



CATÓLICA  
LISBON  
BUSINESS & ECONOMICS

*GROW OR PERISH!* DETERMINANTES E  
CONSEQUENTES DO *GROWTH MINDSET* EM  
CONTEXTO CORPORATIVO

Chandra Gomes

Dissertação apresentada para cumprimento parcial dos requisitos para a obtenção do grau de  
Mestre em Gestão Aplicada na Universidade Católica Portuguesa.

Janeiro de 2023

Dissertação escrita sob a supervisão do Professor Doutor Sérgio Moreira.

## Resumo

O objetivo deste estudo é encontrar construtos relevantes ao *Growth Mindset* no que se refere a determinantes e a consequentes.

Na literatura encontramos base de como desenvolver um *Growth Mindset* e de quais são as vantagens de o adotar em diferentes circunstâncias, não encontramos, contudo, estudos acerca das dimensões em contexto corporativo, que o predizem e que daí resultam. Neste âmbito foi desenhado um modelo concetual com as dimensões mais relevantes a estudar, como determinantes do *Growth Mindset*, foi identificado o estilo de liderança, a segurança psicológica, o *engagement* profissional, o perfeccionismo e a justiça processual e distributiva, como consequentes o bem-estar psicológico, a curiosidade e exploração, a resiliência, a autoestima e a autoconfiança. Foi realizado e distribuído um questionário para avaliar as relações.

De uma maneira geral os resultados não mostram consistência suficiente ou relações robustas entre o *Growth Mindset* e os determinantes e consequentes. A principal implicação deste estudo é sensibilizar a complexidade de avaliar o *mindset* e instigar a criação de uma escala capaz de o medir sem constrangimentos, sendo possível a partir daí estudar relações com outras dimensões. Ainda assim o estilo de liderança foi o determinante que se revelou mais potente, para investigações futuras fica a sugestão de trabalhar com dois grupos experimentais utilizando uma variável dicotómica distinguindo *Fix* e *Growth Mindset*.

**Palavras-Chave:** *mindset* de crescimento, *mindset* fixo, comportamento organizacional, mudança comportamental, processos de liderança

**Título de Dissertação:** *Grow or Perish!* Determinantes e consequentes do *Growth Mindset* em Contexto Corporativo.

**Autor:** Chandra Gomes

## Abstract

The aim of this study is to find relevant constructs *to Growth Mindset* regarding determinants and consequences.

In the literature we find the basis of how to develop a *Growth Mindset* and what are the advantages of adopting it in different circumstances, we do not find, however, studies about the dimensions in the corporate context, which predict it and that result. In this context, a conceptual model was designed with the most relevant dimensions to study, as determinants *of the Growth Mindset*, the leadership style, psychological safety, professional engagement, perfectionism and procedural and distributive justice were identified, as consequent psychological well-being, curiosity and exploitation, resilience, self-esteem and self-confidence. It was conducted and distributed a questionnaire to evaluate the relationships.

In general, the results do not show sufficient consistency or robust relationships between *the Growth Mindset* and the determinants and consequences. The main implication of this study is to create awareness of the *complexity of evaluating the mindset* and instigate the creation of a scale capable of measuring it without constraints, being possible from here to study relationships with other dimensions. Still the leadership style was the strongest determinant, for future investigations is the suggestion of working with two experimental groups using a dichotomic variable distinguishing *Fix* and *Growth Mindset*.

**Keywords:** growth mindset, fixed mindset, organizational behavior, behavior change, leadership process

**Dissertation Title:** Grow or Perish! Determinants and consequences of Growth Mindset in Corporate Context.

**Author:** Chandra Gomes

## **Agradecimentos**

Em especial ao professor e orientador Doutor Sérgio Moreira, pela orientação, pela constante disponibilidade, pela colaboração e principalmente pela total abertura e motivação em trabalhar o tema desta tese, por acreditar e apoiar a ousadia.

À minha filha, que através da educação me trouxe o tema e que me mostra diariamente a possibilidade e a importância de trabalharmos o nosso *mindset*, sempre.

À minha mãe que dava como certo este grande passo.

Ao meu companheiro pelo amor, pela tremenda paciência e apoio e por me ter tão bem alimentado nas longas e demoradas jornadas.

## Tabela de Conteúdos

Resumo .....	ii
Abstract .....	iii
Agradecimentos .....	iv
Capítulo I – Introdução .....	1
1.1 Relevância do tema .....	1
1.2 Objetivos gerais e específicos da investigação .....	1
1.3 Metodologia da investigação .....	1
Capítulo II – Revisão de Literatura .....	2
2.1 O que é o <i>Mindset</i> .....	2
2.2 Como alterar o <i>Mindset</i> .....	3
Neurociência .....	3
2.3 Que tipos de <i>Mindset</i> existem .....	4
Fix Mindset .....	4
Growth Mindset .....	5
2.4 <i>Mindset</i> em contexto corporativo .....	6
2.4 Quais os determinantes e consequentes do <i>Growth Mindset</i> em contexto corporativo? .....	7
Determinantes .....	8
2.4.1 Estilo de Liderança (X e Y) .....	8
2.4.2 Segurança Psicológica .....	9
2.4.3 Engagemnt Profissional .....	10
2.4.4 Perfeccionismo Multidimensional .....	11
2.4.5 Justiça Distributiva e Processual .....	11
Consequentes .....	12
2.4.6 Bem-Estar Subjetivo e Bem-Estar Psicológico .....	12
2.4.7 Curiosidade e Exploração .....	13
2.4.8 Resiliência .....	14
2.4.9 Autoestima e Autoconfiança .....	15
Capítulo III – Metodologia de Investigação .....	17
3.2 Instrumentos de pesquisa e procedimento .....	17
3.2.1 Instrumentos de medida .....	17
Capítulo IV – Amostra e Apuramento das Medidas .....	20
4.1 Amostra .....	20
4.2 Apuramento das medidas .....	22
4.2.1 Análise Fatorial Confirmatória das Escalas .....	22

4.2.2 Análise Fatorial Exploratória da Escala de Growth Mindset.....	23
Capítulo V – Resultados.....	27
5.1 Posicionamento da amostra nas dimensões consideradas .....	27
Growth Mindset (Mindset de Crescimento) .....	27
Perfeccionismo.....	27
Liderança .....	27
Auto-Confiança.....	28
Auto-Estima .....	28
Bem-Estar .....	28
Curiosidade.....	28
Engagement .....	29
Justiça Procedimental .....	29
Resiliência.....	29
Segurança Psicológica .....	29
5.2 Associações entre as dimensões consideradas .....	30
5.3 Estudo dos determinantes e consequentes do <i>Growth Mindset</i> .....	33
5.3.1 Determinantes do Growth Mindset .....	33
5.3.2 Consequentes do Growth Mindset .....	35
5.4 Discussão dos resultados.....	38
Uma proposta de escala de Mindset.....	38
Padrões de associação fracos com o Growth Mindset.....	39
Estilo de Liderança como determinante do Growth Mindset .....	40
Consequências Negativas do Growth Mindset .....	40
Falso Growth Mindset .....	41
Limitações do estudo .....	42
Capítulo VI – Conclusão.....	43
Referências Bibliográficas .....	44
Apêndices.....	48
Apêndice do Questionário.....	48
Apêndice A. Estatísticas Descritivas dos Itens do Questionário .....	51
Apêndice B. Estatísticas Descritivas dos Fatores Considerados .....	58
Apêndice C. Correlações entre os Fatores das Dimensões Consideradas .....	60
Apêndice D. Resultados das Análises Fatoriais Confirmatórias.....	61
Escala de Perfeccionismo Multidimensional.....	63
Escala de Liderança .....	64
Escala de Auto-Confiança .....	64

Escala de Auto-Estima .....	65
Escala de Bem-Estar .....	65
Escala de Curiosidade.....	66
Escala de Engagement.....	66
Escala de Justiça Procedimental.....	67
Escala de Resiliência.....	67
Escala de Segurança Psicológica.....	68
Apêndice E. Regressões Hierárquicas para os Determinantes do <i>Growth Mindset</i> .....	69
Apêndice F. Regressões Lineares Hierárquicas para os Consequentes do <i>Growth Mindset</i> .....	72

## Capítulo I – Introdução

### 1.1 Relevância do tema

Carol S. Dweck (2006) desenvolveu um notável trabalho de investigação que reconhece dois tipos de *Mindset*, que se distinguem na sua génese e que geram resultados, comportamentos e abordagem muito diferentes. O *mindset* molda a nossa atitude, o nosso comportamento e a forma como interpretamos o mundo, da carreira às relações pessoais. Curioso perceber que existem indivíduos com um *mindset* mais propenso ao sucesso e a uma abordagem mais positiva à vida enquanto outros se desenvolvem noutras direções.

Em contexto corporativo são as competências sociais que hoje ganham maior destaque e são amplamente debatidas. Procuram-se hoje profissionais que se considerem em constante evolução, capazes e motivados a mudar, melhorar e aprender através dos desafios que vão contactando, isto é importante para o indivíduo, para as equipas e para as organizações. Quando os retrocessos são encarados como oportunidades de crescimento, existe colaboração e segurança para abraçar desafios e inovar.

### 1.2 Objetivos gerais e específicos da investigação

A presente dissertação parte da distinção dos dois tipos de *mindsets*, previstos no trabalho de investigação de Carol S. Dweck (2006), o *Fix Mindset* (FM) e o Growth Mindset (GM) (*Mindset* de Crescimento). Mais especificamente, pretende identificar determinantes e consequentes do *Growth Mindset* em contexto corporativo. Conceptualmente foram identificados os constructos que se relacionam com o GM a fim de medir o seu impacto e compreender novas relações. É uma abordagem original a um tema inovador, que poderá trazer novas perspetivas ao *mindset* das organizações.

### 1.3 Metodologia da investigação

O trabalho começa com uma pesquisa bibliográfica recorrendo a fontes como, livros, revistas e artigos científicos e sites da internet sobre os temas aqui abordados. Dando seguimento a uma abordagem mais teórica, foi construído um questionário e distribuído na empresa X, que assim será denominada por questões de sigilo. Este questionário foi distribuído a parte dos colaboradores e também via LinkedIn de forma a aumentar o número de respondentes e, após recolha das respostas, foi realizado um tratamento estatístico.

## Capítulo II – Revisão de Literatura

### 2.1 O que é o *Mindset*

Bruce Lipton (2008) documentou que as nossas características vão muito para além daquilo que os nossos genes dizem. Uma forma de entender o efeito do nosso inconsciente é considerar que apenas temos acesso consciente a cerca de 5% da nossa vida mental. O estudo refere que o nosso inconsciente se programa essencialmente nos primeiros 7 anos de vida através das nossas variadas experiências. A partir daí 95% dos nossos comportamentos passam a ser inconscientes ou automáticos e apenas 5% deles são conscientes e estão ligados à criatividade. Estes 95% dos nossos comportamentos, estão relacionados com a leitura dos acontecimentos, através da nossa perceção, que os interpreta e lhes atribuí significado, de acordo com o conjunto de crenças programadas no nosso inconsciente. A perceção, interpretação e respetivo comportamento vão influenciar fortemente o sucesso ou insucesso nas diferentes áreas das nossas vidas (Lipton, 2008).

De acordo com Carol S. Dweck (2006), o sucesso, nas mais diferentes áreas da vida, não está exclusivamente vinculado a um talento ou habilidade especial. Ele está, principalmente, relacionado à maneira como encaramos a vida, portanto ao nosso *mindset*, à atitude ou configuração mental que cada indivíduo tem.

O termo *mindset* significa modelo mental ou mentalidade. Que nada mais é, do que a maneira de como pensamos, a configuração dos nossos pensamentos. Assim, é a partir daqui que iremos responder às mais diversas situações do quotidiano. Também será através dele que seremos capazes de tomar decisões.

O conjunto de ideias, crenças e valores que possuímos é responsável pelo *mindset*, que pode ser traduzido como modelo mental predominante. Esse modelo é responsável pela maneira como o indivíduo compreende, vê e julga tudo o que acontece na sua vida, motivando as suas decisões e atitudes. Trata-se da perceção que cada um tem da realidade em que está inserido, guiando a sua vida.

Pais, professores e técnicos desportivos têm um papel fundamental na formação do *mindset*, através das mensagens que são passadas às crianças, alunos e atletas. A psicóloga avaliou com exaustão as mensagens subliminares por detrás das abordagens de trabalho ao sucesso ou fracasso, aos resultados, ao processo e aprendizagem/crescimento, à confiança, à crítica e aos castigos. Os julgamentos, as lições e as técnicas de motivação enviam muitas

vezes uma mensagem errada à criança, acabam por dizer às crianças, aos alunos, ou aos atletas como devem pensar a respeito de si mesmos. A mensagem pode ser de *Fix Mindset*, que diz que as características são permanentes e podemos avaliá-las. Ou pode ser uma mensagem de *Growth Mindset*, que diz que a criança está em desenvolvimento e existe interesse nesse desenvolvimento. É notável a sensibilidade das crianças a essas mensagens, e o quanto se preocupam com as mesmas.

O importante para o teor da tese é perceber que o tipo *mindset* é formado desde a infância e todos os que têm um papel ativo na educação de um indivíduo terão a responsabilidade de inculcar uma outra variante. Importante é, igualmente perceber que esta percepção da realidade pode também ser trabalhada e alterada em fase adulta.

## **2.2 Como alterar o *Mindset***

A meta-análise realizada por Sarrasin e colegas (2018) mostra que os indivíduos que aprendem o conceito de neuro-plasticidade (i.e., a capacidade do sistema nervoso de mudar, adaptar-se e moldar-se ao longo do nosso desenvolvimento), tendem a desenvolver mecanismos de atenção aparentemente associados a objetivos de aprendizagem em vez de desempenho, lavando a um maior uso de estratégias positivas após os erros. Outras descobertas de neuroimagem ajudam a explicar a relação entre um *Growth Mindset*, motivação e obtenção de resultados. As descobertas são consistentes, um *Growth Mindset* está ligado à motivação de aprendizagem, o que leva a uma maior alocação de atenção aos erros, que parece influenciar a adoção de estratégias positivas, refletido por mais correções de erros no nível cerebral. Em última análise, essas estratégias de correção de erros e aprendizagem, conduzem a um maior sucesso acadêmico. Portanto, parece que a atenção e os mecanismos de correção de erros atuam como uma variável intermediária na relação entre um *Growth Mindset*, motivação e desempenho acadêmico.

## ***Neurociência***

A Neurociência é a área que se ocupa em estudar o sistema nervoso e o seu funcionamento, surge como uma ciência multidisciplinar, reunindo diversas especialidades, que objetivam investigar o comportamento, os mecanismos de aprendizagem e a aquisição de conhecimento humano (Marques, 2019). Entre as finalidades da pesquisa, destaca-se o entendimento de como nossas vivências são capazes de alterar o cérebro e como interferem no seu desenvolvimento. As conexões neuronais mudam com o uso ou o desuso destas. Quando

retemos informações que não são utilizadas, as conexões neuronais vão se enfraquecendo até desaparecer. Da mesma forma, quando aprendemos algo novo criamos novas conexões.

Assim, compreendendo melhor o conceito da neurociência, acredita-se que esses mesmos padrões de comportamento, formas de pensar, entre outros pontos, podem ser alterados para que seja possível alcançar metas e objetivos na vida, seja pessoal ou profissional.

### **2.3 Que tipos de *Mindset* existem**

Conforme explica Carol S. Dweck (2006), desde cedo, as pessoas pensaram, agiram e viveram de forma diferente umas das outras. Hoje, a maioria dos especialistas concorda que não há uma única resposta para justificar essa diferença. Não se trata de natureza ou estímulo, genes ou meio ambiente, a partir da concepção, há uma troca constante entre ambas. No entanto, está também claro que as pessoas podem aprender e desenvolver o cérebro durante toda a vida, apesar de alguma dotação genética. As pessoas podem ter diferentes temperamentos e aptidões no início das suas vidas, mas, a experiência, o treino e o esforço pessoal, conduzem-nas no restante percurso. Robert Sternberg, (2005) escreveu que o principal modo de aquisição de conhecimento especializado “não é uma capacidade prévia e fixa, e sim a dedicação com um objetivo”. Ou, como reconheceu Binet, “nem sempre as pessoas que começam a vida como as mais inteligentes acabam por ser as mais inteligentes” (citado por Dweck, 2006).

#### ***Fix Mindset***

Quando um indivíduo possui um *Fix Mindset*, tem a crença que a sua capacidade, habilidade e inteligência são inalteráveis. Acredita que as pessoas já nascem com um dom e que isso não se transforma. Ou se é inteligente ou não é. Ou se tem habilidade ou não tem.

