289* |
| EM | | | | | 0.094 | 0.101 | 0.051 | 0.929 |
| TCO | | | | | -0.098 | 0.060 | -0.078 | -1.629 |
| EI_F1 | | | | | 0.129 | 0.036 | 0.203 | 3.602*** |
| EI_F2 | | | | | 0.023 | 0.024 | 0.042 | 0.953 |
| EI_F3 | | | | | 0.268 | 0.034 | 0.408 | 7.832*** |
| EI_F4 | | | | | 0.143 | 0.025 | 0.270 | 5.636*** |
| EI_F5 | | | | | 0.001 | 0.030 | 0.002 | 0.033 |
| EI_F6 | | | | | -0.061 | 0.038 | -0.091 | -1.603 |

Nota: Non-standardized Regression Coefficients (*b*), Standard Errors (*SE*), Standardized Regression Coefficients (β), t-value (*t*) and significance (*p*). *** $p \leq .001$, ** $p < .01$, * $p < .05$; IE_F1: Compreensão das próprias emoções; IE_F2: Autocontrolo perante as críticas; IE_F3: Autoencorajamento; IE_F4: Autocontrolo emocional; IE_F5: Empatia e contágio emocional; IE_F6: Compreensão das emoções dos outros; ES: Escolaridade; AT: Anos de Trabalho; DO: Dimensão da Organização; EM: Empresário; PL: Profissional Liberal; TE: Trabalhador do Estado; TCO: Trabalhador por conta de outrem; ET: Estudante.

A Inteligência Emocional explica 48.6% da Autoeficácia, 40.1% da Esperança, 32.4% da Resiliência, 37.1% do Otimismo e 52.2% da Escala Global do Capital Psicológico.

Verifica-se a existência de três preditores que se revelaram significativos e positivos na estimação do Capital Psicológico, sendo eles a Compreensão das próprias emoções, o Auto encorajamento e o Autocontrolo emocional. Desta forma, podemos concluir que quanto mais elevada for a

Capital Psicológico: a influência da Inteligência Emocional e o papel das variáveis sociodemográficas

Catarina Maria Ferreira de Sá e Silva (Catarinamariasilva92@gmail.com) 2016

Compreensão das próprias emoções, o Auto encorajamento e o Autocontrolo emocional, mais elevada será a Autoeficácia, a Esperança, a Resiliência, o Otimismo e o Capital Psicológico no seu todo. Para a Autoeficácia ($\beta = 0.487$), a Esperança ($\beta = 0.429$), a Resiliência ($\beta = 0.244$) e o Capital Psicológico no seu todo ($\beta = 0.408$), o maior preditor é o Auto encorajamento. Contudo, o preditor que mais prevê o Otimismo é o Autocontrolo emocional ($\beta = 0.337$).

Foi também averiguado que a variável Chefia só é uma variável preditora significativa positiva no fator Autoeficácia ($\beta = 0.119$) e Resiliência ($\beta = 0.165$), mostrando que quanto maior for a posição de chefia, mais elevada será a Autoeficácia e a Resiliência.

Por outro lado, a variável Trabalhador por conta de outrem só é um variável preditora significativa negativa no fator Resiliência ($\beta = -0.118$), indicando que quanto mais elevada for a variável Trabalhador por conta de outrem, menor será a Resiliência.

Por último, a variável Autocontrolo perante as críticas mostra-se preditora significativa positiva no fator Otimismo ($\beta = 0.114$), evidenciando o facto de quanto maior o Autocontrolo, maior será o Otimismo.

2. Efeitos de moderação na relação entre a Inteligência Emocional e o Capital Psicológico

No presente estudo é pretendido averiguar a existência de efeitos de moderação entre as variáveis sociodemográficas e as dimensões da Inteligência Emocional na previsão Capital Psicológico.

A análise dos efeitos de moderação das variáveis sociodemográficas estatisticamente significativas foi efetuada com as variáveis independentes centradas, de forma a evitar problemas de colinearidade entre as variáveis independentes (Maroco, 2014; Aiken & West, 1991). Por último, para testar o efeito de moderação, foi acrescentado ao modelo de regressão o produto das duas variáveis independentes centradas, de forma a ser testada a significação estatística do efeito de interação/moderação.

A análise do coeficiente de regressão associado ao produto das duas variáveis independentes permite-nos concluir que existe uma interação significativa entre o desempenho de cargos de chefia e o Autocontrolo Emocional na previsão do Capital Psicológico ($\beta = -0.117$; $t = -2.349$; $b = -0.067$; $p = 0.019$), bem como na Autoeficácia ($\beta = -0.105$; $t = -2.034$; $b = -0.080$; $p = 0.043^*$). É também significativo o efeito moderador do desempenho de cargos de chefia na previsão da Resiliência a partir do Autocontrolo Emocional ($\beta = -0.105$; $t = -1.994$; $b = -0.068$; $p = 0.047^*$). Subsiste também uma interação significativa entre o desempenho de cargos de chefia e a Escala Global de Inteligência Emocional na estimação dos valores para a Escala Global de Capital Psicológico ($\beta = -0.091$; $t = -1.980$; $b = -0.053$; $p = 0.049^*$). Por último, o desempenho de cargos de chefia apresenta ainda um efeito moderador na previsão da Esperança e a partir da Escala Global da Inteligência Emocional ($\beta = -0.134$; $t = -2.701$; $b = -0.095$; $p = 0.007^{**}$).

A análise exploratória dos efeitos de moderação demonstrou também

que existe uma interação significativa entre a Compreensão das Emoções dos Outros e o salário, quer com a Escala Global do Capital Psicológico ($\beta = -0.108$; $t = -2.066$; $b = -0.065$; $p = 0.040^*$), quer com a Autoeficácia ($\beta = -0.119$; $t = -2.247$; $b = -0.094$; $p = 0.025^*$).

De forma a ilustrar os referidos efeitos de moderação, foram executados gráficos representativos dos resultados (ver Figuras 3 a 9), com recurso ao software ModGraph (Jose, 2013).

As Figuras 3, 4, 5, 6 e 7 mostram que, quando a Inteligência Emocional é elevada, o efeito da chefia mostra-se insignificante na previsão do Capital Psicológico. Contudo, quando a Inteligência Emocional é baixa, o efeito da chefia mostra-se influente na previsão do Capital Psicológico (Autoeficácia, Resiliência e Esperança), mostrando que maiores níveis de Inteligência Emocional levam a elevados níveis de Capital Psicológico.

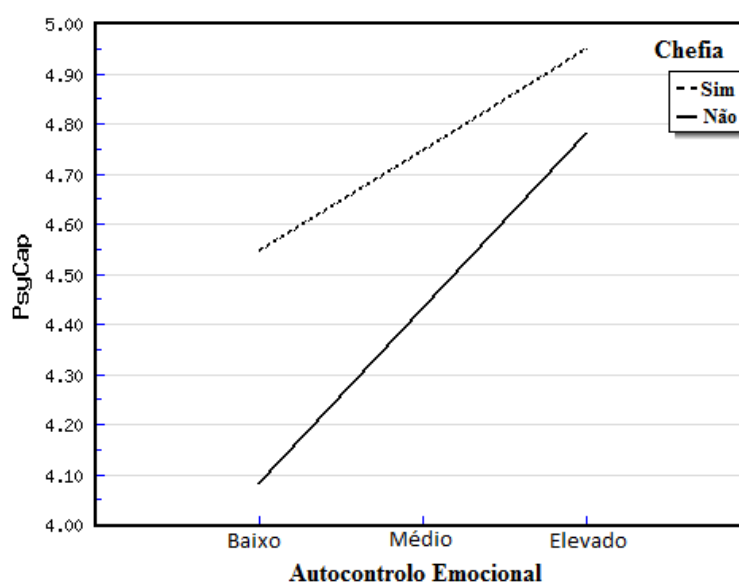


Figura 3 - Efeito de interação entre o Autocontrolo Emocional e o desempenho de funções de chefia na previsão do Capital Psicológico (escala global).

Na Figura 3 pode observar-se que o Capital Psicológico é mais elevado quando uma pessoa desempenha funções de chefia (efeito principal). Quando o Autocontrolo Emocional é baixo, o Capital Psicológico é também mais baixo do que quando o Autocontrolo Emocional é médio ou elevado (efeito principal). Relativamente ao efeito de interação, verificamos que em situações de Autocontrolo Emocional baixo, o Capital Psicológico é mais elevado em trabalhadores que desempenham funções de chefia, comparativamente aos que não ocupam quaisquer cargos de chefia. Contudo, o desempenho de funções de chefia tende a não ter efeito diferencial ao nível do Capital Psicológico quando o Autocontrolo Emocional dos trabalhadores é elevado. Desta forma, o efeito diferencial do desempenho de funções de chefia ao nível do Capital Psicológico faz-se sentir quando o Autocontrolo Emocional é baixo, deixando um efeito diferenciador quando o autocontrolo emocional é elevado.

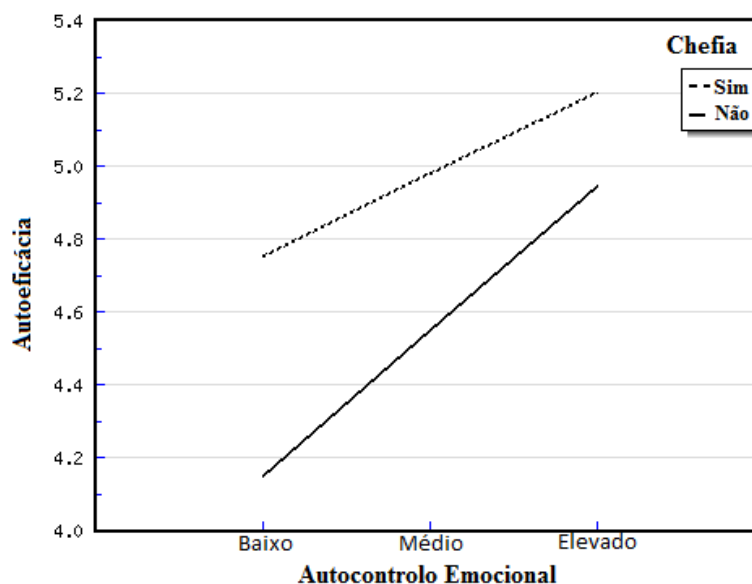


Figura 4 - Efeito de interação entre o Autocontrolo Emocional e o desempenho de funções de chefia na previsão da Autoeficácia.

A Figura 4 mostra que a Autoeficácia é mais elevada quando são exercidas funções de chefia. Para um Autocontrolo Emocional baixo, é mais auto-eficaz quem desempenha funções de chefia comparativamente a quem não exerce tais funções. Porém, para um Autocontrolo Emocional elevado, desempenhar funções de chefia tende a ser irrelevante na previsão da Autoeficácia, conduzindo a valores semelhantes entre quem desempenha e quem não desempenha funções de chefia. Assim, o desempenho de funções de chefia mostra-se apenas relevante em prever diferencialmente a autoeficácia em trabalhadores com baixo Autocontrolo Emocional.

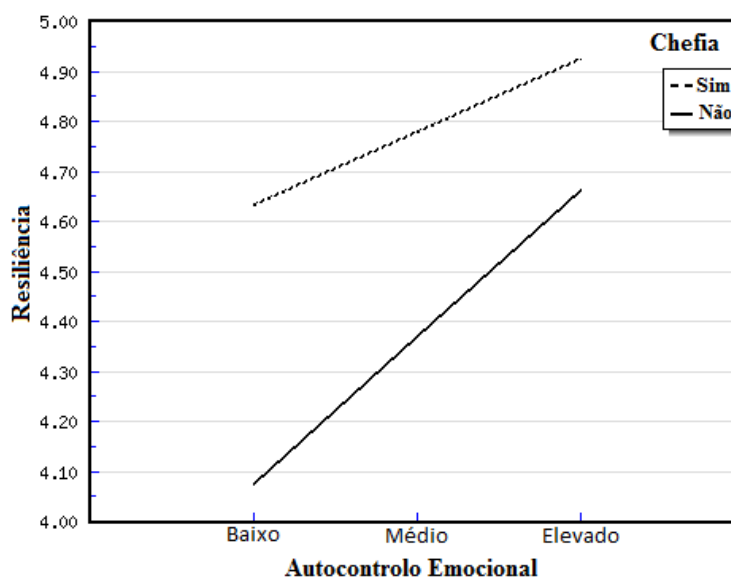


Figura 5- Efeito de interação entre o Autocontrolo Emocional e o desempenho de funções de chefia na previsão da Resiliência.