É comum, no *Fix Mindset*, o predomínio da vaidade, hostilidade e a enfatização dos talentos considerados natos. Errar é algo inadmissível, significa fracassar e o fracasso é fatal.

Quando se tem um *Fix Mindset* não se crê na evolução por esforço. Aliás, aqui, o esforço também é sinônimo de fracasso, pois se existe a necessidade de esforço, significa que não se é capaz, não se é inteligente e não se tem o talento necessário para desempenhar algo.

Estes indivíduos têm uma urgência em ser bem-sucedidos e, quando o conseguem, sentem mais que orgulho, uma sensação de superioridade, pois o sucesso significa que os seus

traços imutáveis são melhores do que o dos outros. Raramente assumem a responsabilidade pelos seus atos, procurando desculpas externas para justificar os seus fracassos.

### ***Growth Mindset***

Ao contrário do *Fix*, o *Growth Mindset* acredita que os obstáculos e as limitações revelam sempre uma oportunidade de superação e evolução. São pessoas movidas por desafios. O esforço é essencial, valoriza-se o trabalho duro e o mérito e não apenas a premiação pelos resultados.

Dessa forma, é através das dificuldades e desafios, que os neurónios humanos realizam importantes conexões, que nos tornam mais inteligentes. Ou seja, praticar e treinar é o que os indivíduos de *Growth Mindset* focam, para aperfeiçoar a atenção, a memória e a capacidade de avaliação.

Estes indivíduos acreditam que o verdadeiro potencial de uma pessoa é desconhecido impossível de se prever o que alguém é capaz de realizar com anos de paixão, esforço e treino. A crença de que é possível desenvolver as qualidades desejadas, cria uma paixão pelo processo de aprendizagem. Em vez de ocultar as deficiências, há que vencê-las. Em vez de nos rodearmos de amigos ou parceiros que sustentem a nossa autoestima, é fundamental rodearmo-nos daqueles que nos ajudam a expandir e a crescer e procurar experiências que nos farão desenvolver. O feedback é integrado e serve de alavanca de evolução. A paixão pela busca do desenvolvimento mesmo (e especialmente) quando as coisas não estão bem, é o marco distintivo do GM. Este é o *mindset* que permite às pessoas prosperar em alguns dos momentos mais desafiantes das suas vidas.

Todos os indivíduos têm elementos de ambos os *mindsets*. É também possível alguém ter diferentes *mindsets* em diferentes campos. Um indivíduo pode acreditar que a sua capacidade artística é imutável, mas que a sua inteligência pode ser desenvolvida. Ou então que a personalidade é fixa, mas a criatividade pode desenvolver-se. Em suma, qualquer que seja o *mindset* adotado por uma pessoa em determinada área, será esse o que a guiará nessa área. O FM dificulta o desenvolvimento e a mudança. O GM é um ponto de partida para a mudança.

## **2.4 Mindset em contexto corporativo**

Um texto publicado originalmente pela Harvard Business Review de Carol Dweck (2016) dá-nos uma perspetiva interessante do que significa ter um GM nas organizações. Quando a organização no seu geral adota um GM, os colaboradores referem um sentimento de empoderamento e compromisso com a empresa, por receberem um forte suporte organizacional para colaborar e inovar nos processos. Por outro lado, os colaboradores que trabalham numa organização com FM, referem com frequência a perceção de erro e a desilusão dos colaboradores entre si, por estarem provavelmente focados apenas em ganhar vantagens pessoais, de forma a evidenciar o seu talento. Ter um GM tornou-se hoje um chavão nas grandes organizações, que trabalham e comunicam esta visão nas suas missões.

A autora refere, no entanto, que a compreensão dos colaboradores é limitada acerca do conceito básico do GM existindo confusão, por exemplo, entre ser-se flexível e focar apenas no processo e não no resultado. Ainda que estas confusões sejam repostas não é linear atingir o GM, pelos gatilhos que existem associados ao FM. Quando, por exemplo, os colaboradores são confrontados com desafios, críticas, ou quando o desempenho é baixo em comparação ao dos colegas, facilmente se pode cair na defensiva ou na insegurança, uma atitude que inibe o desenvolvimento. Os próprios ambientes de trabalho na organização podem funcionar como gatilhos ao FM, a atuação sobre talentos parece criar barreiras à prática de GM, não incentivando a partilha de informação, colaboração, procura de feedback, reconhecimento de erros e consequente desenvolvimento e inovação. É por isso muito relevante, que se identifiquem claramente estes gatilhos no seio da organização, para que, eficazmente possam ser trabalhados e se permaneça numa zona de expansão.

## 2.4 Quais os determinantes e consequentes do *Growth Mindset* em contexto corporativo?

Uma das questões centrais na compreensão do *mindset* consiste na identificação dos seus determinantes e consequentes em contexto corporativo. De facto, apesar do suporte empírico da importância deste construto, que seja do nosso conhecimento, não existe nenhum trabalho que teste de forma sistemática a relação entre outros construtos importantes em contexto organizacional e o *mindset*. O presente trabalho apresenta uma investigação correlacional, neste domínio. Mais especificamente, procura explicar, por um lado quais poderão ser os determinantes (hipótese 1) do *Growth Mindset* em contexto corporativo, entre o estilo de liderança, segurança psicológica, *engagement* profissional, perfeccionismo e justiça processual e distributiva e por outro, quais poderão ser os consequentes (hipótese 2) para esse *mindset*, entre o bem-estar psicológico, a curiosidade e exploração, a resiliência, a autoestima e autoconfiança. Perceber o impacto de cada variável no *mindset* e perceber novas relações entre os constructos. Assim como compilar novas observações que possam sugerir investigações futuras nesta área tão inovadora e ainda pouco explorada. Nas secções seguintes são definidos os construtos incluídos no modelo conceptual e justificada a sua relevância para o modelo conceptual (Figura 1).

Figura 1. *Modelo Conceptual – Growth Mindset*.



## **Determinantes**

### ***2.4.1 Estilo de Liderança (X e Y)***

Na década de 1960, o psicólogo social Douglas McGregor (1960; Morse & Lorsch, 1970; Mind Tools Content Team, n.d.) desenvolveu duas teorias que explicam dois tipos diferentes de liderança.

De acordo com McGregor (1960), na Teoria X, o líder acha que os seus colaboradores não gostam do seu trabalho ou têm pouca motivação, utilizando um estilo mais autoritário. É uma abordagem mais prática e, normalmente, envolve uma micro gestão do trabalho dos colaboradores para garantir que tudo é feito com sucesso. Estes líderes tendem a ter uma visão pessimista dos seus colaboradores, assumem que estes são naturalmente desmotivados, não gostam do trabalho, evitam responsabilidades e precisam constantemente de orientação, têm de ser controlados e forçados para entregar o trabalho, e por último, o único incentivo ou motivação para trabalharem são as recompensas recebidas se atingirem os objetivos.

A Teoria Y de Douglas McGregor (1960), afirma que o líder acredita que os seus colaboradores se orgulham do seu trabalho e veem-no como um desafio, adotando um estilo de gestão mais participativa. São líderes mais otimistas relativamente aos seus colaboradores, usam um modo descentralizado e participativo de gestão, fomentando uma relação colaborativa e baseada em confiança entre os membros da equipa e o gestor. Os colaboradores têm mais responsabilidade e são incentivados a desenvolver as suas competências. Este estilo de liderança, assume que os trabalhadores são felizes a trabalhar por iniciativa própria e auto-motivados a cumprir as tarefas, são mais envolvidos em decisões e procuram e aceitam responsabilidade pelo seu trabalho e resolvem problemas de forma criativa.

No contexto desta tese, o estilo de liderança surge como um forte determinante pois seria expectável que líderes que abraçam um estilo de liderança Y estimulassem de alguma forma um GM, principalmente pela questão comum do desenvolvimento de competências, como também a associação do trabalho a desafios, a procura de soluções criativas e o trabalho em equipa.

### ***2.4.2 Segurança Psicológica***

A segurança psicológica (Edmondson, 2019) é definida como o clima onde as pessoas se sentem confortáveis e se expressam como são. Partilham preocupações e erros sem medo de constrangimentos ou represálias. Estão confiantes de que podem falar e não serão humilhadas, ignoradas ou culpadas. Sabem que podem fazer perguntas quando não têm a certeza de alguma coisa. Tendem a confiar e respeitar os seus colegas. Nestes ambientes os erros são relatados rapidamente para que se possam tomar medidas corretivas, as ideias são partilhadas para potencialmente apoiarem processos de mudança e inovação.

De referir que a segurança psicológica não é imunidade às consequências, existe feedback de desempenho que pode identificar que os trabalhadores não estão a corresponder às expectativas, que podem perder os seus empregos devido a mudanças no ambiente ou mesmo devido à falta de competência do seu papel. Contudo num local de trabalho psicologicamente seguro, as pessoas não são prejudicadas pelo medo interpessoal. A organização segura é aquela em que o medo interpessoal é minimizado para que o desempenho da equipa e da organização possa ser maximizado num ambiente intensivo de conhecimento. Não é, porém, desprovido de ansiedade sobre o futuro.

No contexto desafiante da indústria, os líderes têm duas tarefas vitais. Por um lado, construir a segurança psicológica para estimular a aprendizagem e evitar falhas evitáveis. Por outro estabelecer padrões elevados, inspirar e permitir que as pessoas os alcancem. A fixação de padrões elevados continua a ser uma tarefa de gestão crucial, assim como a partilha de um propósito digno. A segurança psicológica não é o motor do negócio, é sim uma fonte crucial para libertar talento e criar valor nas organizações que operam num ambiente complexo e em mudança. As pessoas são contratadas pelo seu talento, mas têm de estar em locais de trabalho onde são capazes e estão dispostas a usar esse talento. A segurança psicológica deixa de ser uma escolha quando as organizações dependem do conhecimento e da colaboração para a inovação e crescimento.

A segurança psicológica, é no teor deste trabalho, apontada como um importante determinante do GM, na expectativa que equipas que se sentem seguras, têm mais espaço para arriscar, não temendo represálias ao erro e utilizando essas aprendizagens para a evolução individual e conjunta, pontos cruciais para um GM.

### **2.4.3 Engagement Profissional**

Nos últimos anos o interesse das organizações pelo envolvimento (*engagement*) dos colaboradores tem-se intensificado como uma medida importante para o crescimento do negócio (Edmondson, 2019; Atwal, 2019). A satisfação, que se refere ao quão felizes são os colaboradores, não garante o compromisso emocional com o trabalho, nem a motivação para se fazer um trabalho de qualidade. O envolvimento, definido como a medida em que um colaborador se sente apaixonado pelo trabalho e comprometido com a organização, é visto como um índice de vontade de se colocar esforço praticamente ilimitado no trabalho. A maioria dos executivos reconhece que o envolvimento dos colaboradores é um elemento vital para o desempenho da empresa.

Um colaborador comprometido é aquele que está envolvido com o objetivo e com o propósito do projeto no qual está integrado. O envolvimento profissional é mais do que estar apaixonado pelos conceitos, enfatiza as dimensões da aprendizagem criando oportunidades de partilha com a sua comunidade.

A clareza do propósito torna-se a base para uma mentalidade criativa em assumir riscos, inspira e motiva o seu próprio pensamento e é a base para desenvolver conceitos inovadores. O valor do envolvimento profissional é ser capaz de visualizar um caminho de aprendizagem com uma nova luz que está alinhada com a visão da organização.

Quando o colaborador se sente valorizado pela organização, a boa vontade cresce e o impacto na comunidade é cada vez maior, o gosto em trabalhar ao lado de outros colaboradores que estão alinhados com essa noção de propósito, potencia o pensamento na superação dos desafios, na quebra de barreiras e na consecução do impossível.

Nesta medida, entendemos que o *engagement* funcionaria como um determinante do GM, o ponto essencial do envolvimento verdadeiro que justifica uma maior dedicação, esforço e empenho do colaborador nos processos, na superação de desafios para a busca de diferentes soluções, poderia previsivelmente promover um GM.

#### **2.4.4 Perfeccionismo Multidimensional**

Embora atualmente não exista uma definição de perfeccionismo, é muitas vezes definido como um “conjunto de expectativas irrealistas elevadas acompanhadas de autoavaliações excessivamente críticas” e foram definidas 6 dimensões de análise, preocupação com erros, padrões pessoais, expectativas parentais, crítica parental, dúvidas sobre ações e organização (Better Mind, n.d.; Woodfin et al., 2020; Boyle et al., 2014).

Estabelecer padrões excessivamente elevados é a característica mais proeminente do perfeccionismo, acompanhada por tendências para avaliações excessivamente críticas do próprio comportamento, expressas em preocupação com erros e incertezas em relação a ações e crenças.

Entendemos relevante estudar o perfeccionismo como um determinante do GM, identificando essencialmente o ponto crítico da preocupação com o erro. Estudar a relação deste conceito pode-nos trazer conclusões importantes quanto à percepção e abordagem dos indivíduos ao erro. Seria de esperar uma relação negativa entre este ponto e indivíduos de GM, uma vez que a abordagem positiva ao erro, o seu entendimento como uma oportunidade de crescimento é conforme a literatura um ponto essencial deste *mindset*.

#### **2.4.5 Justiça Distributiva e Processual**

A Justiça organizacional é considerada por Assmar et al. (2005) a psicologia aplicada em contexto organizacional, destacando-se as percepções de justiça entre os trabalhadores e respetivas organizações. Segundo Beugré (1998), o seu estudo é relevante uma vez que se trata de um fenómeno psicossocial entranhado na vida das organizações, considera o ativo mais relevante da organização, a forma como é tratada afeta atitudes e comportamentos tais como *engagement*, confiança, desempenho e retenção.

A literatura distingue duas dimensões de justiça organizacional (Assmar et al., 2005). A distributiva que diz respeito à distribuição dos recursos positivos ou negativos numa organização, tais como bens, serviços, promoções, pacotes salariais, regalias, sanções disciplinares. E a processual, referente à justiça dos procedimentos fixados para seguir com a distribuição dos recursos. De acordo com Assmar et al. (2005), “A crença subjacente é a de que uma situação é justa se os procedimentos de decisão são justos, independentemente dos resultados (Leventhal, 1980; Thibaut & Walker, 1975)”.

O último determinante do modelo conceptual é precisamente a justiça no contexto organizacional sendo de esperar que uma avaliação positiva deste ponto pudesse incentivar um GM, está intimamente ligado à relação com a liderança, o que nos poderia dar mais detalhes de forma a correlacionar os conceitos.

## **Consequentes**

### ***2.4.6 Bem-Estar Subjetivo e Bem-Estar Psicológico***

Importa distinguir bem-estar subjetivo de bem-estar psicológico, o primeiro baseia-se tradicionalmente em avaliações de satisfações com a vida e num balanço entre afetos positivos e negativos que revelam felicidade, o segundo é construído sobre formulações psicológicas acerca do desenvolvimento humano e em capacidades para enfrentar os desafios da vida.

Ryff (1989) elaborou uma proposta integradora ao formular um modelo de seis componentes de bem-estar psicológico, reformulado posteriormente por Ryff e Keyes (1995), cujas definições são seguidamente apresentadas.

**Autoaceitação.** Questão central da saúde mental, característica que revela elevado nível de autoconhecimento, ótimo funcionamento e maturidade. Atitudes positivas sobre si mesmo emergem como uma das principais características do funcionamento psicológico positivo. O relacionamento positivo com outras pessoas é descrito como fortes sentimentos de empatia e afeição por todos os seres humanos, capacidade de amar fortemente, manter amizade e identificação com o outro.

**Autonomia.** A autonomia é medida através do locus interno de avaliação e o uso de padrões internos de autoavaliação, resistência à aculturação e independência acerca de aprovações externas.

**Domínio do Ambiente.** Capacidade para escolher ou criar ambientes adequados às suas características psíquicas, participação, manipulação e controle de ambientes complexos.

**Propósito de Vida.** São os objetivos, as intenções e senso de direção perante a vida, mantendo o sentimento de que a vida tem um significado.

**Crescimento Pessoal.** A procura de constante crescimento e aperfeiçoamento pessoal, abertura a novas experiências, vencendo desafios que se apresentam em diferentes fases da vida.

Como primeiro consequente do modelo conceptual surge o bem-estar psicológico, entendemos que indivíduos comprometidos com um GM tivessem tendencialmente uma avaliação positiva em muitas das dimensões referidas, mostrando consistência e segurança a um nível mais individual. Autoaceitação, autonomia e crescimento pessoal como as principais, e muito associadas a uma ação positiva consigo mesmo, independência a aprovações externas e a procura constante de crescimento pessoal seriam as correlações fortes mais esperadas.