Através da Figura 5 é possível observar que, quando o Autocontrole Emocional é baixo, a Resiliência é mais elevada em trabalhadores que desempenham funções de chefia. Todavia, o desempenho de funções de chefia tende a não ter efeito diferencial ao nível da Resiliência quando o Autocontrole Emocional é elevado. Verificam-se, ainda, pontuações mais elevadas na Resiliência em trabalhadores com um Autocontrole Emocional elevado.

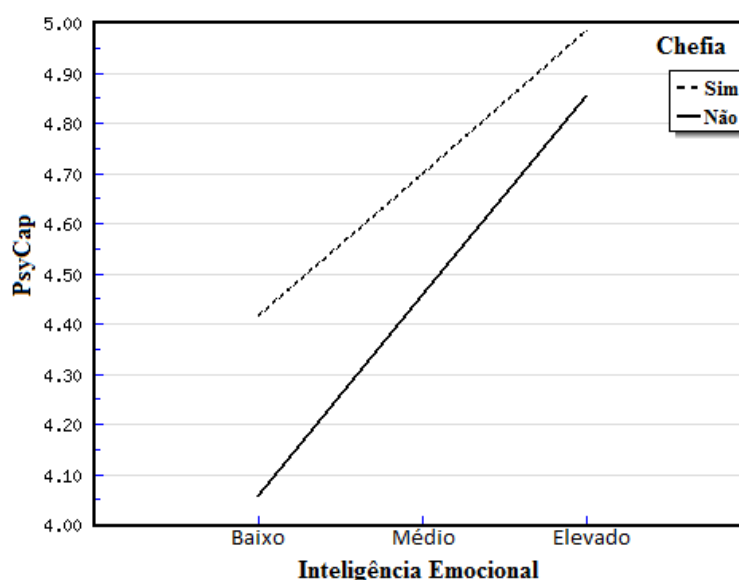


Figura 6 - Efeito de interação entre a Inteligência Emocional e o desempenho de funções de chefia na previsão do Capital Psicológico.

A Figura 6 mostra que o Capital Psicológico é mais elevado quando são exercidas funções de chefia e quando a Inteligência Emocional é alta. Para trabalhadores com baixos níveis de Inteligência Emocional, o desempenho de funções de chefia associa-se a um Capital Psicológico mais elevado. Porém, quando a Inteligência Emocional é elevada, desempenhar funções de chefia tende a ser irrelevante na estimação diferencial do Capital Psicológico.

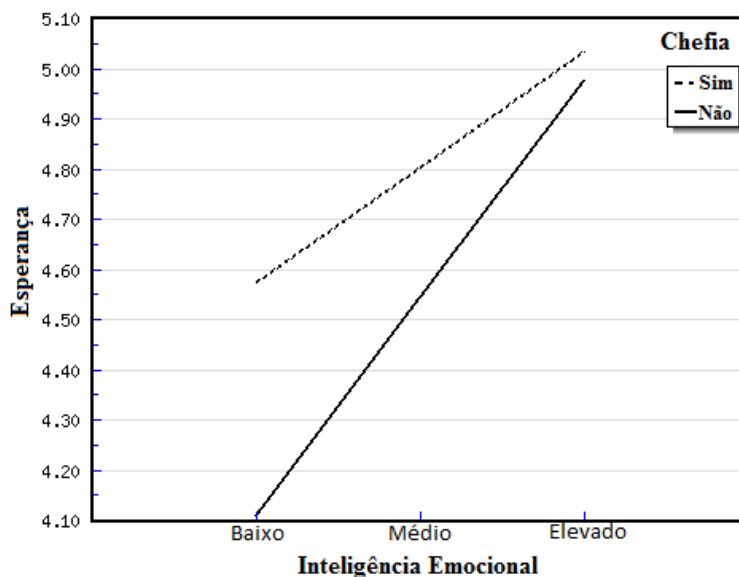


Figura 7 - Efeito de interação entre a Inteligência Emocional e o desempenho de funções de chefia na previsão da Esperança.

Através da Figura 7 é possível observar que, quando a Inteligência Emocional é baixa, a Esperança é mais elevada em quem desempenha funções de chefia. Todavia, o desempenho de funções de chefia tende a não ter efeito diferencial ao nível da Esperança quando a Inteligência Emocional é elevada. Verifica-se ainda que apresenta pontuações mais elevadas na Esperança quem possui uma elevada Inteligência Emocional.

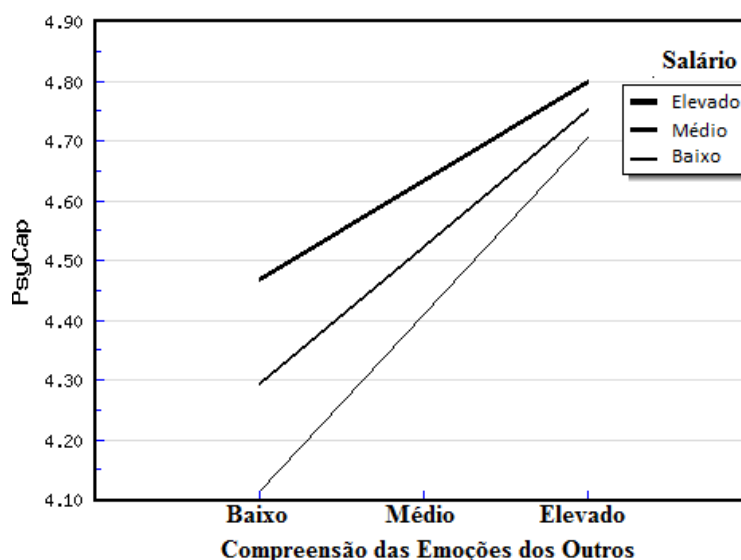


Figura 8 - Efeito de interação entre a Compreensão das Emoções dos Outros e o salário na previsão do Capital Psicológico.

Considerando o efeito moderador do salário auferido, na Figura 8 pode observar-se que o Capital Psicológico é mais elevado para trabalhadores mais assalariados. Quando há uma baixa Compreensão das Emoções dos Outros, o Capital Psicológico é mais elevado quando o salário também o é. Porém, para

uma elevada Compreensão das Emoções dos Outros, o salário tende a ser irrelevante na previsão diferencial do Capital Psicológico.

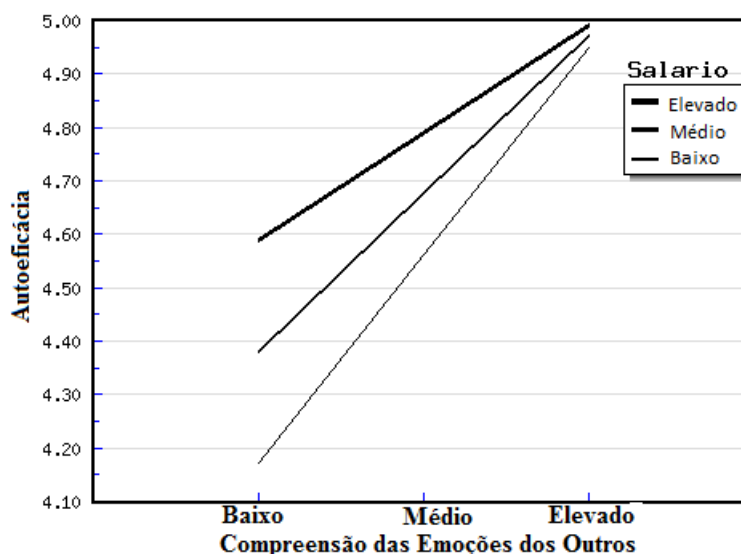


Figura 9 – Efeito de interação entre a Compreensão das Emoções dos Outros e o salário na previsão da Autoeficácia.

Considerando, por último, a interação entre o salário e a Compreensão das Emoções dos Outros, constatamos que, quando a Compreensão das Emoções dos Outros é baixa, um salário mais elevado tende a conduzir a uma melhor autopercepção da Autoeficácia (ver Figura 9). Todavia, o salário tende a não ter efeito diferencial na previsão da Autoeficácia quando a Compreensão das Emoções dos Outros é elevada. Verifica-se também uma Autoeficácia mais elevada em trabalhadores com uma melhor compreensão das emoções dos outros.

3. Criação de perfis de Inteligência Emocional: análise de clusters

Por último, recorrendo à análise de clusters, analisámos se existem perfis distintos de indivíduos com base nas suas pontuações nas dimensões de Inteligência Emocional. Os resultados (medida da distância log-likelihood; Schwarz's bayesian criterion) apontaram para a existência de dois clusters com uma qualidade moderada, um agrupando os colaboradores com Inteligência Emocional elevada (54.2%) e o outro com Inteligência Emocional baixa (45.8%) (ver pontuação da contribuição de cada dimensão da IE para a criação dos dois clusters no Quadro 7).

Quadro 7 – Contribuição das dimensões da Inteligência Emocional para a formação dos clusters

| Cluster: | Inteligência Emocional elevada | | Inteligência Emocional baixa | |
|------------------------------------|--------------------------------|-------------|------------------------------|-------------|
| | Média | Importância | Média | Importância |
| Compreensão das próprias emoções | 5.83 | 0.84 | 4.51 | 0.84 |
| Autocontrolo perante as críticas | 5 | 0.18 | 4.24 | 0.18 |
| Auto encorajamento | 6.08 | 0.59 | 4.98 | 0.59 |
| Autocontrolo emocional | 4.80 | 0.41 | 3.65 | 0.41 |
| Empatia e contágio emocional | 6.23 | 0.67 | 4.97 | 0.67 |
| Compreensão das emoções dos outros | 5.79 | 1 | 4.46 | 1 |

De acordo com o Quadro 7, observa-se que a dimensão Compreensão das Emoções dos Outros é a que revela uma maior contribuição para a formação dos clusters, contrariamente à dimensão Autocontrolo Perante Críticas que apresenta a contribuição mais baixa.

Após definidas estas duas configurações de participantes em função das pontuações na escala de Inteligência Emocional, passamos a caracterizar estes dois perfis em função das variáveis sociodemográficas e a analisar se se diferenciam em termos de Capital Psicológico (ver Quadro 8).

Foi possível observar que o cluster da Inteligência Emocional alta é composto por sujeitos com uma escolaridade elevada (23.4%), contrariamente ao cluster da Inteligência Emocional baixa que é composto, maioritariamente, por sujeitos com uma escolaridade baixa (36.3%). É possível verificar, também, que o cluster da Inteligência Emocional elevada é composto por sujeitos que desempenham funções de chefia (19.7%) e que se situam em organizações com muitos colaboradores (11.3%), isto é, numa organização com mais de 200 colaboradores. Por outro lado, o cluster de Inteligência Emocional baixa é composto por sujeitos que não desempenham, ou poucos desempenham, funções de chefia (34.9%) e estão inseridos em organizações com poucos colaboradores.

Verificou-se, ainda, que o género não mostrou diferença de efetivos entre os dois clusters.

Quadro 8 - Pontuações médias e desvios-padrão dos quatro fatores do Capital Psicológico em função dos clusters de Inteligência Emocional baixa ou elevada

| | Inteligência Emocional elevada | | Inteligência Emocional baixa | | Total | |
|---------------------|--------------------------------|-----------|------------------------------|-----------|-----------|----------|
| | <i>M</i> | <i>DP</i> | <i>M</i> | <i>DP</i> | <i>F</i> | η^2 |
| Autoeficácia | 4.967 | 0.627 | 4.327 | 0.886 | 52.308*** | 0.151 |
| Esperança | 4.883 | 0.619 | 4.281 | 0.758 | 56.283*** | 0.161 |
| Resiliência | 4.702 | 0.625 | 4.235 | 0.698 | 36.831*** | 0.112 |
| Otimismo | 4.576 | 0.582 | 4.007 | 0.676 | 60.300*** | 0.171 |

Nota: *M* = Média; *DP* = Desvio-Padrão; η^2 = Parcial Eta Square; *** $p \leq .001$.