#### ***2.4.7 Curiosidade e Exploração***

Muito se tem estudado acerca da Curiosidade, contudo para a tese em questão optei por utilizar o modelo mais recente que explica o termo em duas dimensões (Kashdan et al., 2009) e que simplifica os modelos anteriores.

Conforme encontramos no artigo de Berlyne (1960, 1971) e Izard (1977), a curiosidade é uma poderosa característica da motivação humana e um dos traços fundamentais de personalidade.

Sylvan Tomkins (1962), escreve que a curiosidade tem benefícios de um significado evolutivo profundo: "A importância da curiosidade para o pensamento e a memória são tão extensas que a ausência... poria em risco o desenvolvimento intelectual não menos do que a destruição do tecido cerebral... não existe competência humana que possa ser alcançada na ausência de um interesse sustentado" (p. 347).

As duas dimensões que surgiram em projetos de investigação distinguem por um lado o interesse por coisas novas e a atitude aberta e receptiva em relação ao alvo da atenção (Bishop et al., 2004). Quando as pessoas se sentem curiosas, dedicam mais atenção à atividade, apreendem a informação mais profundamente, recordam-se melhor da informação e são mais propensos a persistir em tarefas até atingir resultados (Sílvia, 2006). A função primária da curiosidade é aprender, explorar e dedicar-se à atividade que inicialmente captou a atenção (Loewenstein, 1994).

A curiosidade deve facultar ao indivíduo uma maior capacidade de lidar eficazmente ou de dar sentido à novidade, ambiguidade e incerteza que se confronta na exploração (Berg & Sternberg, 1985; Sílvia, 2008). Esta confiança varia de situação para situação, contudo é expressa a vontade de abraçar o incerto e o imprevisível no dia a dia. Aceitar e acolher, em vez de temer e evitar, a incerteza. Ao longo da vida, a curiosidade tem por base a construção

de conhecimentos, habilidades e relacionamentos (Izard, 1977). A outra dimensão da curiosidade é, portanto, a vontade, talvez até o desejo, de acumular continuamente novas habilidades e experiências. A curiosidade dota as pessoas de uma maior propensão para desenvolver as suas capacidades. A curiosidade pode ser definida como reconhecer, abraçar e procurar conhecimento e novas experiências.

Neste sentido a curiosidade surge naturalmente no nosso modelo como um conseqüente do GM, indivíduos que estão verdadeiramente comprometidos com os processos de aprendizagem é esperado que tenham elevados níveis de curiosidade, por forma a dedicarem-se à exploração, procurarem a novidade e melhor lidarem com a incerteza, desenvolvendo continuamente as suas habilidades.

#### ***2.4.8 Resiliência***

Resiliência é a capacidade de voltar ao estado normal (Resiliência, n.d.). No campo da psicologia, resiliência significa resistência ao choque, à adversidade, diz-se que uma pessoa é resiliente quando se mostra capaz de voltar ao seu estado habitual de saúde (física e mental) após passar por uma experiência difícil. Assim, podemos definir resiliência como a capacidade de enfrentar e superar adversidades.

Para definir o comportamento resiliente, é preciso ter em conta dois fatores, crise e superação. Diante de uma situação crítica ou adversa, as pessoas podem manifestar diversos tipos de comportamento. A pessoa resiliente é aquela que compreende o problema que está diante dela e mobiliza recursos para superá-lo.

Isso não significa que o indivíduo resiliente seja invulnerável ou blindado. Não se trata de sempre sair ileso de uma situação crítica, mas de desenvolver a capacidade de lidar com a crise de forma eficiente e sair dela fortalecido.

Em contexto corporativo, a resiliência é a qualidade dos colaboradores flexíveis, aptos a se reinventarem, se adaptarem e a solucionar problemas de forma criativa.

A resiliência foi identificada como conseqüente no modelo conceptual, no nosso entender muito ligada à gestão do erro, indivíduos com um GM que mostram ter uma abordagem positiva ao erro e entendê-lo como forma de evolução seriam indivíduos com elevada resiliência, tendo uma maior aptidão para lidar com a situação de crise e sair dela mais fortes.

#### **2.4.9 Autoestima e Autoconfiança.**

A autoestima e a autoconfiança são frequentemente usadas intercambiavelmente. No entanto, são muito diferentes (Legere, 2020). A autoconfiança é uma medida da nossa crença nas nossas próprias capacidades, enquanto a autoestima se relaciona com o nosso sentido de si mesmo e como interagimos com o mundo. A confusão destes dois termos muitas vezes envia as pessoas pelo caminho errado, procurando a autoestima através das suas capacidades ou realizações.

**Autoconfiança.** A autoconfiança refere-se à confiança que existe em áreas específicas da vida e trata-se de confiar em si mesmo e nas suas capacidades para alcançar objetivos e ter sucesso em desafios. A autoconfiança está virada para o exterior e é muitas vezes mais fácil de construir do que a autoestima. A confiança provém do conhecimento e da prática; portanto, quanto mais experiência temos em algo, mais confiantes nos tornamos. A confiança vem da palavra latina *fidere*, que significa "confiar" (Burton, 2015). Portanto, para ser autoconfiante é preciso confiar em si mesmo e na sua capacidade de se envolver com o mundo. Ser autoconfiante normalmente leva a experiências bem-sucedidas, o que aumenta ainda mais a autoconfiança nessas áreas. No entanto, a maioria das pessoas apoia-se na autoconfiança para a felicidade em vez de trabalhar na autoestima. O problema é que o nosso sucesso é muitas vezes de curta duração, ocorrendo apenas quando nos destacamos num novo desafio.

**Autoestima.** A autoestima refere-se ao que sentimos sobre nós mesmos e ajuda a guiar os nossos pensamentos, sentimentos e comportamentos. A autoestima está virada para dentro e muitas vezes dita a forma como nos envolvemos com o mundo e os outros. A estima provém da palavra latina *aestimare*, que significa "avaliar, valorizar, taxa ou estimar" (Burton, 2015) e é, portanto, a nossa própria avaliação do nosso valor. A autoestima forma-se através das nossas experiências de vida, bem como das nossas relações com os outros. Os indivíduos com elevada autoestima não precisam de se sustentar usando rendimento ou estatuto e não temem o fracasso ou a rejeição. Além disso, estão abertos a experiências, tolerantes ao risco, e estão a aceitar-se a si próprios e aos outros.

A autoestima e a autoconfiança nem sempre ocorrem juntos. É perfeitamente possível ter confiança nas suas capacidades, mas ter baixa autoestima. Por exemplo, um atleta profissional ou uma celebridade pode ter muita autoconfiança nas suas capacidades, mas pode sofrer de baixa autoestima e duvidar do seu valor. No entanto, quando estamos confiantes em

áreas das nossas vidas, pode ajudar a aumentar o nosso sentido geral de estima, permitindo-nos trabalhar em ambos ao mesmo tempo.

Estes dois conceitos foram identificados como os últimos consequentes no nosso modelo, a expectativa com alguma curiosidade é que indivíduos com um GM, no sentido geral tenham uma autoestima e uma autoconfiança bem trabalhadas. Entendemos que indivíduos que acreditam na evolução constante das suas competências, onde o erro é identificado como oportunidade de evolução, o empenho, o esforço e a dedicação no processo são as premissas certas para atingir os resultados seriam naturalmente indivíduos, confiantes nas suas habilidades desenvolvidas pela prática e com uma forte autoestima não temendo o fracasso.

## Capítulo III – Metodologia de Investigação

### 3.2 Instrumentos de pesquisa e procedimento

Os instrumentos de pesquisa são as técnicas ou processos utilizados para recolha de dados. De acordo com Marconi e Lakatos (2003) existem diferentes procedimentos para a realização da recolha de dados, mediante as circunstâncias ou com o tipo de investigação. Para a dissertação em questão e conforme já mencionado foi adotado um questionário.

Inicialmente foi apresentada à organização o tema, o estudo e a sua relevância, tendo conseguido captar o interesse da área de RH, o questionário foi construído e aprovado também pela organização. O questionário foi distribuído a duas grandes áreas, indicadas pela empresa X e via *LinkedIn*, através de um link que direcionava ao questionário gerido via *Qualtrics*, onde se procedeu à recolha das respostas no período compreendido entre 2 a 17 de junho 2022, os dados foram de seguida trabalhados em *SPSS*.

O questionário tem uma introdução com consentimento e é constituído por três partes fundamentais: Parte I, O Mindset; Parte II, Determinantes; e, Parte III, Consequentes. O questionário inicia-se com as questões Sociodemográficas de forma a caracterizar a nossa amostra (idade, género, nível escolar, tempo de casa e se tem cargo de chefia) e termina com uma questão aberta possibilitando algum comentário.

#### 3.2.1 Instrumentos de medida

Parte I: O Mindset

**Escala de Mindset.** Escala construída a partir do trabalho de Carol S. Dweck, através da qual se pretende posicionar o *mindset* da amostra, colocando 24 questões acerca da opinião sobre a inteligência, talento, aptidão desportiva, qualidades pessoais, personalidade e carácter, avaliadas numa escala de concordância que vai de 1 (“discordo totalmente”) a 7 (“concordo totalmente”).

## Parte II: Os Determinantes

**Escala de Perfeccionismo Multidimensional.** Multidimensional Perfectionism Scale (HFMPs) (Hewitt & Flett, 1991; 2004), foram utilizadas 16 das 35 afirmações originais, sobre características e traços pessoais, avaliadas numa escala de concordância que vai de 1 (“discordo totalmente”) a 5 (“concordo totalmente”), que avalia o grau de perfeccionismo.

**Escala Estilo de Liderança.** Escala de Kopelman et al. (2012), um bloco de 16 afirmações das 24 originais, sobre estilo de liderança X e Y, avaliadas numa escala de concordância que vai de 1 (“discordo totalmente”) a 5 (“concordo totalmente”), que avalia o estilo de liderança predominante, especialmente interessante para colaboradores que ocupam cargos de liderança.

**Escala Segurança Psicológica.** Escala de Garvin et al. (2008), um bloco de 5 afirmações das 17 originais, acerca de segurança psicológica, avaliadas numa escala de concordância que vai de 1 (“discordo totalmente”) a 5 (“concordo totalmente”), que avalia o grau de segurança psicológica da organização onde a amostra está inserida.

**Escala Justiça Distributiva e Processual.** Escala de Brashear et al. (2004), utilizou-se a escala completa de 9 afirmações acerca das dimensões da justiça distributiva e processual, avaliadas numa escala de concordância que vai de 1 (“discordo totalmente”) a 5 (“concordo totalmente”), que avaliam as dimensões da justiça na organização.

**Escala de *Engagement* Profissional.** Escala de Marques Pinto et al. (2015), avalia a relação com a organização num conjunto de 9 afirmações que representam a escala na sua íntegra, onde o respondente deve escolher a periodicidade entre a opção entre 0 (nunca) e 6 (todos os dias).

### Parte III: Os Consequentes

**Escala de Curiosidade e Exploração.** Escala de Kashdan et al. (2009), utilizada na totalidade, 10 afirmações, que mediante a escolha do respondente refletem o sentimento ou o comportamento mais usual, numa escala de periodicidade de 1 (muito pouco ou nada) e 5 (extremamente).

**Escala de Bem-estar Psicológico.** Escala de Ryff e Keyes (1995), um bloco de 18 afirmações que representam a escala original, acerca das dimensões de bem-estar psicológico na organização avaliado numa escala de concordância que vai de 1 (“discordo totalmente”) a 7 (“concordo totalmente”)

**Escala de Resiliência.** Escala de Connor e Davidson (2003), utilizada na totalidade, onde o conjunto de 10 afirmações avaliadas numa escala de veracidade de 1 (nada verdadeiro) a 5 (verdadeiro quase sempre) avaliam o nível de resiliência da amostra.

**Escala de Autoconfiança.** Escala de Shrauger e Schohn (1995), numa escala de concordância de 1 (discordo fortemente) a 4 (concordo) são avaliadas as 8 questões originais referentes à autoconfiança da amostra.

**Escala de Autoestima.** Escala de Autoestima de Rosenberg (1989), um conjunto de 10 afirmações que representam a escala total, que avaliam a autoestima numa escala de concordância de 1 (discordo totalmente) a 4 (concordo totalmente).

O conjunto de itens, bem como as respectivas escalas, que foram utilizadas no presente estudo podem ser encontrados no Apêndice do Questionário.

## Capítulo IV – Amostra e Apuramento das Medidas

### 4.1 Amostra

A amostra recolhida incluiu no total a resposta de 161 participantes. As análises descritivas dos dados socio-demográficos indicam que a maioria da amostra de participantes identifica-se como sendo do género feminino ( $Fr_{\text{Feminino}} = 66.46\%$ ,  $Fr_{\text{Masculino}} = 29.81\%$ ,  $Fr_{\text{Outro}} = 0.62\%$ ), encontra-se maioritariamente na faixa etária dos 26 aos 41 anos ( $Fr_{\text{Menor de 25 anos}} = 4.97\%$ ,  $Fr_{\text{26 aos 41 anos}} = 60.25\%$ ,  $Fr_{\text{57 aos 42 anos}} = 32.30\%$ ) e maioritariamente concluiu o grau de Bacharelado/Licenciatura ( $Fr_{\text{Ensino Secundário}} = 6.21\%$ ,  $Fr_{\text{Bacharelado/Licenciatura}} = 53.42\%$ ,  $Fr_{\text{Mestrado}} = 35.40\%$ ,  $Fr_{\text{Doutoramento}} = 1.86\%$ ,  $Fr_{\text{Prefiro Não Responder}} = 0.62\%$ ). Parte da presente amostra incluiu trabalhadores da cadeia comercial Lidl, sendo que a maioria deste conjunto de participantes reportou não ocupar uma posição de chefia ( $Fr_{\text{Posição de Chefia}} = 35.78\%$ ,  $Fr_{\text{Não Ocupa Posição de Chefia}} = 58.72\%$ ,  $Fr_{\text{Prefiro Não Responder}} = 5.51\%$ ) e ter entre 1 a 5 anos de tempo de casa ( $Fr_{\text{Menos de 1 ano}} = 3.75\%$ ,  $Fr_{\text{Entre 1 a 5 anos}} = 36.25\%$ ,  $Fr_{\text{Entre 5 a 10 anos}} = 25\%$ ,  $Fr_{\text{Mais de 10 anos}} = 31.25\%$ ,  $Fr_{\text{Prefiro Não Responder}} = 3.75\%$ ). A restante amostra incluiu utilizadores da rede social Linked-In, dos quais a grande maioria reportou que a sua profissão se inseria no quadro de técnicos e profissionais de nível intermédio ( $Fr_{\text{Técnicos Nível Intermédio}} = 31.25\%$ ,  $Fr_{\text{Outro}} = 22.92\%$ ,  $Fr_{\text{Atividades Intelectuais e Científicas}} = 20.83\%$ ,  $Fr_{\text{Poder Legislativo, etc.}} = 14.58\%$ ,  $Fr_{\text{Administrativo}} = 4.17\%$ ,  $Fr_{\text{Serviços Pessoais, Segurança e Vendedores}} = 2.08\%$ ,  $Fr_{\text{Agropecuária}} = 2.08\%$ ,  $Fr_{\text{Indústria, Construção, etc.}} = 2.08\%$ ) e tenderam a caracterizar-se como elementos dos pontos intermédios da hierarquia em termos de poder e responsabilidade ( $M = 6.46$ ,  $DP = 2.59$ ). As estatísticas descritivas das variáveis socio-demográficas podem ser encontradas na Tabela 1.

Tabela 1.

	Variáveis Categóricas			Variáveis Ordinais			Variável Contínua
	Género	Chefia	Profissão*	Escolaridade	Idade	Tempo de Casa**	Hierarquia*
Moda	2	2	6	2	3	2	9
Frequência Modal	107	64	15	86	97	29	6
Mediana (2º Quartil)	---	---	---	2	3	3	6.5
1º Quartil	---	---	---	2	2	2	4
3º Quartil	---	---	---	3	3	4	9
Amplitude Inter-Quartil	---	---	---	1	1	2	5
Mínimo	---	---	---	1	2	1	1
Máximo	---	---	---	5	4	5	11
Média	---	---	---	---	---	---	6.46
Desvio Padrão	---	---	---	---	---	---	2.59
Variância	---	---	---	---	---	---	6.70
Medida de Assimetria	---	---	---	---	---	---	-0.21
Medida de Curtose	---	---	---	---	---	---	-1.14

*Nota:* As variáveis identificadas com um asterísco (\*) foram apenas recolhidas para a amostra Linked-In e as variáveis identificadas com dois asterísco (\*\*) foram apenas recolhidas para a amostra Lidl.

## 4.2 Apuramento das medidas

### 4.2.1 Análise Fatorial Confirmatória das Escalas

Para cada uma das dimensões consideradas como potencial determinante ou consequente do construto *Growth Mindset* no presente trabalho, foram conduzidas análises fatoriais confirmatórias dos respetivos modelos originalmente propostos na literatura, de forma a averiguar o ajustamento dos dados recolhidos na presente amostra a cada um destes modelos. As análises fatoriais confirmatórias subsequentes recorrem ao método de standardização de variâncias (*variance standardization method*). Os índices de ajustamento para cada um dos modelos podem ser encontrados na Tabela 2.

Tabela 2.

*Resultados das Análises Factoriais Confirmatórias (Índices de Ajustamento)*

Escala	Factores	Nº de Itens por Factor	$\chi^2$	df	Sig. do Teste $\chi^2$	CFI	TLI	RSMEA	$\alpha$	$\alpha$ Ajustado
Perfeccionismo	1. Personal Standards	1. 6 itens*	195.065	98	$p < 0.001$	0.792	0.746	0.096	0.76	0.75
	2. Organization	2. 2 itens*								
	3. Concern over Mistakes	3. 5 itens*								
	4. Doubts about Actions	4. 3 itens*								
Liderança	1. Industriousness	1. 6 itens*	201.981	101	$p < 0.001$	0.635	0.567	0.099	0.73	0.74
	2. Trustworthiness	2. 5 itens								
	3. Capability	3. 5 itens*								
Auto-Confiança	1. Auto-Confiança	1. 8 itens	56.608	20	$p < 0.001$	0.873	0.823	0.131	0.76	0.77
Auto-Estima	1. Assessment/Self-Concept	1. 5 itens	88.077	34	$p < 0.001$	0.907	0.877	0.127	0.89	0.89
	2. Acceptance/Self-Liking	2. 5 itens								
Bem-Estar	1. Domínio Ambiental	1. 3 itens	208.413	120	$p < 0.001$	0.892	0.782	0.089	0.85	0.85
	2. Autonomia	2. 3 itens								
	3. Crescimento Pessoal	3. 3 itens								
	4. Relações Positivas	4. 3 itens								
	5. Propósito na Vida	5. 3 itens								
	6. Auto-Aceitação	6. 3 itens								
Curiosidade	1. Curiosidade/Exploração	1. 5 itens	92.104	34	$p < 0.001$	0.874	0.833	0.126	0.86	0.85
	2. Acolhimento	2. 5 itens								
Engagement	1. Vigor	1. 3 itens*	54.752	24	$p < 0.001$	0.961	0.942	0.112	0.93	0.93
	2. Dedication	2. 3 itens*								
	3. Absorption	3. 3 itens*								
Justiça	1. Justiça Procedimental	1. 9 itens	63.917	27	$p < 0.001$	0.967	0.955	0.116	0.96	0.96
Resiliência	1. Resistance	1. 3 itens*	29.916	32	$p = 0.572$	1	1.01	0	0.93	0.93
	2. Coping	2. 4 itens*								
	3. Adaptation	3. 3 itens*								
Segurança	1. Segurança	1. 5 itens*	14.088	5	$p = 0.015$	0.957	0.915	0.13	0.84	0.84

Nota : o asterísco (\*) identifica os factores que não fizeram o uso de todos os itens correspondentes a esse factor na escala original.

De notar que a partir das análises confirmatórias a seleção de itens para as escalas dos determinantes e consequentes, bem como os dados recolhidos, nem sempre permitiram uma boa convergência com os modelos originais (propostos pela literatura). Apesar disso, vemos que todas estas escalas tiveram consistências internas de razoáveis a bastante boas (ou seja, os seus itens parecem estar a medir um mesmo construto convergente). As análises confirmatórias para cada dimensão podem ser encontradas no Apêndice D. Adicionalmente, as análises descritivas de cada um dos respetivos itens podem ser consultados no Apêndice A.

#### **4.2.2 Análise Fatorial Exploratória da Escala de Growth Mindset**

Um dos objetivos específicos desta tese foi a produção de uma medida compósita do *Growth Mindset*. Neste caso, foi necessário averiguar quais os fatores latentes que conseguem explicar o máximo de variância comum encontrada nos dados recolhidos, usando o menor número possível de construtos explicativos. Para tal, foi conduzida uma análise fatorial exploratória.

Para a presente análise foram excluídos 29 participantes devido a dados omissos e outros 3 participantes devido a representarem *outliers* para esta medida. Antes de avançarmos com a análise fatorial, é necessário verificar inicialmente a satisfação de algumas condições. O teste de Bartlett revelou que existem relações significativas entre as variáveis desta escala,  $\chi^2(276) = 953.46, p < .001$ . Seguidamente, o teste de Kaiser-Meywer-Olkin, revelou que, na generalidade da escala, o tamanho da amostra de dados recolhida é adequado para a condução da análise fatorial ( $KMO = 0.76$ ). Apenas um dos itens da escala (Mindset\_20) obteve um índice abaixo do critério de 0.50 ( $KMO_{20} = 0.43$ ), contudo foi tomada a decisão de manter este item por desviar-se apenas ligeiramente do valor critério. Por fim, para averiguar se pode existir algum problema de multicolinearidade entre os itens desta escala, precisamos de verificar se o determinante da matriz de correlações é superior a 0.00001. Esta condição é satisfeita ( $\det_{matriz} = 0.00033$ ).

Perante a ponderação das soluções sugeridas pela análise paralela, critério de Kaiser e interpretação do *scree plot*, foram conduzidas soluções para 2, 3, 4 e 5 fatores com o método de estimação *maximum likelihood* e com uma rotação oblíqua (*promax*). Destas, a solução considerada a mais parcimoniosa, tendo em conta tanto o ajustamento estatístico como a adequação teórica, foi a solução de 3 fatores. Adicionalmente, foi tomada a decisão de remover 3 itens (Mindset\_11, Mindset\_16 e Mindset\_20) da solução original por terem relativamente baixas comunalidades e não estarem tão bem ajustados. Os *factor loadings* da

solução final podem ser encontrados na Tabela 3 e os dados sobre as propriedades de cada fator (variância explicada e consistência interna) podem ser encontrados na Tabela 4. Os fatores da solução final foram identificados como refletindo a crença do indivíduo de que as pessoas são suscetíveis à mudança em diversas dimensões (fator Mudança, 9 itens), a crença de que o progresso é possível quando o indivíduo se esforça para obtê-lo (fator Esforço, 4 itens) e a crença de que as competências das pessoas refletem a existência ou não existência de um dom natural (fator Natureza/Dom, 8 itens), respectivamente. Acedendo à fiabilidade destes fatores, podemos verificar que o fator Mudança é o melhor ajustado ( $\alpha = .84$ ), seguido do fator Esforço ( $\alpha = .64$ ) e do fator Natureza/Dom ( $\alpha = .50$ ), ambos com medidas de consistência interna relativamente baixas.

Tabela 3.

*Informação sobre os Loadings de cada Item da Escala*

Item	<i>Loadings no Factor</i>			Comunalidade	Especificidade	Complexidade
	Factor 1	Factor 2	Factor 3			
Mindset 1	0.51	0.02	0.10	0.32	0.68	1.10
Mindset 2	0.58	0.04	0.15	0.45	0.55	1.10
Mindset 3	0.99	0.04	-0.34	0.79	0.21	1.20
Mindset 4	0.93	0.00	-0.24	0.71	0.29	1.10
Mindset 5	0.41	-0.08	0.16	0.26	0.74	1.40
Mindset 6	0.68	-0.03	-0.01	0.45	0.55	1.00
Mindset 7	0.42	0.02	0.20	0.29	0.71	1.40
Mindset 8	0.57	0.03	-0.07	0.29	0.71	1.00
Mindset 9	-0.09	-0.14	0.39	0.17	0.84	1.40
Mindset 10	0.12	-0.28	0.23	0.18	0.82	2.30
Mindset 12	-0.22	0.88	0.26	0.75	0.25	1.30
Mindset 13	0.12	0.56	-0.12	0.36	0.64	1.20
Mindset 14	0.24	0.05	0.39	0.30	0.70	1.70
Mindset 15	0.15	0.05	0.49	0.33	0.67	1.20
Mindset 17	0.07	0.27	0.07	0.08	0.92	1.30
Mindset 18	0.03	0.54	-0.04	0.30	0.70	1.00
Mindset 19	-0.07	0.16	0.30	0.09	0.91	1.60
Mindset 21	-0.03	0.09	0.42	0.16	0.84	1.10
Mindset 22	0.03	-0.02	0.50	0.26	0.74	1.00
Mindset 23	0.41	0.02	0.16	0.25	0.75	1.30
Mindset 24	0.03	0.15	-0.29	0.11	0.89	1.50

Tabela 4.

<i>Valores Eigen, Variância Explicada e Medidas de Consistência Interna</i>			
Propriedade	Factor 1	Factor 2	Factor 3
Valores Eigen	3.81	1.61	1.48
Proporção de Variância Total	0.18	0.08	0.07
Proporção de Variância Total Cumulativa	0.18	0.26	0.33
Proporção de Variância Explicada	0.55	0.23	0.21
Proporção de Variância Explicada Cumulativa	0.55	0.79	1.00
Alpha de Cronbach	0.84	0.64	0.50
Alpha de Cronbach Estandarizado	0.84	0.63	0.49
Lambda 6 de Guttman	0.86	0.59	0.52
Omega Hierarquico	0.63	0.54	0.43
Omega Total	0.88	0.71	0.69

## Capítulo V – Resultados

### 5.1 Posicionamento da amostra nas dimensões consideradas

O primeiro passo na análise foi perceber onde se posicionam os participantes no que diz respeito às dimensões exploradas (as estatísticas descritivas dos itens das escalas e dos fatores resultantes podem ser encontrados no Apêndice A e Apêndice B, respetivamente).

#### *Growth Mindset (Mindset de Crescimento)*

Relativamente ao GM, os participantes desta amostra tendem a aproximar-se de um *Growth Mindset* ( $M_{\text{Growth Mindset}} = 4.69$ ,  $DP_{\text{Growth Mindset}} = 0.34$ ), na medida em que acreditam que o nível de inteligência e as características pessoais são suscetíveis à mudança ( $M_{\text{Mudança}} = 4.19$ ,  $DP_{\text{Mudança}} = 0.45$ ), que as competências dos indivíduos requerem esforço e trabalho para serem adquiridas ( $M_{\text{Esforço}} = 3.87$ ,  $DP_{\text{Esforço}} = 0.72$ ) e que estas não dependem de um dom natural dos indivíduos ( $M_{\text{Natureza/Dom}} = 5.66$ ,  $DP_{\text{Natureza/Dom}} = 0.54$ ).

#### *Perfeccionismo*

No que diz respeito ao perfeccionismo, os participantes tendem a posicionar-se num ponto intermédio no que diz respeito à escala global ( $M_{\text{Perfeccionismo}} = 3.14$ ,  $DP_{\text{Perfeccionismo}} = 0.50$ ). Mais especificamente, reportaram colocar padrões algo elevados em si próprios ( $M_{\text{Personal Standards}} = 3.56$ ,  $DP_{\text{Personal Standards}} = 0.66$ ) e consideram ser pessoas relativamente organizadas ( $M_{\text{Organization}} = 4.15$ ,  $DP_{\text{Organization}} = 0.77$ ). Ainda assim, reportaram uma menor tendência a preocupar-se com o cometimento de erros ( $M_{\text{Concern Over Mistakes}} = 2.77$ ,  $DP_{\text{Concern Over Mistakes}} = 0.76$ ), bem como em relação à certeza das suas ações ( $M_{\text{Doubts About Action}} = 2.36$ ,  $DP_{\text{Doubts About Action}} = 0.71$ ).

#### *Liderança*

No que diz respeito à liderança, os participantes tendem a aproximar-se parcialmente mais ao tipo de liderança Y, ou, por outras palavras, tendem a ter uma visão do trabalho como algo mais positivo e motivador, apesar de ainda assim se posicionarem num ponto intermédio da escala ( $M_{\text{Liderança}} = 3.59$ ,  $DP_{\text{Liderança}} = 0.40$ ). Mais especificamente, estes participantes posicionam-se no ponto intermédio da escala no que toca a quão intrínseca consideram ser a vontade do ser humano para trabalhar ( $M_{\text{Industriousness}} = 3.21$ ,  $DP_{\text{Industriousness}} = 0.63$ ) e também no que toca às próprias capacidades dos trabalhadores no que toca ao domínio das suas funções ( $M_{\text{Capability}} = 3.41$ ,  $DP_{\text{Capability}} = 0.55$ ). Além disso, estes participantes tendem a

confiar que os trabalhadores têm a capacidade de contribuir produtivamente para o trabalho que fazem ( $M_{\text{Thrustworthiness}} = 4.20$ ,  $DP_{\text{Thrustworthiness}} = 0.51$ ).

### ***Auto-Confiança***

Os participantes da amostra revelaram situar-se num ponto intermédio no que toca ao quão estável consideram a sua auto-confiança ser ( $M_{\text{Auto-Confiança}} = 2.95$ ,  $DP_{\text{Auto-Confiança}} = 0.56$ ).

### ***Auto-Estima***

Já no que diz respeito à auto-estima, os participantes desta amostra reportaram ter uma auto-estima positiva ( $M_{\text{Auto-Estima}} = 3.26$ ,  $DP_{\text{Auto-Estima}} = 0.55$ ). Mais especificamente, reportaram ter um auto-conceito positivo de si próprios ( $M_{\text{Assessment}} = 3.44$ ,  $DP_{\text{Assessment}} = 0.44$ ) e ter atitudes positivas em relação a esse auto-conceito ( $M_{\text{Acceptance}} = 3.09$ ,  $DP_{\text{Acceptance}} = 0.77$ ).

### ***Bem-Estar***

No caso do bem-estar, os participantes reportaram um nível de bem-estar moderado ( $M_{\text{Bem-Estar}} = 5.20$ ,  $DP_{\text{Bem-Estar}} = 0.85$ ). Especificamente, os participantes reportaram sentir um controlo moderado sobre o impacto das circunstâncias ambientais no seu bem-estar ( $M_{\text{Domínio Ambiental}} = 4.62$ ,  $DP_{\text{Domínio Ambiental}} = 1.15$ ), ter autonomia face aos seus próprios valores e opiniões ( $M_{\text{Autonomia}} = 5.10$ ,  $DP_{\text{Autonomia}} = 1.08$ ), considerar importantes as oportunidades para o crescimento pessoal ( $M_{\text{Crescimento Pessoal}} = 5.98$ ,  $DP_{\text{Crescimento Pessoal}} = 0.98$ ), manter relações positivas com as outras pessoas ( $M_{\text{Relações Positivas}} = 5.18$ ,  $DP_{\text{Relações Positivas}} = 1.32$ ), considerar ter um propósito de vida ( $M_{\text{Propósito de Vida}} = 5.31$ ,  $DP_{\text{Propósito de Vida}} = 0.96$ ) e ter uma visão positiva sobre a sua própria vida ( $M_{\text{Auto-Aceitação}} = 5.18$ ,  $DP_{\text{Auto-Aceitação}} = 1.26$ ).

### ***Curiosidade***

Os participantes posicionaram-se num ponto relativamente intermédio da escala no que diz respeito à curiosidade ( $M_{\text{Curiosidade}} = 3.46$ ,  $DP_{\text{Curiosidade}} = 0.69$ ). Mais especificamente, estes participantes reportaram geralmente procurar situações que consideram ser desafiantes ( $M_{\text{Exploração}} = 4.08$ ,  $DP_{\text{Exploração}} = 0.64$ ), mas não gostar particularmente de ser colocado em situações novas e imprevisíveis ( $M_{\text{Acolhimento}} = 2.85$ ,  $DP_{\text{Acolhimento}} = 0.92$ ).

### ***Engagement***

No que diz respeito ao *engagement*, os participantes deste estudo reportaram sentir-se envolvidos pelo seu contexto profissional com alguma frequência ( $M_{\text{Engagement}} = 5.31$ ,  $DP_{\text{Engagement}} = 1.30$ ). Especificamente, reportaram sentir-se energizados pelo seu contexto corporativo ( $M_{\text{Vigor}} = 5.25$ ,  $DP_{\text{Vigor}} = 1.47$ ), devotados ( $M_{\text{Dedication}} = 5.31$ ,  $DP_{\text{Dedication}} = 1.47$ ) e absorvidos ( $M_{\text{Absorption}} = 5.43$ ,  $DP_{\text{Absorption}} = 1.27$ ) pelo seu contexto profissional com alguma frequência.