Realizámos uma análise multivariada da variância (procedimento General Linear Model) tomando como VI os dois clusters (IE elevada e IE baixa) e como VDs as dimensões do Capital Psicológico (ver Quadro 8). As diferenças foram estatisticamente significativas para as dimensões do Capital Psicológico. No que diz respeito à Autoeficácia, existe uma superioridade de 15.1% dos trabalhadores pertencentes ao cluster de Inteligência Emocional elevada comparativamente aos pertencentes ao cluster de Inteligência Emocional baixa. Em relação à Esperança, esta diferença entre os clusters é de 16.1% e, no que concerne à Resiliência, é de 11.2%, sendo igualmente superior no cluster de Inteligência Emocional elevada. Por último, verifica-se uma superioridade de 17.1% no Otimismo para os clusters de Inteligência Emocional elevada em relação ao da Inteligência Emocional baixa.

V - Discussão

Neste estudo analisou-se a relação entre Inteligência Emocional e Capital Psicológico, mais concretamente, averiguou-se a capacidade preditiva da Inteligência Emocional face ao Capital Psicológico.

Outro dos objetivos deste estudo foi controlar a influência das variáveis sociodemográficas suscetíveis de influenciar a relação entre Inteligência Emocional e o Capital Psicológico, tais como o género, o salário, a chefia e a dimensão da organização. De seguida, foram analisados os efeitos de moderação das variáveis sociodemográficas cujos resultados foram estatisticamente significativos. Por último, este estudo examinou a sustentabilidade da criação de perfis de trabalhadores, atendendo à relação entre a Inteligência Emocional e o Capital Psicológico. A partir de uma análise de clusters, foram analisadas as diferenças ao nível do Capital Psicológico dos colaboradores em função dos diferentes perfis criados com base nas suas pontuações nas dimensões da Inteligência Emocional.

Para tal, foi recolhida uma amostra de 300 trabalhadores portugueses com situações profissionais diversas. Foram utilizados dois instrumentos: O Questionário de Capital Psicológico e a Escala de Inteligência Emocional.

No que concerne à Inteligência Emocional, no seu global, os resultados apontaram para uma perceção por parte dos colaboradores como sendo emocionamente inteligentes, com principal relevo na dimensão Empatia e Contágio Emocional. No que diz respeito ao Capital Psicológico, os resultados indicam que os colaboradores se percecionam como autoeficazes, otimistas, esperançosos e resilientes, destacando-se principalmente a dimensão relativa à Autoeficácia.

Através das análises realizadas, verificou-se que a correlação entre Inteligência Emocional e Capital Psicológico é elevada (Cohen, 1988), permitindo suportar a hipótese de que a Inteligência Emocional tem influência no Capital Psicológico dos colaboradores. Neste sentido, foi possível observar que, quanto mais os indivíduos conseguem lidar com as suas próprias emoções e, a partir disso, guiar o seu próprio comportamento, evidenciam uma maior esperança, resiliência, otimismo e autoeficácia perante as situações. Na linha

do que vem sendo afirmado por outros autores, como Malik e Masood (2015) e Mellão e Mónico (2013), este resultado indica que, de uma forma geral, o modo como os colaboradores se conseguem controlar em situações emocionais, contribui positiva e significativamente para promover o seu Capital Psicológico.

Neste sentido, parece existirem cada vez mais evidências de que é relevante para as organizações promoverem a Inteligência Emocional dos seus colaboradores, na medida em que esta pode potenciar uma maior produtividade (Brooks & Nafukho, 2006), saúde (Martins, Ramalho, & Morin, 2010), confiança (Cole & Rozell, 2011), desempenho no trabalho (O'Boyle, Humphrey, Pollack, Hawver, & Story, 2011) e personalidade e autoestima (Johar, Shah, & Bakar, 2012).

Através da análise de regressões hierárquicas, com controlo das variáveis sociodemográficas, foi analisado o efeito da Inteligência Emocional no Capital Psicológico. Concluiu-se que a Inteligência Emocional explica 48.6% da Autoeficácia, 40.1% da Esperança, 32.4% da Resiliência, 37.1% do Otimismo e 52.2% da Escala Global do Capital Psicológico, mostrando a relação evidente entre os dois construtos. Nesta análise, observou-se que o preditor com uma maior influência na Autoeficácia, Esperança, Resiliência e globalmente no Capital Psicológico é a Compreensão das Próprias Emoções. Assim, quanto melhor for a Compreensão das Próprias Emoções por parte dos colaboradores, mais elevada tenderá a ser a Autoeficácia, a Esperança, a Resiliência e o Capital Psicológico no seu global. Contudo, o preditor que mais prevê o Otimismo é o Autocontrolo Emocional. Foi também averiguado que a variável chefia só é uma variável preditora significativa positiva no fator Autoeficácia e Resiliência mostrando que, quanto maior for a posição de chefia de um colaborador, mais elevada será a Autoeficácia e a Resiliência. Por outro lado, a variável Trabalhador por conta de outrém só é uma variável preditora significativa negativa no fator Resiliência, indicando que quando um colaborador trabalha por conta de outrém, a sua Resiliência tende a ser menor. Por último, a variável Autocontrolo perante as críticas mostrou-se preditora significativa positiva no fator Otimismo, evidenciando o facto de quanto maior o Autocontrolo do indivíduo perante as situações, maior será o seu Otimismo. Estes resultados permitem-nos concluir que as diferentes dimensões da Inteligência Emocional têm impactos distintos na estimulação do Capital Psicológico.

Foi possível também concluir que a relação entre a Inteligência Emocional e o Capital Psicológico é moderada por duas variáveis sociodemográficas, a chefia e o salário. Parece portanto existir uma interação significativa entre o desempenho de cargos de chefia e o Autocontrolo Emocional na previsão da Escala Global de Capital Psicológico, bem como na Autoeficácia. É também significativo o efeito moderador do desempenho de cargos de chefia na previsão da Resiliência a partir do Autocontrolo Emocional. Observou-se ainda uma interação significativa entre o desempenho de cargos de chefia e a Escala Global de Inteligência Emocional na estimação dos valores para a Escala Global de Capital Psicológico. Por último, o desempenho de cargos de chefia apresenta ainda um efeito

moderador na previsão da Esperança e a partir da Escala Global da Inteligência Emocional. Esta análise exploratória demonstrou também que existe uma interação significativa entre a Compreensão das Emoções dos Outros e o salário, quer com a Escala Global do Capital Psicológico, quer com a Autoeficácia. Neste sentido, quando a Inteligência Emocional é baixa, o efeito da chefia e do salário mostram-se influentes na previsão do Capital Psicológico, mostrando que maiores níveis de Inteligência Emocional levam a mais elevados níveis de Capital Psicológico.