### ***Justiça Procedimental***

Os participantes deste estudo posicionaram-se em média num ponto intermédio da escala relativa às crenças sobre a justiça envolvida nos procedimentos de trabalho aplicados no contexto profissional dos próprios indivíduos ( $M_{\text{Justiça}} = 3.11$ ,  $DP_{\text{Justiça}} = 1.01$ ).

### ***Resiliência***

Relativamente à resiliência, os participantes da presente amostra reportaram ser moderadamente resilientes ( $M_{\text{Resiliência}} = 3.98$ ,  $DP_{\text{Resiliência}} = 0.59$ ). Mais especificamente, estes participantes consideraram ser capazes de persistir perante obstáculos ( $M_{\text{Resistência}} = 4.11$ ,  $DP_{\text{Resistência}} = 0.67$ ), moderadamente capazes de lidar com emoções negativas ( $M_{\text{Coping}} = 3.61$ ,  $DP_{\text{Coping}} = 0.81$ ) e capazes de adaptar-se a situações imprevistas ( $M_{\text{Adaptação}} = 4.32$ ,  $DP_{\text{Adaptação}} = 0.53$ ).

### ***Segurança Psicológica***

Finalmente, no que diz respeito à segurança psicológica, os participantes deste estudo posicionaram-se em média no ponto intermédio da escala referente ao quão bem se sentem para expressar opiniões, ser honesto sobre erros e partilhar informações no seu contexto profissional ( $M_{\text{Segurança}} = 3.31$ ,  $DP_{\text{Segurança}} = 0.93$ ).

## 5.2 Associações entre as dimensões consideradas

As correlações entre as dimensões consideradas até aqui podem ajudar-nos a perceber um pouco melhor se algumas destas dimensões estão associadas entre si. Olhando para as correlações entre as escalas globais (Tabela 5), podemos ver que, de todas as dimensões consideradas, a escala de *Growth Mindset* parece correlacionar-se um pouco melhor com as escalas de Liderança e Bem-Estar, e também em certa medida com as escalas de *Engagement* e Curiosidade, apesar destas correlações serem de modo geral relativamente baixas. Ainda assim, estes dados indicam que os indivíduos com um *Growth Mindset* tendem também, em certa medida, a ter uma visão positiva em relação ao trabalho, menores níveis de bem-estar, um envolvimento positivo com o seu trabalho e uma maior tendência para a curiosidade.

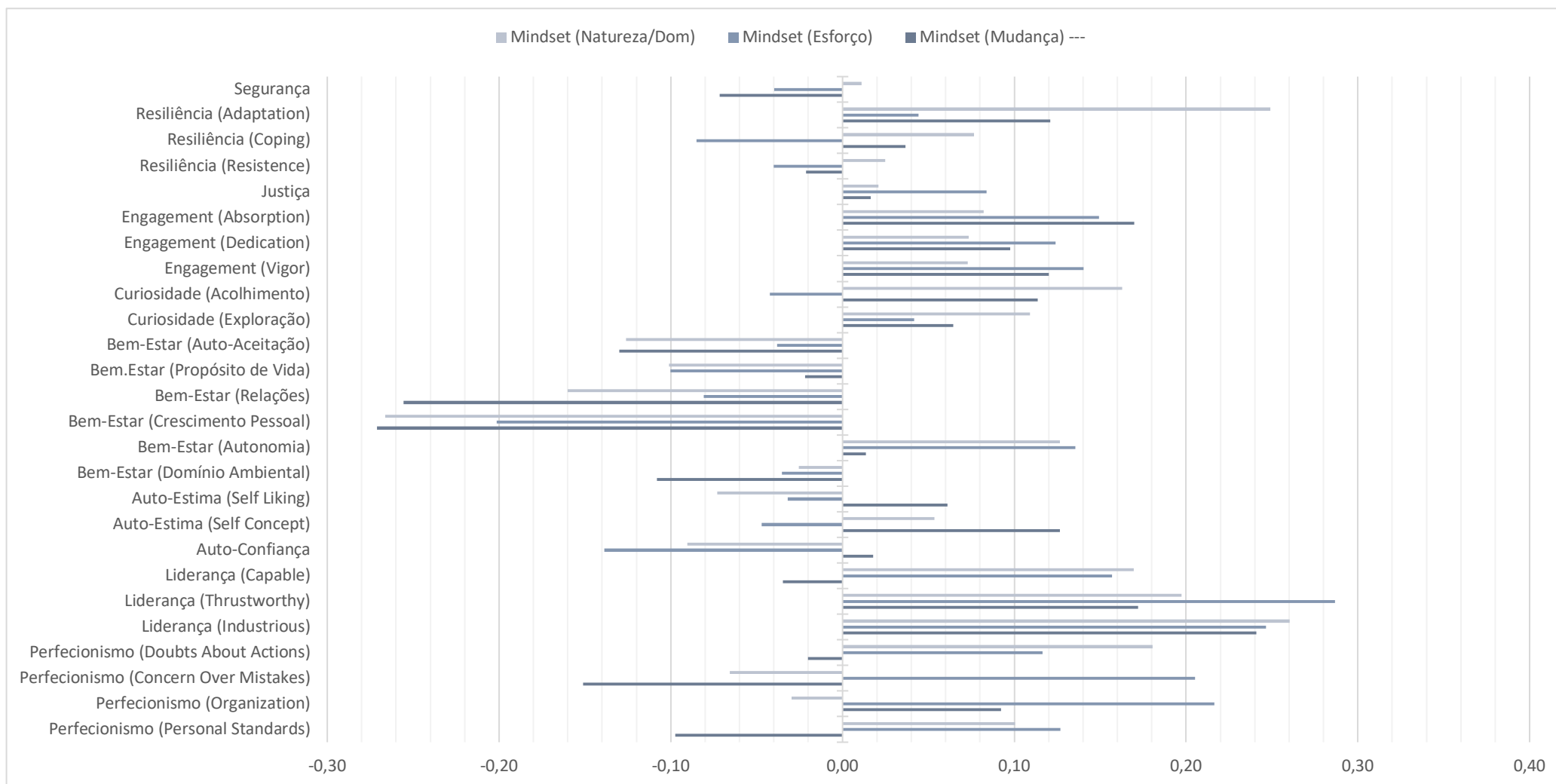
Tabela 5.

<i>Correlação entre a Escala Mindset e as restantes Escalas (Variáveis Independentes)</i>											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1. Growth Mindset	---										
2. Perfeccionismo	0.05	---									
3. Liderança	<b>0.28</b>	0.00	---								
4. Auto-Confiança	-0.13	<b>-0.33</b>	<b>0.21</b>	---							
5. Auto-Estima	0.08	<b>-0.27</b>	0.10	<b>0.57</b>	---						
6. Bem-Estar	<b>-0.23</b>	0.03	<b>-0.21</b>	<b>-0.37</b>	<b>-0.51</b>	---					
7. Curiosidade	0.15	0.04	0.12	<b>0.37</b>	<b>0.33</b>	<b>-0.41</b>	---				
8. Engagement	0.18	-0.01	<b>0.30</b>	<b>0.32</b>	<b>0.40</b>	<b>-0.37</b>	<b>0.39</b>	---			
9. Justiça	0.05	0.04	0.15	<b>0.20</b>	0.15	<b>-0.20</b>	<b>0.23</b>	<b>0.42</b>	---		
10. Resiliência	0.08	0.06	0.12	<b>0.41</b>	<b>0.57</b>	<b>-0.39</b>	<b>0.56</b>	<b>0.33</b>	0.15	---	
11. Segurança	-0.04	0.05	0.17	<b>0.23</b>	<b>0.31</b>	<b>-0.31</b>	<b>0.30</b>	<b>0.61</b>	<b>0.64</b>	<b>0.27</b>	---

Quando olhamos para as correlações entre os fatores específicos da escala do *Growth Mindset* com os fatores mais específicos das restantes escalas (Figura 1 e Apêndice C) podemos investigar um pouco mais a fundo estas associações, apesar serem associações fracas. De forma consistente, todos os fatores Mudança, Esforço e Natureza/Dom revelam ter correlações significativas, apesar de fracas, com os fatores *Industriousness* (diligência) e *Thrustworthiness* (confiabilidade) correspondentes à escala de Liderança. Estes dados sugerem que indivíduos com um GM tendem a acreditar que as pessoas têm atitudes positivas em relação ao trabalho e que podem dar contributos relevantes para o trabalho. Os fatores Mudança e Natureza/Dom partilham ainda correlações negativas fracas, mas significativas, com o fator Crescimento Pessoal, sugerindo que os indivíduos que acreditam que as suas características e competências são suscetíveis à mudança e não resultam de um dom determinado à nascença tendem a ter uma visão menos positiva relativamente a experiências de vida desafiantes.

Considerando agora cada fator individualmente podemos notar adicionalmente correlações significativas, apesar de fracas, entre o fator Mudança e os fatores Relações Positivas da escala Bem-Estar e *Concer Over Mistakes* (preocupação com erros) da escala Perfeccionismo. Ou seja, indivíduos que acreditam que as suas características e competências são suscetíveis à mudança não tendem a manter relações tão positivas com os outros ou a preocupar-se com o cometimento de erros. No caso do fator Esforço, encontramos correlações fracas com o fator *Organization* (organização), revelando que os indivíduos que acreditam que o desenvolvimento de competências resulta do esforço e persistência tendem a considerar ser pessoas organizadas. Finalmente, relativamente ao fator Natureza/Dom, podemos observar correlações fracas com os fatores *Adaptation* (adaptação) da escala Resiliência. Neste caso, os dados apontam que indivíduos que não acreditam que as competências resultam de um dom natural tendem a reportar ser capazes de lidar com mudanças ou obstáculos.

Figura 2. Correlações entre os Fatores do Growth Mindset e os Fatores das Restantes Escalas.



## 5.3 Estudo dos determinantes e consequentes do *Growth Mindset*

### 5.3.1 Determinantes do *Growth Mindset*

De forma a perceber quais os determinantes que melhor explicam o *Growth Mindset*, foram conduzidas regressões lineares hierárquicas múltiplas que permitiram testar, para cada um dos fatores do *Growth Mindset*, qual o potencial explicativo do conjunto definido de fatores determinantes. Assim, cada fator do *Growth Mindset* foi introduzido como variável dependente numa sequência de modelos hierárquicos, em que foram incluídos como preditores: as variáveis Género, Idade e Escolaridade num primeiro bloco, os fatores *Personal Standards* (padrões pessoais), *Organization* (organização) e *Concern Over Mistakes* (preocupação com erros; correspondentes à escala de Perfeccionismo) num segundo bloco, os fatores *Industriousness* (diligência), *Thrustworthiness* (confiabilidade) e *Capability* (capacidade; escala de Liderança) num terceiro bloco, a variável Segurança Psicológica num quarto bloco e finalmente os fatores *Vigor* (vigor), *Dedication* (dedicação) e *Absorption* (absorção; escala *Engagement*) num quinto e último bloco. Os resultados das presentes análises podem ser encontrados no Apêndice E.

***Growth Mindset* – Acreditar na Mudança.** Começando pelo fator Mudança como variável dependente, podemos ver que apenas a inclusão dos fatores *Industriousness*, *Thrustworthiness* e *Capability* (correspondentes à escala de Liderança) no terceiro modelo permitiu aumentar a variância dos dados em 10%. Precisamente, a comparação entre o segundo e terceiro modelo (após a remoção de observações com valores omissos) revelou significância estatística,  $F(3,99) = 2.81, p < .05$ . Podemos notar ainda que a inclusão dos fatores correspondentes à escala de *Engagement* permitiram também uma melhoria de 3% da variância explicada pelo modelo, tendo esta melhoria sido principalmente devida ao fator *Absorption*,  $t(95) = 2.03, p = .046$ . Apesar disso, nenhuma das comparações deste último modelo (após remoção de observações com valores omissos), quer em relação ao terceiro modelo,  $F(4,95) = 1.46, p = 0.2192$ , quer em relação ao quarto modelo,  $F(3,95) = 1.71, p = .169$ , foi estatisticamente significativa. Assim, apenas os fatores *Industriousness*, *Thrustworthiness* e *Capability* parecem ser determinantes relevantes de quão os indivíduos acreditam que as características e competências pessoais são suscetíveis à mudança e progressão. Considerando os coeficientes de regressão destes três fatores, podemos concluir que os modelos predizem de forma consistente que quanto maior o grau em que os indivíduos acreditam que as pessoas têm uma relação positiva com o trabalho ( $\beta_{\text{Modelo 3}} = 0.22, \beta_{\text{Modelo 4}} = 0.22, \beta_{\text{Modelo 3}} = 0.18$ ), que os trabalhadores são capazes de fazer contribuições relevantes

( $\beta_{\text{Modelo 3}} = 0.22$ ,  $\beta_{\text{Modelo 4}} = 0.18$ ,  $\beta_{\text{Modelo 3}} = 0.17$ ) e que as pessoas são pouco autônomas no que diz respeito ao seu trabalho ( $\beta_{\text{Modelo 3}} = -0.20$ ,  $\beta_{\text{Modelo 4}} = -0.19$ ,  $\beta_{\text{Modelo 3}} = -0.20$ ), maior o grau em que estes acreditam também que as características e competências são suscetíveis à mudança.

**Growth Mindset – Acreditar no Esforço.** Passando ao fator Esforço, a mesma análise relevou que a inclusão dos fatores correspondentes à escala de Perfeccionismo (especialmente do fator *Organization*,  $t(131) = 2.63$ ,  $p < .05$ ) no segundo modelo e a inclusão dos fatores correspondentes à escala de Liderança (com maior impacto do fator *Thrustworthiness*,  $t(108) = 3$ ,  $p < .05$ ) no terceiro modelo refletiu um aumento na variância explicada pelo modelo de 7% e 13%, respectivamente. Apesar disso, apenas a comparação entre o segundo e o terceiro modelo (após remoção das observações com dados omissos) foi estatisticamente significativa,  $F(3,99) = 5.8457$ ,  $p < 0.05$ . Podemos notar ainda que o fator *Concern Over Mistakes* (da escala de Perfeccionismo) passou a ter significância estatística após a inclusão dos fatores correspondentes à escala de Liderança no terceiro modelo,  $t(108) = 2.31$ ,  $p < 0.5$  (e de forma consistente nos modelos subsequentes), ao contrário do que aconteceu com o fator *Organization*,  $t(108) = 1.29$ ,  $p = .199$  (anteriormente significativo). Podemos concluir então que os fatores da escala de Liderança revelam ser determinantes mais potentes de quão os indivíduos acreditam que o esforço é algo positivo e necessário para o desenvolvimento de competências. Especificamente, ao considerarmos os coeficientes de regressão dos fatores relevantes podemos concluir que os modelos considerados predizem que quanto maior o grau em que os indivíduos acreditam que as pessoas têm uma visão positiva sobre o trabalho ( $\beta_{\text{Modelo 3}} = 0.17$ ,  $\beta_{\text{Modelo 4}} = 0.10$ ,  $\beta_{\text{Modelo 3}} = 0.19$ ), e que os trabalhadores são capazes de colaborar produtivamente no seu trabalho ( $\beta_{\text{Modelo 3}} = 0.39$ ,  $\beta_{\text{Modelo 4}} = 0.38$ ,  $\beta_{\text{Modelo 3}} = 0.41$ ), maior será a tendência dos indivíduos em acreditar que o desenvolvimento de competências requer esforço e persistência. Apesar disso, alguns fatores do perfeccionismo, mais especificamente os fatores *Organization* e *Concern Over Mistakes*, parecerem também desempenhar também algum papel, ainda que menos relevante, nesta dimensão do *Growth Mindset*. Neste caso, os modelos considerados predizem que quanto mais os indivíduos consideram ser pessoas organizadas ( $\beta_{\text{Modelo 2}} = 0.23$ ,  $\beta_{\text{Modelo 2}} = 0.12$ ,  $\beta_{\text{Modelo 4}} = 0.11$ ,  $\beta_{\text{Modelo 3}} = 0.11$ ) e preocupar-se com o cometimento de erros ( $\beta_{\text{Modelo 2}} = 0.06$ ,  $\beta_{\text{Modelo 2}} = 0.24$ ,  $\beta_{\text{Modelo 4}} = 0.23$ ,  $\beta_{\text{Modelo 3}} = 0.22$ ), menos tenderão a acreditar que o desenvolvimento das suas competências resulta do esforço.