Com base nos resultados obtidos, foram identificados dois perfis distintos em função da Inteligência Emocional ser baixa ou elevada. Um dos clusters agrupa colaboradores com Inteligência Emocional elevada (54.2%) e o outro agrupa colaboradores com Inteligência Emocional baixa (45.8%). Nestes perfis, observou-se que a dimensão Compreensão das Emoções dos Outros foi a que revelou uma maior contribuição para a formação dos clusters, contrariamente à dimensão Autocontrolo Perante Críticas que apresentou uma contribuição mais baixa. De forma a caracterizar os perfis, visualizou-se que o cluster da Inteligência Emocional alta é composto, maioritariamente, por indivíduos com uma escolaridade elevada, que desempenham maioritariamente funções de chefia e que pertencem a organizações com um maior número de colaboradores. O perfil de Inteligência Emocional baixa abarca indivíduos com uma escolaridade mais baixa, sem cargos de chefia e trabalham em pequenas e médias empresas. No que concerne ao Capital Psicológico em função dos dois clusters, pode ser observado que, no que diz respeito à Autoeficácia, existe uma diferença de 15.1% entre os clusters de Inteligência Emocional elevada e baixa, na Esperança 16.1% e, no que concerne à Resiliência, 11.2%, sendo superior no cluster de Inteligência Emocional elevada. Verificou-se também uma superioridade de 17.1% no Otimismo para os clusters de Inteligência Emocional elevada em relação ao da Inteligência Emocional baixa.

Olhando de uma forma global para todos os resultados percebemos que estes se alinham com aqueles que a literatura revista maioritariamente apresenta (Malik & Masood, 2015; Mellão & Mónico, 2013). Neste sentido, pode afirmar-se que a hipótese que inicialmente foi por nós formulada se confirmou, uma vez que os resultados obtidos direcionam para a existência de um impacto positivo da Inteligência Emocional no Capital Psicológico dos colaboradores, tal como fundamentado por Mellão e Mónico (2013) e Malik e Masood (2015).

VI - Conclusões

O objetivo principal desta investigação foi aprofundar o conhecimento existente sobre a relação entre a Inteligência Emocional e o Capital Psicológico. Para isso, recorreremos a uma revisão da literatura com o objetivo de contextualizar o nosso estudo e de perceber, com base em estudos teóricos e empíricos, se existiam ou não evidências que apontassem para uma relação entre os dois construtos.

Com efeito, constatou-se que a Inteligência Emocional tem um impacto positivo no Capital Psicológico. Este era um resultado esperado, pois foram

identificados alguns estudos onde prevalecia esta relação.

Existem, contudo, algumas limitações a este estudo. Uma das primeiras limitações remete para o método de recolha de dados utilizado, o questionário. Embora apresente algumas vantagens, tal como o anonimato dos respondentes e o facto de exigir menos recursos, este método tem a desvantagem da validade das conclusões alcançadas, ou seja, o estabelecimento de condições que garantem a validade interna da investigação em causa (Alferes, 1997). Uma outra limitação pode dever-se ao facto de, apesar de terem sido tomadas as precauções necessárias na inserção dos dados no programa SPSS, podem sempre ocorrer erros. Uma terceira e última limitação vai ao encontro da tendência central a que as escalas de Likert podem conduzir uma vez que os indivíduos optam, muitas vezes, por respostas intermédias de não opinião, ou de não implicação.

Uma sugestão para futuras investigações passa pela recolha de dados numa amostra mais específica de colaboradores, por exemplo, pertencentes a uma dada profissão em específico ou a um setor específico de atividade. A realização de estudos longitudinais é ainda uma pista para estudos futuros, já que poderá conferir um carácter de maior sustentabilidade às relações que agora estabelecemos entre a Inteligência Emocional e o Capital Psicológico.

Como consideração final, importa reforçar que estes resultados são de grande importância ao nível prático, pois podem servir como base de futuras intervenções que visem efetuar mudanças a nível estratégico nas organizações. As organizações devem dar uma importância cada vez maior às emoções dos colaboradores e à forma como estes se relacionam com os seus colegas, de forma a promover um bom ambiente organizacional e um desempenho superior. Esta abertura das organizações pode promover atitudes e comportamentos mais positivos nos colaboradores, fazendo com que adotem uma posição mais otimista, esperançosa, autoeficaz e resiliente perante as situações.

É importante referir que, num contexto em que o trabalho é cada vez mais algo incerto, inseguro e escasso, o contributo da Psicologia positiva pode constituir uma mais-valia para quem gere e intervém nas organizações.

Bibliografia

- Aiken, L. S., & West, S. G. (1991). *Multiple Regression: Testing and Interpreting Interactions*. Newbury Park: Sage.
- Alferes, V. R. (1997). *Investigação Científica em Psicologia: Teoria e Prática*. Coimbra: Almedina.
- Avey, J. B., Patera, J., West, B. (2006). The implications of positive psychological capital on employee absenteeism. *Journal of Leadership and Organizational Studies*, 13(2), 42-60.
- Avey, J., Wernsing, T., & Luthans, F. (2008). Can positive employees help positive organizational change? Impact of psychological capital and emotions on relevant attitudes and behaviors. *The Journal of Applied Behavioral Science*, 44(1), 48–70.
- Arbuckle, J. L. (2013). *Amos 22 User's Guide*. Chicago, IL: SPSS Inc.
- Bagozzi, R. P., & Yi, Y. (1988). On the evaluation of structural equation models. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 16(1), 74-94.
- Bentler, P. M., & Bonett, D. G. (1980). Significance tests and goodness-of-fit in the analysis of covariance structures. *Psychological Bulletin*, 88(3), 588-606.
- Bentler, P. (1990). Quantitative methods in psychology: Comparative fit indexes in structural models. *Psychological Bulletin*, 107(2), 238-246.
- Brooks, K., & Muya Nafukho, F. (2006). Human resource development, social capital, emotional intelligence: Any link to productivity?. *Journal of European Industrial Training*, 30(2), 117-128.
- Brown, T. (2006). *Confirmatory Factor Analysis for Applied Research*. New York: The Guilford Press.
- Cameron, K. S., & Caza, A. (2004). Contributions to the discipline of positive organizational scholarship. *American Behavioral Scientist*, 47(6), 731–739.
- Chegini, M. G. (2010). Examining the relationship between emotion intelligence and organizational commitment welfare office of Guilan Province-Iran. *Australian Journal of Basic and Applied Sciences*, 4(10), 4886-4887.
- Chiva, R., & Alegre, J. (2008). Emotional intelligence and job satisfaction: The role of organizational learning capability. *Personnel Review*, 37(6), 680-701.

- Cohen, J. (1988). *Statistical Power Analysis for the Behavioural Sciences* (2nd edition). New York: Academic Press.
- Cole, A. Y., & Rozell, E. J. (2011). Emotional intelligence and impression management: A theoretical framework. *Insights Journal*, 1(22), 93-114.
- Cronbach, L. J. (1951). Coefficient Alpha and the internal structure of tests. *Psychometrika*, 6(13), 297-334.
- Fornell, C., & Larcker, D. F. (1981). Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. *Journal of Marketing Research*, 18(1), 39-50.
- Hair, J. F., Wolfinbarger, M. F., Ortinau, D. J., & Bush, R. P. (2008). *Essentials of Marketing Research*. McGraw-Hill/Higher Education.
- Hu, L. & Bentler, P. (1999). Cutoff criteria for fit indexes in covariance structure analysis: conventional criteria versus new alternatives. *Structural Equation Modeling*, 6(1), 1-55.
- Huy, Q. N. (1999). Emotional capability, emotional intelligence, and radical change. *Academy of Management Review*, 24(2), 325-345.
- Johar, S. S. H., Shah, I. M., & Bakar, Z. A. (2012). The impact of emotional intelligence towards relationship of personality and self-esteem at workplace. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 65, 150-155.
- Jose, P. E. (2013). *Moderation/Mediation Help Centre*. Victoria University of Wellington, Wellington, New Zealand, School of Psychology.
- Jöreskog, K. G., & Sörbom, D. (2004). *LISREL 8.7 for Windows* [Computer Software]. Lincolnwood, IL: Scientific Software International, Inc.
- Kline, R. B. (2011). *Principles and Practice of Structural Equation Modeling* (3rd ed). New York: The Guilford Press.
- LaMothe, R. W. (2010). Types of faith and emotional intelligence. *Pastoral Psychology*, 59(3), 331-344.
- Larson, M. & Luthans, F. (2006). Potential added value of psychological capital in predicting work attitudes. *Journal of Leadership and Organizational Studies*, 13(1), 45-62.
- Liptak, J. J. (2005). Using emotional intelligence to help college students succeed in the workplace. *Journal of Employment Counseling*, 42(4), 171-178.

- Loehlin, J. C. (2004). *Latent Variable Models: An Introduction to Factor, Path, and Structural Equation Analysis*. Psychology Press.
- Luthans, F. (2002). Positive organizational behavior: developing and managing psychological strengths. *Academy of Management Executive*, 16(1), 57–72.
- Luthans, F., & Youssef, C. M. (2004). Human, social, and now positive psychological capital management: Investing in people for competitive advantage. *Organizational Dynamics*, 33(2), 143–160.
- Luthans, F., & Youssef, C. M. (2007). Emerging positive organizational behavior. *Journal of Management*, 33(3), 321–349.
- Luthans, F., Youssef, C. M., & Avolio, B. J., (2007). *Psychological Capital: Developing the Human Competitive Edge*. New York: Oxford University Press.
- Luthans, F., Avolio, B. J., Walumbwa, F. O. & Li, W. (2005). The psychological capital of chinese workers: exploring the relationship with performance. *Management and Organization Review*, 1(2), 249-271.
- Luthans, F., Luthans, K. W., & Luthans, B. C. (2004). Positive psychological capital: Beyond human and social capital. *Business Horizons*, 47(1), 45–50.
- Luthans, F., Vogelgesang, G. R., & Lester, P. B. (2006). Developing the psychological capital of resiliency. *Human Resource Development Review*, 5(1), 25–44.
- Luthans, F., Luthans, K. W., Hodgetts, R. M., & Luthans, B. C. (2002). Positive approach to leadership. *The Journal of Leadership Studies*, 8(2), 3-20.
- Luthans, F., Norman, S. M., Avolio, B. J. & Avey, J. B. (2008). The mediating role of psychological capital in the supportive organizational climate – employee performance relationship. *Journal of Organizational Behaviour*, 29(2), 219-239
- Machado, F.I.M.P. (2008). *Capital Psicológico Positivo e Criatividade dos Colaboradores: Um estudo exploratório em organizações de I&DT*. Dissertação de Mestrado em Gestão da Inovação e do Conhecimento, Departamento de Economia, Gestão e Engenharia Industrial, Universidade de Aveiro, Portugal.