**Growth Mindset – Não acreditar no Dom.** Finalmente, em relação ao fator Natureza/Dom, as regressões lineares hierárquicas revelaram que a inclusão dos fatores

correspondentes à escala Perfeccionismo no segundo modelo (com maior contribuição dos fatores *Doubts About Actions*,  $t(118) = 2.27, p < 0.05$ , *Concern Over Mistakes*,  $t(118) = -1.81, p = .074$ ) e dos fatores correspondentes à escala de Liderança no quarto modelo permitiram aumentar em 6% e 7%, respetivamente, a variância explicada pelo modelo. Apesar disso, nenhuma das comparações entre o primeiro e segundo modelo,  $F(4,102) = 1.51, p = 0.204$  ou entre o segundo e terceiro modelo,  $F(3,99) = 1.77, p = 0.158$  revelou ser estatisticamente significativa. Podemos concluir que poderá haver alguma contribuição principalmente dos fatores *Doubts About Actions* e *Concern Over Mistakes* no quão os indivíduos consideram que as suas características e competências se devem à natureza ou ao dom com o qual os indivíduos nascem, apesar destas contribuições não terem significância estatística. Ainda assim, os modelos considerados predizem que quanto menor o grau em que os indivíduos se preocupam com o cometimento de erros ( $\beta_{\text{Modelo 2}} = -0.12, \beta_{\text{Modelo 2}} = -0.09, \beta_{\text{Modelo 4}} = -0.09, \beta_{\text{Modelo 3}} = -0.09$ ) e quanto maior o grau em que duvidam do seu trabalho ( $\beta_{\text{Modelo 2}} = 0.14, \beta_{\text{Modelo 2}} = 0.14, \beta_{\text{Modelo 4}} = 0.14, \beta_{\text{Modelo 3}} = 0.13$ ), maior será o grau em que acreditam que as suas características e competências não se devem a um dom natural.

### 5.3.2 Consequentes do Growth Mindset

Por fim, pretende-se também averiguar qual o papel do *Growth Mindset* numa série de potenciais variáveis consequentes (Curiosidade, Bem-Estar Psicológico, Resiliência, Auto-Confiança e Auto-Estima). Neste caso cada fator consequente foi introduzido como variável dependente numa sequência de modelos hierárquicos, em que foram incluídos como preditores: as variáveis Género, Idade e Escolaridade num primeiro bloco e por fim os fatores Mudança, Esforço e Natureza/Dom (correspondentes à escala *Growth Mindset*) num segundo bloco. Os resultados das presentes análises podem ser encontrados no Apêndice F.

**Curiosidade.** Relativamente aos fatores Exploração e o fator Acolhimento da escala Curiosidade, vemos que nenhuma das regressões lineares hierárquicas conduzidas sugeriu que estes sejam consequentes importantes do *Growth Mindset*, tendo a inclusão dos fatores Mudança, Esforço e Natureza/Dom aumentado 0% e 2% da variância explicada pelos modelos, respetivamente. Adicionalmente, a comparação entre o primeiro e o segundo modelo não foi estatisticamente significativa, nem para o caso do fator Exploração,  $F(3,100) = 0.07, p = .977$ , nem para o caso do fator Acolhimento,  $F(3,100) = 0.80, p = .499$ . A Curiosidade não parece, então, ser um consequente relevante do *Growth Mindset*.

**Bem-Estar.** Passando aos fatores da escala Bem-Estar, verificamos que uma vez mais os fatores do *Growth Mindset* não parecem melhorar significativamente a capacidade explicativa dos modelos mais simples destes fatores, à exceção dos modelos para os fatores Crescimento Pessoal (com maior contribuição do fator Natureza/Dom,  $t(102) = -2.11, p < .05$ ) e Relações Positivas (maior contribuição do fator Mudança,  $t(102) = -1.91, p = .059$ ) em que a inclusão dos fatores de *Growth Mindset* aumentaram a variância explicada pelo modelo em 12% e 7%, respetivamente. Precisamente, a comparação entre o primeiro e o segundo modelo (após a remoção de observações com valores omissos) foi estatisticamente significativa para o fator Crescimento Pessoal,  $F(3, 100) = 4.48, p < .05$ , e marginalmente significativa para o fator Relações Positivas,  $F(3,100) = 2.42, p = .071$ . Assim, o Crescimento Pessoal revelou indícios de ser um consequente relevante do *Growth Mindset*, especialmente no que toca às crenças sobre as características e competências pessoais resultarem da natureza ou dons com os quais os indivíduos nascem. Contudo, ao considerarmos os coeficientes de regressão podemos concluir que o modelo considerado prediz que quanto maior o grau em que os indivíduos acreditam que as suas características e competências são suscetíveis à mudança ( $\beta_{\text{Modelo 2}} = -0.26$ ) e que não se devem a um dom natural ( $\beta_{\text{Modelo 2}} = -0.17$ ), mas sim ao esforço e persistência ( $\beta_{\text{Modelo 2}} = -0.46$ ), menor será o grau em que os indivíduos reportam ter experienciado crescer pessoalmente. Adicionalmente, as Relações Positivas com outras pessoas podem também ser um consequente, apesar de menos relevante, do *Growth Mindset*, mais especificamente das crenças sobre a suscetibilidade das características e competências pessoais à mudança. Neste caso, o modelo considerado prediz que quanto maior o grau em que os indivíduos acreditam que as suas características e competências são suscetíveis à mudança ( $\beta_{\text{Modelo 2}} = -0.43$ ), menor será o grau em que os indivíduos reportam ter relações positivas com os outros.

**Resiliência.** Das regressões lineares hierárquicas conduzidas para os fatores da escala de Resiliência, apenas para os modelos com o fator Adaptação como variável dependente se verificou uma ligeira melhoria explicativa após a inclusão dos fatores da escala do *Growth Mindset*. Especificamente, este modelo beneficiou de um aumento de 4% da variância explicada pela inclusão destes fatores, tendo o fator Natureza/Dom tido um impacto mais relevante,  $t(102) = 1.88, p = .063$ . Mais especificamente, o modelo prediz que quanto maior o grau em que os indivíduos acreditam que as competências não se devem a um dom natural, maior será a sua capacidade de adaptação perante obstáculos ( $\beta_{\text{Modelo 2}} = 0.23$ ). Apesar disso, a comparação entre o primeiro e o segundo modelo (após a remoção de observações com

valores omissos) não foi estatisticamente significativa,  $F(3, 103) = 1.36, p = 0.260$ , o que questiona a identificação deste fator como um consequente relevante do *Growth Mindset*.

**Auto-Estima e Auto-Confiança.** Passando para as regressões lineares hierárquicas conduzidas para os fatores da escala Auto-Estima, o fator *Assessment* e o fator *Acceptance*, podemos verificar que mais uma vez, a inclusão dos fatores do *Growth Mindset* como preditores não parece ter melhorado significativamente a variância explicada pelo modelo mais simples (apenas em 1%). A comparação entre o primeiro e o segundo modelo (após a remoção de observações com valores omissos) confirmou a não significância dessa adição, quer para o modelo com o fator *Assessment*,  $F(3,100) = 0.19, p = 0.906$ , quer para o fator *Acceptance*,  $F(3,100) = 0.40, p = 0.752$ . Finalmente, o mesmo aconteceu para a regressão linear hierárquica conduzida para a Auto-Confiança. A inclusão dos fatores do *Growth Mindset* não contribuíram significativamente para a predição da Auto-Confiança quando ambos o primeiro e o segundo modelos são comparados (após a remoção de observações com valores omissos),  $F(3,100) = 0.79, p = 0.504$ , tendo esta adição aumentado apenas em 2% a variância explicada pelo modelo mais simples.

## 5.4 Discussão dos resultados

Este trabalho tem como objetivo encontrar construtos relevantes ao *Growth Mindset* no que se refere a determinantes e a consequentes desta abordagem mental. Neste âmbito foi desenhado um modelo conceitual que identificou as dimensões mais importantes a serem estudadas, como determinantes do *Growth Mindset* em contexto corporativo, está o estilo de liderança, a segurança psicológica, o *engagement* profissional, o perfeccionismo e a justiça processual e distributiva, como consequentes o bem-estar psicológico, a curiosidade e exploração, a resiliência, a autoestima e a autoconfiança. Com esta base foi realizado um questionário que foi distribuído na empresa X e via *LinkedIn* para fortalecer a amostra.

De uma maneira geral os resultados não estão alinhados com as expectativas de investigação. Especificamente, eram esperadas correlações pelo menos fortes entre o *Growth Mindset* e alguns dos seus preditores e variáveis consequentes. De seguida exploramos alguns dos principais resultados, as principais razões para os resultados obtidos, e melhores formas de levar, no futuro, uma investigação associada ao *Growth Mindset*.

### *Uma proposta de escala de Mindset*

A análise exploratória da escala de *Growth Mindset*, mostra que a solução fatorial proposta não parece ser ideal, uma vez que não se associam fortemente como seria desejável com os fatores que representam. As comunalidades para alguns dos itens também revelam que uma baixa proporção da variância encontrada nesses itens é explicada eficazmente pelo fator em que se inserem. Tendo estas considerações em conta, podemos também verificar que o fator Mudança parece ser o que revela relativamente melhores indicadores de ajustamento, por comparação aos fatores Esforço e Natureza/Dom. Esta conclusão é também apoiada pelos índices de consistência interna, que revelam uma fraca consistência no construto a ser medido pelos fatores Esforço e Natureza/Dom.

Esta questão relativa aos fatores da escala de GM, pode levar-nos a pensar que a amostra está pouco familiarizada com o conceito do *Growth Mindset* (ou a forma utilizada para o medir), podendo não ter entendido os princípios base deste *mindset* ou simplesmente estar completamente fora do contexto. Uma vez que, conforme encontramos na literatura segundo Carol Dweck (2016) as questões conceptuais que em teoria deveriam estar relacionadas e que formam os fatores explicados, não se revelam robustos na nossa amostra. Podendo indiciar a não existência de um verdadeiro GM na amostra, ponto que desenvolveremos mais adiante.

Importante também discutir a forma como foi medido o próprio *mindset*, uma escala desenvolvida para este trabalho, com um conjunto de 24 questões avaliadas numa escala de concordância de 1 a 7 que no final posiciona o respondente quanto ao seu “nível” de *mindset*. Existem *items* que segundo a literatura, sugerem um respondente com uma abordagem de acordo com o GM e outros com um FM. Neste estudo a amostra mostra uma baixa variabilidade nas respostas, os respondentes não assumem uma posição mais extrema ao longo dos *items*, de alguma forma não se comprometem e acabam por escolher maioritariamente o meio da escala. Podemos uma vez mais, estar perante uma amostra que não conhece o conceito e não está familiarizado com as conceções básicas. Remetendo o estudo a uma amostra que não auferiu verdadeiramente e de forma marcante de um GM, neste cenário será impossível precisar os efeitos deste *mindset*, tanto a nível de determinantes como a nível de consequentes.

Neste sentido, a validade da escala de *mindset* proposta fica comprometida. Não é claro se a reduzida consistência interna de alguns dos fatores resulta da reduzida variabilidade das respostas ou da forma como os itens são interpretados pela amostra. Neste sentido, a realização de um estudo mais qualitativo sobre a interpretação das perguntas e posteriormente a recolha de dados numa amostra mais heterógena revela-se fundamental à compreensão e validação da escala de *mindset* proposta.

### ***Padrões de associação fracos com o Growth Mindset***

Esta é a grande desilusão deste estudo uma vez que esperávamos encontrar variáveis com associações fortes ao *Growth Mindset* em contexto corporativo, que pudessem explicar o que determina adotar este *mindset* e a consequência de quando isso acontece. As associações do constructo do *Growth Mindset*, são no geral bastante fracas. Falta-nos consistência dos dados e relações fortes para chegar a conclusões efetivas. Isto pode ser explicado por um lado pelo comprometimento da própria escala de *mindset* que pode não cumprir o seu objetivo, tal como o a inexistência de um verdadeiro GM da amostra, levando a fracas relações entre os construtos identificados.

Para os determinantes seria esperado, por exemplo, encontrar fortes relações entre a Segurança Psicológica e o GM, ambientes que asseguram altos níveis de confiança e abertura a diferentes pontos de vista e sem GM, os modelos, são, no entanto, medíocres quando avaliamos estes impactos nos fatores do GM, não permitindo chegar a conclusões desta

ordem. De alguma forma também esperaríamos que o *engagement* tivesse um impacto positivo no GM, na medida que colaboradores mais envolvidos com a organização e que se revelam inspirados, enérgicos e orgulhosos com o seu trabalho manifestassem aptidão para alguma das dimensões do GM.

Quando passamos para os consequentes, seria de esperar forte correlação do GM com a dimensão da curiosidade e exploração, por exemplo, já que indivíduos com este *mindset* e seguindo a literatura têm gosto pela aprendizagem e pelo seu processo, seria expectável que a dimensão referida fosse uma consequência praticamente natural no constructo, mais uma vez os modelos não permitem mostrá-lo. O mesmo acontece com a dimensão resiliência, que esperávamos uma relação forte com o GM, na medida que a abordagem ao erro é vista como uma oportunidade ao desenvolvimento e não como uma falha, supondo que indivíduos com este *mindset* auferissem de fortes níveis de resiliência.

### ***Estilo de Liderança como determinante do Growth Mindset***

O modelo dos determinantes identifica que os fatores da escala de liderança revelam ser os determinantes mais potentes do GM, mais especificamente prediz-se que quanto maior o grau em que os indivíduos acreditam que as pessoas têm uma visão positiva sobre o trabalho e que os trabalhadores são capazes de colaborar produtivamente no seu trabalho, maior será a tendência dos indivíduos em acreditar que o desenvolvimento de competências requer esforço e persistência. Para estudos futuros e investindo apenas na dimensão da liderança, poderia ser interessante criar dois grupos experimentais, recorrendo a uma variável dicotómica, onde cada um deles representasse de um tipo de *mindset*, o *Fix* e o *Growth* e sobre ambos realizar a análise ao estilo de liderança, comparando resultados.

### ***Consequências Negativas do Growth Mindset***

Outras correlações significativas, apesar de fracas são até contraditórias, se considerarmos o fator *Mudança* do GM e o fator *Concern Over Mistakes* da escala Perfeccionismo, que indica que indivíduos que acreditam que as suas características e competências são suscetíveis à mudança tendem a preocupar-se com o cometimento de erros. Esta correlação positiva vai contra o trabalho de Carol Dweck (2016) que defende que o GM estaria associado a uma visão positiva dos erros, sendo parte integrante do processo de aprendizagem e não de cariz negativo.

O Bem Estar surge também como um ponto contraditório, uma vez que não seria espectável uma associação negativa entre os fatores GM e do Bem Estar, este ponto pode ser indicador ou sugestivo, apesar do que vem da Literatura, que trazendo elementos de realismo e consciência ao erro, ao processo de aprendizagem, à dedicação, ao esforço e empenho, possam estar de alguma forma associados a algum desconforto individual. Ou ainda, voltando à questão dos indivíduos com falsos GM, que não integram o conceito na sua plenitude, não experimentando verdadeiramente os comportamentos e emoções associadas a este *mindset*.

### ***Falso Growth Mindset***

A partir das conclusões deste estudo, surge a oportunidade de discutir aquilo que a literatura prevê, conforme explica Carol Dweck (2016) a existência de indivíduos que auferem de um falso GM, dizem ou pensam ter um GM. Segundo a autora, um indivíduo com um GM é aquele que acredita que as suas competências podem ser desenvolvidas, pode ter diferentes variâncias, é, no entanto, esta a essência. Não devendo ser confundido com uma mente aberta e flexível, ou ter uma visão positiva, que pouco está relacionado com a dedicação ao desenvolvimento de talentos. A autora defende que na atualidade todos os indivíduos apresentam uma mistura entre as duas mentalidades, fixa e de crescimento, e essa mistura evolui continuamente, com a experiência. Uma pura mentalidade de crescimento não existe, e é necessário reconhecer isso para atingir os seus benefícios.

Não podendo também, ser reduzido apenas à questão do esforço e ao seu elogio, forma de incentivar o GM e mostrar que o resultado é a consequência do processo de aprendizagem, com dedicação, estratégia, foco e persistência. Não interpretar o GM como o *mindset* que valoriza apenas o esforço e não o resultado, uma vez que resultados medíocres devem ser alvo de atenção e pesquisa uma vez que o esforço não leva ao objetivo esperado. O processo importa, a questão é recompensar não apenas o esforço, mas também a aprendizagem e o progresso atingidos, enfatizando o processo que os gera, como por exemplo a procura de apoio de outros, experimentar novas estratégias, e capitalizar imprevistos para seguir em frente. O resultado acontece a partir de um *engagement* profundo nesses processos.

Quando falamos em confusão no comportamento da amostra, diz respeito ao conceito básico do GM, podemos por isso estar perante uma amostra que tem prenúncios de um GM, enveredando já algumas práticas e ideologias do GM, mas ainda de forma pouco trabalhada e estruturada confundindo até com uma ou outra abordagem conceptual existente. Isto justifica

os resultados das descritivas, da exploratória de GM e das correlações avaliadas. Na literatura, a questão do falso GM é tratada quase como um flagelo e de crescimento preocupante uma vez que deturpa o fundamento básico do GM e todos os benefícios em adotá-lo e praticá-lo nos diferentes contextos, conforme o trabalho de investigação da autora.

Como sugestão e de forma a continuar esta investigação, poderia ser interessante para a organização em questão, que revela pouca solidez no seu *mindset*, na sua forma de pensar e agir, realizar um workshop de GM, já vimos que existem estudos (Sarrasin et al., 2018) que revelam que ter consciência de como funciona o cérebro, conhecer a existência deste *mindset* e das suas vantagens pode ser o início para a mudança e para desenvolver um verdadeiro GM. Uma sugestão, seria dividir dois grupos experimentais, em que apenas a um deles é dado o *workshop*, passado um período plausível e mais alargado, voltar a fazer o estudo e perceber se o *workshop* surtiu o efeito esperado e se então seria possível avaliar com maior robustez determinantes e consequentes do GM. Caso existisse a possibilidade seria interessante alargar o estudo a organizações similares e comparar os resultados do estudo.

### ***Limitações do estudo***

Em suma a ausência dos efeitos esperados neste trabalho pode estar relacionada desde o início pelo comprometimento da escala de *mindset*, proposta para o estudo, pela reduzida consistência interna de alguns fatores, reduzida variabilidade das respostas ou pela forma como os itens foram interpretados. Influenciando a falta de consistência nos dados e as fracas correlações das dimensões identificadas no modelo concetual com o GM.

As escalas utilizadas no inquérito tiveram também um comportamento diferente do previsto na literatura, as que convergiram pior que os modelos originais foram as de Liderança e Perfeccionismo, que nestes casos a não utilização da escala original pode ter influência negativa, as de Auto-Confiança, Bem-Estar e Curiosidade também tiveram um comportamento pior. Para todos os casos é importante referir que as escalas não estão adaptadas para a população portuguesa, o que pode justificar algum desajuste.

Importa ainda dizer, que as conclusões obtidas na presente investigação devem ser tratadas com algum cuidado, devem limitar-se à amostra utilizada, não sendo representativas da própria organização e do mundo corporativo em geral. Consequentemente, os resultados não podem ser generalizados.

## Capítulo VI – Conclusão

O *mindset* refere-se ao conjunto de características mentais que ditam a nossa atitude e a forma como interpretamos o mundo. Em contexto corporativo é especialmente importante pois poderá antecipar parte do comportamento do indivíduo na organização. A expectativa de um GM seria a associação a variáveis chave como por exemplo o estilo de liderança, a segurança psicológica ou o bem-estar. O modelo conceptual proposto neste trabalho e as medidas para o operacionalizar não recebe suporte empírico e levanta questões relevantes sobre o conceito de *mindset*. Os resultados sugerem uma maior dificuldade em capturar relações entre o GM e outras variáveis, ao contrário do que prevê a literatura e a evidência empírica existente.

## Referências Bibliográficas

- Assmar, E. M. L., Ferreira, M. C., & Souto, S. de O. (2005). Justiça Organizacional: Uma Revisão Crítica da Literatura. *Psicologia: Reflexão e Crítica*, 18(3), 443–453.  
<https://doi.org/10.1590/S0102-79722005000300019>
- Atwal, K. (2019). *The Thinking School: Developing a dynamic learning community*. John Catt Educational Limited.
- Brashear, T. G., Brooks, C. M., & Boles, J. S. (2004). Distributive and procedural justice in a sales force context: Scale development and validation. *Journal of Business Research*, 57(1), 86-93.
- Better Mind (n.d.). Frost Multidimensional Perfectionism Scale (FMPS).  
<https://betterworldhealthcare.com/frost-multidimensional-perfectionism-scale-fmps/>
- Berg, C. A., & Sternberg, R. J. (1985). Response to novelty: Continuity versus discontinuity in the developmental course of intelligence. *Advances in child development and behavior*, 19, 1–47.
- Berlyne, D. E. (1960). *Conflict, arousal and curiosity*. McGraw-Hill Book Company.  
<https://doi.org/10.1037/11164-000>
- Berlyne, D.E. (1971). *Aesthetics and Psychobiology*. Appleton-Century-Crofts, New York.
- Bishop, S. R., Lau, M., Shapiro, S., Carlson, L., Anderson, N. D., Carmody, J., Segal, Z. V., Abbey, S., Speca, M., Velting, D., & Devins, G. (2004). Mindfulness: A proposed operational definition. *Clinical Psychology: Science and Practice*, 11(3), 230–241.  
<https://doi.org/10.1093/clipsy.bph077>
- Boyle, G., Saklofske, D. H., & Matthews, G. (Eds.). (2014). *Measures of personality and social psychological constructs*. Academic Press.
- Burton, N. (2015, Outubro 19). *Self-Confidence Versus Self-Esteem*. Psychology Today.  
<https://www.psychologytoday.com/ca/blog/hidden-and-seeking/201510/self-confidence-versus-self-esteem>
- Connor, K. M., & Davidson, J. R. (2003). Development of a new resilience scale: The Connor-Davidson resilience scale (CD-RISC). *Depression and anxiety*, 18(2), 76-82.

- Diener, E., Scollon, C. N. & Lucas, R. E. (2003). The involving concept of subjective well being: The multifaceted nature of happiness. *Advances in Cell Aging and Gerontology*, 15, 187-219.
- Dweck, C. S. (2016, Janeiro 13). *What Having a “Growth Mindset” Actually Means*. Harvard Business Review. <https://hbr.org/2016/01/what-having-a-growth-mindset-actually-means>
- Dweck, C. S. (2006). *Mindset: The New Psychology of Success* (1st ed). Random House.
- Edmondson, A. C. (2019). *The Fearless Organization: Creating Psychological Safety in the Workplace for Learning, Innovation, and Growth*. John Wiley & Sons, Inc.
- Gardner, H. (1997). *Extraordinary minds: Portraits of exceptional individuals and an examination of our extraordinariness*. Basic books.
- Garvin, D. A., Edmondson, A. C., & Gino, F. (2008). Is yours a learning organization?. *Harvard business review*, 86(3), 109.
- Hewitt, P.L., & Flett, G.L. (1991). Perfectionism in the self and social contexts: Conceptualization, assessment, and association with psychopathology. *Journal of Personality and Social Psychology*, 60, 456-470.
- Hewitt, P.L., & Flett, G.L. (2004). *The Multidimensional Perfectionism Scale: Manual*. Toronto: Multi-Health Systems, Inc.
- Izard, C. E. (1977). *Human emotions*. Plenum Press.
- Kashdan, T. B., Disabato, D. J., Goodman, F. R., & McKnight, P. E. (2020). The Five-Dimensional Curiosity Scale Revised (5DCR): Briefer subscales while separating overt and covert social curiosity. *Personality and Individual Differences*, 157, 109836. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2020.109836>
- Kashdan, T. B., Gallagher, M. W., Silvia, P. J., Winterstein, B. P., Breen, W. E., Terhar, D., & Steger, M. F. (2009). The curiosity and exploration inventory-II: Development, factor structure, and psychometrics. *Journal of research in personality*, 43(6), 987-998.

- Kopelman, R. E., Prottas, D. J., & Falk, D. W. (2012). Further development of a measure of Theory X and Y managerial assumptions. *Journal of Managerial Issues*, 450-470.
- Legere, C. (2020, Setembro 24). *What's the Difference Between Self-Esteem and Self-Confidence?* Toronto Psychologists. <https://www.torontopsychologists.com/whats-the-difference-between-self-esteem-and-self-confidence>
- Lipton, B. H. (2008). *The Biology of Belief: Unleashing the Power of Consciousness, Matter & Miracles*. Hay House.
- Loewenstein, G. (1994). The psychology of curiosity: A review and reinterpretation. *Psychological Bulletin*, 116(1), 75–98. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.116.1.75>
- Marconi, M. D. A., & Lakatos, E. M. (2003). *Fundamentos de metodologia científica*. Atlas.
- Marques, J. R. (2019, Junho 4). *O que é a Neurociência?* Instituto Brasileiro de Coaching. <https://www.ibccoaching.com.br/portal/coaching-e-psicologia/o-que-e-neurociencia/>
- Marques-Pinto, A., Henriques de Jesus, É., Mendes, A. M. O. C., & Fronteira, I. (2015). Estudo RN4Cast em Portugal: Work Engagement dos Enfermeiros. *Revista de Investigação em Enfermagem*, 10, 26-36.
- McGregor, D. (1960). *The human side of enterprise*. McGraw-Hill.
- Metanálise. (2021, Abril). Em *Wikipedia*. <https://pt.wikipedia.org/wiki/Metan%C3%A1lise>
- Mind Tools Content Team (n.d.). *Theory X and Theory Y: Understanding People's Motivations*. Mind Tools. <https://www.mindtools.com/adi3nc1/theory-x-and-theory-y>
- Morse, J. J., & Lorsch, J. W. (1970, Maio). Beyond Theory Y. *Harvard Business Review*. <https://hbr.org/1970/05/beyond-theory-y>
- Neuroplasticidade. (2022, Setembro). Em *Wikipedia* <https://pt.wikipedia.org/wiki/Neuroplasticidade>
- Resiliência. (n.d.). Significados. <https://www.significados.com.br/resiliencia/>
- Rosenberg, M. (1989). *Society and the adolescent self-image* (Revised edition). Middletown, CT: Wesleyan University Press.
- Ryff, C. D., & Keyes, C. L. M. (1995). The structure of psychological well-being revisited. *Journal of personality and social psychology*, 69(4), 719.

- Sarrasin, J. B., Nenciovici, L., Foisy, L.-M. B., Allaire-Duquette, G., Riopel, M., & Masson, S. (2018). Effects of teaching the concept of neuroplasticity to induce a growth mindset on motivation, achievement, and brain activity: A meta-analysis. *Trends in Neuroscience and Education*, *12*, 22–31. <https://doi.org/10.1016/j.tine.2018.07.003>
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Salanova, M. (2006). The measurement of work engagement with a short questionnaire: A cross-national study. *Educational and psychological measurement*, *66*(4), 701-716.
- Shrauger, J.S., & Schohn, M. (1995). Self-confidence in college students: Conceptualization, measurement, and behavioral implications. *Assessment*, *2*(3), 255–278.
- Silvia, P. J. (2006). *Exploring the psychology of interest*. Oxford University Press. <https://doi.org/10.1093/acprof:oso/9780195158557.001.0001>
- Silvia, P. J. (2008). Appraisal components and emotion traits: Examining the appraisal basis of trait curiosity. *Cognition and Emotion*, *22*(1), 94-113.
- Siqueira, M. M. M., & Padovam, V. A. R. (2008). Bases Teóricas de Bem-Estar Subjetivo, Bem-Estar Psicológico e Bem-Estar no Trabalho. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, *24*(2), 201–209. <https://doi.org/10.1590/S0102-37722008000200010>
- Sternberg, R. J. (2005). Intelligence, Competence, and Expertise. In A. J. Elliot & C. S. Dweck (Eds.), *Handbook of competence and motivation* (pp. 15–30). Guilford Publications.
- Tomkins, S. (1962). *Affect imagery consciousness, Volume I. The positive affects*. Springer Publishing Company. <https://doi.org/10.1037/14351-000>
- Woodfin, V., Binder, P.-E., & Molde, H. (2020). The Psychometric Properties of the Frost Multidimensional Perfectionism Scale – Brief. *Frontiers in Psychology*, *11*, 1860. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.01860>
- Yeager, D. S., & Dweck, C. S. (2020). What can be learned from growth mindset controversies? *American Psychologist*, *75*(9), 1269–1284. <https://doi.org/10.1037/amp0000794>

## Apêndices

### Apêndice do Questionário

Estrutura do Questionário	Items Seleccionados (tradução PT)
Introdução e Consentimento	<p><i>O que é este questionário?</i>  <i>Este questionário pretende estudar o nosso mindset em contexto corporativo. Faz parte de um trabalho de mestrado de Chandra Games na Universidade Católica de Lisboa em colaboração com o Lidl. Os resultados obtidos serão utilizados primariamente para fins académicos.</i></p> <p><i>As respostas são anónimas?</i>  <i>As tuas respostas representam apenas a tua opinião individual e não da organização a que pertences. As tuas respostas são anónimas e confidenciais, serão sempre tratadas de forma agregada e sem possibilidade de indentificar o respondente.</i></p> <p><i>Quanto tempo levo a responder?</i>  <i>O questionário tem uma duração aproximada de 15 minutos, algumas pessoas podem responder mais depressa ou mais devagar. Todas as questões utilizadas são baseadas em perguntas validadas e com suporte empírico mas podem, por vezes, parecer repetitivas.</i></p> <p><i>Como devo responder?</i>  <i>Estamos interessados na tua primeira impressão. Não é necessário pensares muito em cada pergunta nem se estás ou não a ser consistente ao longo do questionário. Não existem respostas certas ou erradas. Por isso solicitamos que respondas de forma espontânea a todas as questões.</i></p> <p><i>Porque devo participar?</i>  <i>A tua participação é muito importante para criar uma visão sobre a importância do teu mindset em contexto corporativo. Se tiveres interesse, terás a oportunidade de ter acesso em primeira mão aos principais resultados deste estudo.</i></p>
Warm up questions - Sociodemográficas	<p>Qual a tua idade?            Menos que 18   18 anos a 24 anos   25 anos a 34 anos   35 anos a 44 anos   45 anos a 54 anos   Mais de 54</p> <p>Qual o teu género?            Masculino / Feminino</p> <p>Qual o teu nível escolar?            Ensino básico / secundário   Bacherlato / Licenciatura   Mestrado   Doutoramento</p> <p>Qual a tua função organização?            Escala de 0 a 10, sendo que 10 representa elementos da organização no topo da hierarquia, com mais poder e responsabilidade e 0 representa elementos da organização na base da hierarquia, com menos poder e responsabilidade.</p>
Parte I - Core - Mindset	<p><b>Mindset</b> (escala de 1 - discordo totalmente a 7 - concordo totalmente)</p> <p>1 - A inteligência é algo muito pessoal e intrínseco, não podemos transformá-la            2 - Somos capazes de aprender coisas novas, mas, na verdade, não podemos mudar o nosso nível de inteligência 3 - Qualquer que seja o nosso nível de inteligência, é sempre possível modificá-lo bastante            4 - Somos capazes de mudar substancialmente o nosso nível de inteligência            5 - Se somos um certo tipo de pessoa, não há muito o que se possa fazer para mudar esse fato            6 - Independente do tipo de pessoa que somos, é sempre possível modificá-lo substancialmente            7 - Podemos fazer as coisas de maneira diferente, mas a essência daquilo que somos não pode ser realmente modificada 8 - Somos capazes de modificar os elementos básicos do tipo de pessoa que somos            9 - Sou inteligente quando não cometo erros            10 - Sou inteligente quando termino uma tarefa rapidamente e ela fica perfeita            11 - Sou inteligente quando alguma coisa é fácil para mim, mas outras pessoas não conseguem fazê-la            12 - Sou inteligente quando algo é realmente difícil, esforço-me e realizo o que não conseguia fazer antes 13 - Sou inteligente quando me dedico a alguma coisa por bastante tempo e começo a entendê-la            14 - Existe num atleta um certo nível de habilidade desportiva e não há muito que possa fazer para mudar esse nível 15 - Para se ser bom no desporto, é preciso ter um dom natural            16 - Por melhor que se seja no desporto, poderá sempre melhorar, caso se esforce            17 - Para ser bem-sucedido no desporto, é preciso aprender técnicas e habilidades, e praticá-las regularmente 18 - O sucesso significa fazer o melhor possível, aprender e aperfeiçoar-se            19 - O esforço não é motivo de orgulho. É algo que levanta dúvidas sobre o talento 20 - O fracasso ou os reveses são motivadores. São informativos. Fazem-nos acordar 21 - O tipo de negociador que uma pessoa é não pode ser mudado substancialmente 22 - Bons negociadores nascem bons negociadores            23 - Todas as pessoas podem mudar até as suas qualidades mais básicas de negociação 24 - Nas negociações, a experiência é um grande professor</p>
Parte II - Determinantes	<p><b>Escala de perfeccionismo multidimensional</b> (escala de 1 - discordo totalmente a 5 - concordo totalmente)</p> <p>1 - Se eu não estabelecer padrões muito altos para mim mesmo, provavelmente acabo por ser uma pessoa menos válida            2 - É importante para mim ser competente em tudo que faço            3 - Procuo ser uma pessoa organizada            4 - Eu deveria ficar chateado ao cometer um erro            5 - Estabeleço metas mais altas do que a maioria das pessoas            6 - Se eu falhar parcialmente, é tão mau quanto falhar completamente            7 - Sou muito bom a concentrar os meus esforços para atingir um objetivo            8 - Mesmo quando faço algo com muito cuidado, muitas vezes sinto que não está a correr bem            9 - Eu detesto ser menos do que o melhor nas coisas que faço            10 - Tenho objetivos extremamente ambiciosos            11 - As pessoas provavelmente pensarão que sou menos válido se cometer um erro            12 - Se eu não for bem sucedido em todas as tarefas, as pessoas não me respeitarão            13 - Espero melhor desempenho nas minhas tarefas diárias do que a maioria das pessoas            14 - Sou uma pessoa organizada            15 - Costumo deixar trabalho para trás porque repito as coisas várias vezes            16 - Demoro muito tempo para fazer algo de forma correta</p>