- Malik, S. Z., & Masood, S. (2015). Emotional intelligence and resistance to change: mediating role of psychological capital in telecom sector of pakistan. *Pakistan Journal of Commerce and Social Sciences*, 9(2), 485-502.
- Martins, A., Ramalho, N., & Morin, E. (2010). A comprehensive meta-analysis of the relationship between emotional intelligence and health. *Personality and Individual Differences*, 49(6), 554-564.
- Marôco, J. (2014). *Análise Estatística com o SPSS Statistics*. 6ª ed. Pêro Pinheiro: ReportNumber.
- Mayer, J. D., Salovey, P., & Caruso, D.R. (2008). Emotional intelligence: New ability or eclectic mix of traits? *American Psychologist*, 63(6), 503-517.
- Mcenrue, M. P., Groves, K. S., & Shen, W. (2007). Emotional intelligence development: leveraging individual characteristics. *Journal of Management Development*, 28(2), 150-174.
- Mellão, N., & Mónico, L. D. S. M. (2013). The relation between emotional intelligence and psychological capital of employees. *International Journal of Developmental and Educational Psychology: INFAD. Revista de Psicología*, 1(2), 545-550.
- Newman, A., Ucbasaran, D., Zhu, F., & Hirst, G. (2014). Psychological capital: A review and synthesis. *Journal of Organizational Behavior*, 35(1), 120-138.
- O'Boyle, E. H., Humphrey, R. H., Pollack, J. M., Hawver, T. H., & Story, P. A. (2011). The relation between emotional intelligence and job performance: A meta-analysis. *Journal of Organizational Behavior*, 32(5), 788-818.
- Peterson, S., Luthans, F., Avolio, B., Walumbwa, F., & Zhang, Z. (2011). Psychological capital and employee performance: A latent growth modeling approach. *Personnel Psychology*, 64(2), 427-450.
- Rego, A., & Fernandes, C. (2005a). Inteligência emocional: Contributos adicionais para a validação de um instrumento de medida. *Psicologia*, XVIII, 19(2), 139-67.
- Rego, A., & Fernandes, C. (2005b). Inteligencia emocional: Desarrollo y validación de un instrumento de medida. *Revista Interamericana de Psicología*, 39(1), 23-38.

- Rego, A., Sousa, F., Cunha, M. P., Correia, A., & Saur-Amaral, I. (2007). Leader self-reported emotional intelligence and perceived employee creativity: an exploratory study. *Creativity and Innovation Management, 16*(3), 250-264.
- Salovey, P., & Mayer, J. (1990). Emotional intelligence. *Imagination, Cognition, and Personality, 9*(3), 185-211.
- Schumacker, R. E. & Lomax, R. G. (1996). *A Beginner's Guide to Structural Equation Modeling*. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- Seligman, M. (2002). Positive psychology, positive prevention, and positive therapy. *Handbook of Positive Psychology, 2*, 3-12.
- Seligman, M. & Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive psychology. *American Psychologist, 55*(1), 5-14.
- Sheldon, K. M. & King, L. (2001). Why positive psychology is necessary. *American Psychologist, 56*(3), 216-217.
- Slaski, M., & Cartwright, S. (2003). Emotional intelligence training and its implications for stress, health and performance. *Stress and Health 19*(4), 233–239.
- Steiger, J. H. (1990). Structural model evaluation and modification: An interval estimation approach. *Multivariate Behavioral Research, 25*(2), 173–180.
- Thompson, K. R., Lemmon, G., & Walter, T. J. (2015). Employee engagement and positive psychological capital. *Organizational Dynamics, 44*(3), 185-195.
- Youssef-Morgan, C. M., & Luthans, F. (2015). Psychological capital and well-being. *Stress and Health, 31*(3), 180-188.
- Woyciekoski, C., & Hutz, C. S. (2009). Inteligência emocional: teoria, pesquisa, medida, aplicações e controvérsias. *Psicologia: Reflexão e Crítica, 22*(1), 1-11.
- Wu, Y. C. (2011). Job stress and job performance among employees in the Taiwanese finance sector: The role of emotional intelligence. *Social Behavior and Personality, 39*(1), 21-32.

Anexos

Anexo A - Escala de Capital Psicológico Positivo

Por fim, encontra afirmações que descrevem o modo como pode pensar acerca de si neste momento. Use a escala seguinte para indicar o grau em que concorda ou discorda com cada uma das afirmações.

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

Anexo B - Escala de Inteligência Emocional

Assinale o grau em que cada uma das seguintes afirmações se aplica no seu caso, na escala de frequência de 7 pontos que lhe apresentamos.

| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
|---|---|----------------------|------------------------------|-------------------------------|---------------------------|------------------------|--|
| <i>A afirmação não se aplica rigorosamente nada a mim</i> | | <i>Não se aplica</i> | <i>Aplica-se muito pouco</i> | <i>Aplica-se alguma coisa</i> | <i>Aplica-se bastante</i> | <i>Aplica-se muito</i> | <i>A afirmação aplica-se completamente a mim</i> |
| 1. Compreendo os meus sentimentos e emoções | | | | | | 1 2 3 4 5 6 7 | |
| 2. Não lido bem com as críticas que me fazem | | | | | | 1 2 3 4 5 6 7 | |
| 3. Quando algum amigo meu ganha um prémio, sinto-me feliz por ele | | | | | | 1 2 3 4 5 6 7 | |
| 4. Reajo com calma quando estou sob tensão | | | | | | 1 2 3 4 5 6 7 | |
| 5. Fico irritado quando me criticam – mesmo sabendo que as outras pessoas têm razão | | | | | | 1 2 3 4 5 6 7 | |
| 6. Consigo permanecer calmo mesmo quando os outros ficam zangados | | | | | | 1 2 3 4 5 6 7 | |
| 7. Sinto-me bem quando um amigo meu recebe um elogio | | | | | | 1 2 3 4 5 6 7 | |
| 8. Sou realmente capaz de controlar as minhas próprias emoções | | | | | | 1 2 3 4 5 6 7 | |
| 9. Compreendo as causas das minhas emoções | | | | | | 1 2 3 4 5 6 7 | |
| 10. Empenho-me em compreender os pontos de vista das outras pessoas | | | | | | 1 2 3 4 5 6 7 | |
| 11. Normalmente encorajo-me a mim próprio para dar o meu melhor | | | | | | 1 2 3 4 5 6 7 | |
| 12. Percebo bem os sentimentos das pessoas com quem me relaciono | | | | | | 1 2 3 4 5 6 7 | |
| 13. Consigo compreender as emoções e sentimentos dos meus amigos vendo os seus comportamentos | | | | | | 1 2 3 4 5 6 7 | |
| 14. Dou o meu melhor de mim para alcançar os objectivos a que me propus | | | | | | 1 2 3 4 5 6 7 | |
| 15. É difícil para mim aceitar uma crítica | | | | | | 1 2 3 4 5 6 7 | |
| 16. De uma forma geral costumo estabelecer objectivos para mim próprio | | | | | | 1 2 3 4 5 6 7 | |
| 17. Sei bem o que sinto | | | | | | 1 2 3 4 5 6 7 | |