<p>Parte II – Determinantes</p>	<p><b>Estilo de Liderança</b> (escala de 1 - discordo totalmente a 5 - concordo totalmente)  1 - A maioria das pessoas tenta fazer o mínimo de trabalho possível  2 - É apenas a natureza humana básica - as pessoas naturalmente não gostam do trabalho 3 -  Para a maioria das pessoas, o trabalho é tão natural quanto o lazer  4 - As pessoas gostam de trabalhar por natureza  5 - A maioria dos trabalhadores vai desleixar-se se for deixado sozinho pelas chefias  6 - A maioria dos trabalhadores está disposto a trabalhar mais do que o mínimo exigido  7 - As ideias dos trabalhadores geralmente resultam no desenvolvimento de sugestões úteis 8 - A  maioria dos trabalhadores não tem criatividade e imaginação  9 - Os trabalhadores geralmente têm pouco a contribuir quando solicitados a participar na tomada de decisões ou na solução de problemas 10 - Os  trabalhadores possuem imaginação e criatividade  11 - Os trabalhadores muitas vezes podem ajudar as chefias a tomar melhores decisões ou resolver problemas 12 - A  maioria dos trabalhadores prefere que lhe digam exatamente como fazer seu trabalho  13 - Em média uma pessoa exerce autodireção e autocontrole 14 - A  maioria dos trabalhadores não é confiável  15 - A maioria dos trabalhadores prefere definir os seus próprios objetivos e metas  16 - A maioria dos trabalhadores prefere descobrir a melhor forma de fazer seu trabalho</p> <p><b>Segurança psicológica</b> - Tipo de Feedback / Criatividade / Ideias Novas (de 1 - discordo totalmente a 5 - concordo totalmente)  1 - Nesta organização é fácil exprimir a minha opinião  2 - Se eu cometer um erro nesta organização, isso será frequentemente usado contra mim  3 - As pessoas nesta organização geralmente sentem -se à vontade para falar sobre problemas e divergências  4 - As pessoas nesta organização estão motivadas para partilhar informações sobre o que não funciona, bem como partilhar informações sobre o que funciona  5 - Guardar a informação é a melhor maneira de progredir nesta organização</p> <p><b>Justiça Processual</b> (de 1 - discordo totalmente a 5 - concordo totalmente)  1 - A minha chefia aplica as políticas de forma justa  2 - As políticas criadas pela minha chefia afetam todos de igual forma  3 - Os padrões estabelecidos pela minha chefia são aplicados igualmente entre todos os colaboradores  4 - A minha chefia trata todos os colaboradores da mesma forma ao aplicar as políticas da empresa  5 - A minha chefia segue regras diferentes ao lidar com colaboradores diferentes  6 - A minha chefia não favorece um colaborador em detrimento de outro  7 - A minha chefia aplica políticas consistentes a todos os colaboradores  8 - A minha chefia segue procedimentos justos na tomada de decisões  9 - Todos os colaboradores são tratados de igual forma pela minha chefia</p>
<p>Parte III – Consequentes</p>	<p><b>Engagement Profissional</b> (Escala: 0 – Nunca   1 – Algumas vezes ou menos por ano   2 – Uma vez ou menos por mês   3- Algumas vezes por mês   4 – Uma vez por semana   5 –  Algumas vezes por semana   6 – Todos os dias)  1 - No meu trabalho sinto-me cheio de energia  2 - No meu trabalho sinto-me com força e energia  3 - Sinto-me entusiasmado com o meu trabalho  4 - O meu trabalho inspira-me  5 - Quando me levanto de manhã apetece-me ir trabalhar  6 - Sinto-me feliz quando estou a trabalhar intensamente  7 - Estou orgulhoso do que faço neste trabalho  8 - Estou imerso no meu trabalho  9 - Quando estou a trabalhar perco a noção do tempo</p> <p><b>Curiosidade e exploração</b> (Escala: 1 – Muito pouco ou nada   2 – Um pouco   3 – Moderadamente   4 – Bastante   5- Extremamente)  1 - Em novas situações procuro ativamente o máximo de informação  2 - Estou no meu melhor quando faço algo complexo ou desafiante  3 - Vejo situações desafiantes como uma oportunidade para crescer e aprender  4 - Estou sempre à procura de experiências que desafiem a forma como penso sobre mim e sobre o mundo  5 - Frequentemente procuro oportunidades para me desafiar e crescer como pessoa  6 - Eu sou o tipo de pessoa que realmente gosta da incerteza da vida quotidiana  7 - Onde quer que eu vá, procuro coisas ou experiências novas  8 - Gosto de fazer coisas um pouco assustadoras  9 - Prefiro trabalhos que são extremamente imprevisíveis  10 - Sou o tipo de pessoa que abraça pessoas, eventos e lugares desconhecidos</p> <p><b>Bem-estar psicológico</b> (Escala: 1 - concordo plenamente   2 - concordo um pouco   3 - concordo um pouco   4 - nem  concordo nem discordo   5 - discordo um pouco   6 - discordo um pouco   7 - discordo totalmente)  1 - As exigências da vida quotidiana muitas vezes deixam-me em baixo  2 - Em geral, sinto que estou no controlo da situação em que vivo  3 - Sou bem-sucedido a gerir as responsabilidades da vida diária  4 - Costumo ser influenciado por pessoas com opiniões fortes  5 - Tenho confiança nas minhas próprias opiniões, mesmo que sejam diferentes da forma como a maioria das pessoas pensa  6 - Eu avalio-me pelo que acho importante, não pelos valores que os outros pensam que são importantes  7 - Para mim, a vida tem sido um processo contínuo de aprendizagem, mudança e crescimento  8 - Acho importante ter novas experiências que desafiem a forma como penso sobre mim e sobre o mundo  9 - Eu desisti de tentar fazer grandes melhorias ou mudanças na minha vida há muito tempo  10 - Manter relacionamentos próximos tem sido difícil e frustrante para mim  11 - As pessoas descrevem-me como uma pessoa generosa, disposta a partilhar o meu tempo com os outros  12 - Não vivenciei muitos relacionamentos calorosos e de confiança com os outros  13 - Algumas pessoas vagueiam sem rumo pela vida, mas eu não sou uma delas  14 - Vivo a vida um dia de cada vez e realmente não penso no futuro  15 - Às vezes sinto-me como se tivesse feito tudo o que havia para fazer na vida  16 - Gosto da maioria das partes da minha personalidade  17 - Quando olho para a história da minha vida, fico satisfeito com a forma como as coisas aconteceram até agora  18 - De muitas maneiras, sinto-me dececionado com as minhas conquistas na vida</p>

	<p><b>Resiliência</b> (Escala: 1 - nada verdadeiro   2 - raramente verdadeiro   3 - às vezes verdadeiro   4 - frequentemente verdadeiro   5 - verdadeiro quase tudo da época)</p> <p>1 - Sou capaz de me adaptar quando ocorrem mudanças  2 - Posso lidar com o que aparecer no meu caminho  3 - Eu tento ver o lado engraçado das coisas quando me deparo com problemas  4 - Ter de lidar com o stress pode tornar-me mais forte  5 - Costumo recuperar depois de uma doença, lesão ou outras dificuldades  6 - Acredito que posso alcançar os meus objetivos, mesmo que haja obstáculos  7 - Sob pressão, fico focado e penso com clareza  8 - Não sou facilmente desencorajado pelo fracasso  9 - Considero-me uma pessoa forte ao lidar com os desafios e dificuldades da vida  10 - Sou capaz de lidar com sentimentos desagradáveis ou dolorosos como tristeza, medo e raiva</p>
	<p><b>Autoconfiança</b> (1 - Discordo fortemente   2 - Discordo   3 - Fortemente neutro   4 - Concordo)</p> <p>1 - Um mau resultado numa competição tem um efeito muito negativo na minha autoconfiança  2 - A minha autoconfiança sobe e desce muito  3 - O feedback negativo dos outros não afeta o meu nível de autoconfiança  4 - Se eu tiver um mau desempenho, a minha confiança não é abalada  5 - A minha autoconfiança é estável, não varia muito  6 - A minha autoconfiança não é muito afetada pelo resultado da competição  7 - Se eu cometer um erro, isso terá um efeito bastante negativo na minha autoconfiança  8 - A minha autoconfiança permanece estável, independentemente das oscilações da minha forma física</p>
	<p><b>Autoestima</b> (1 - Discordo totalmente   2 - Discordo   3 - Concordo   4 - Concordo totalmente)</p> <p>1 - Sinto que sou uma pessoa digna de apreço, pelo menos tanto quanto os outros  2 - Sinto que tenho qualidades positivas  3 - Geralmente, sou levado a pensar que sou um fracassado  4 - Eu sou capaz de fazer as coisas tão bem quanto a maioria das pessoas  5 - Sinto que não tenho muito do que me orgulhar  6 - Tenho uma atitude positiva em relação a mim mesmo  7 - No geral, estou satisfeito comigo mesmo  8 - Gostaria de ter mais respeito por mim mesmo  9 - Por vezes sinto-me inútil  10 - Por vezes penso que não sirvo para nada</p>
<i>Cool down questions</i>	Se tiveres algum comentário acerca deste questionário por favor coloca aqui: _____
<i>Debriefing</i>	As tuas respostas foram submetidas com sucesso. Obrigada pela tua participação. Se quiseres saber mais acerca dos resultados deste estudo escreve aqui o teu e-mail. (é direcionado para uma página não relacionada com o questionário)

## Apêndice A. Estatísticas Descritivas dos Itens do Questionário

Tabela A1.

*Estatísticas Descritivas dos Itens da Escala Growth Mindset*

Itens	N	NAs	Mínimo	Máximo	Mediana	Média	Variância	Desvio Padrão	1º Quartil	3º Quartil	Assimetria	Curtose
Mindset_1	136	25	1	6	2	2.30	1.53	1.24	2	4	1.03	0.51
Mindset_2	136	25	1	6	2	2.32	1.55	1.25	2	4	0.74	-0.21
Mindset_3	135	26	1	6	4	3.54	1.32	1.15	2	4	-0.10	-0.63
Mindset_4	135	26	1	6	4	3.52	1.28	1.13	2	4	-0.15	-0.64
Mindset_5	135	26	1	6	2	2.06	1.07	1.03	2	4	1.13	1.29
Mindset_6	135	26	1	6	4	3.49	1.19	1.09	2	4	-0.06	-0.69
Mindset_7	135	26	1	6	3	3.13	1.52	1.23	2	4	0.10	-0.88
Mindset_8	135	26	1	6	3	3.19	1.40	1.18	2	4	-0.02	-0.82
Mindset_9	135	26	1	6	1	1.67	0.93	0.96	2	4	1.65	2.97
Mindset_10	135	26	1	6	2	2.34	1.08	1.04	2	4	0.72	0.40
Mindset_11	136	25	1	6	2	2.21	1.44	1.20	2	4	0.91	0.19
Mindset_12	135	26	1	6	4	3.43	1.41	1.19	2	4	-0.23	-0.70
Mindset_13	134	27	1	6	3	3.17	1.42	1.19	2	4	-0.07	-0.78
Mindset_14	135	26	1	6	2	2.09	1.23	1.11	2	4	1.36	2.09
Mindset_15	135	26	1	6	2	2.58	1.11	1.05	2	4	0.44	-0.08
Mindset_16	135	26	1	6	5	4.54	0.62	0.79	2	4	-1.44	3.03
Mindset_17	135	26	2	6	5	4.61	0.39	0.62	2	4	-0.96	1.51
Mindset_18	135	26	1	6	5	4.26	1.04	1.02	2	4	-1.07	0.75
Mindset_19	135	26	1	6	1	1.49	1.06	1.03	2	4	2.85	8.82
Mindset_20	135	26	1	6	4	3.92	0.91	0.95	2	4	-0.40	-0.26
Mindset_21	135	26	1	6	2	2.07	1.20	1.10	2	4	1.24	1.58
Mindset_22	134	27	1	6	2	2.13	1.06	1.03	2	4	0.83	0.65
Mindset_23	136	25	2	6	4	4.27	0.76	0.87	2	4	-0.55	0.04
Mindset_24	135	26	1	6	4	3.67	0.91	0.95	2	4	-0.07	0.07

Tabela A2.

*Estatísticas Descritivas dos Itens da Escala Perfeccionismo*

Itens	N	NAs	Mínimo	Máximo	Mediana	Média	Variância	Desvio Padrão	1º Quartil	3º Quartil	Assimetria	Curtose
Perfeccionismo 1	127	34	1	99	4	6.55	209.07	14.46	2	4	6.17	36.48
Perfeccionismo 2	127	34	2	99	5	5.13	71.08	8.43	2	4	10.87	118.03
Perfeccionismo_3	127	34	1	99	3	3.45	74.39	8.63	2	4	10.70	115.60
Perfeccionismo 4	127	34	1	99	3	3.54	74.20	8.61	2	4	10.71	115.78
Perfeccionismo 5	127	34	1	99	4	10.20	607.29	24.64	2	4	3.29	8.95
Perfeccionismo_6	127	34	1	99	2	4.03	146.76	12.11	2	4	7.58	56.47
Perfeccionismo 7	127	34	2	99	4	4.53	72.01	8.49	2	4	10.86	117.95
Perfeccionismo 8	128	33	1	99	3	4.46	144.27	12.01	2	4	7.61	56.97
Perfeccionismo_9	127	34	1	99	4	4.98	143.90	12.00	2	4	7.58	56.44
Perfeccionismo_10	127	34	1	99	3	4.17	73.14	8.55	2	4	10.73	116.00
Perfeccionismo 11	127	34	1	99	3	4.17	146.51	12.10	2	4	7.57	56.32
Perfeccionismo 12	128	33	1	99	2	3.21	74.15	8.61	2	4	10.75	116.62
Perfeccionismo_13	127	34	1	99	4	8.27	412.29	20.30	2	4	4.20	15.84
Perfeccionismo 14	128	33	1	99	4	5.40	140.98	11.87	2	4	7.65	57.34
Perfeccionismo 15	127	34	1	99	2	3.39	148.24	12.18	2	4	7.62	56.87
Perfeccionismo 16	127	34	1	99	2	3.01	74.47	8.63	2	4	10.84	117.56

Tabela A3.

*Estatísticas Descritivas dos Itens da Escala Liderança*

Itens	N	NAs	Mínimo	Máximo	Mediana	Média	Variância	Desvio Padrão	1º Quartil	3º Quartil	Assimetria	Curtose
Lideranca_1	122	39	1	99	2	4.92	226.11	15.04	2	4	6.02	34.68
Lideranca_2	122	39	1	99	3	6.57	369.01	19.21	2	4	4.56	18.97
Lideranca_3	122	39	1	99	2	5.50	299.97	17.32	2	4	5.15	24.85
Lideranca_4	122	39	1	99	2	7.95	509.80	22.58	2	4	3.75	12.18
Lideranca_5	122	39	1	99	2	6.32	371.18	19.27	2	4	4.55	18.95
Lideranca_6	122	39	1	99	4	6.43	294.02	17.15	2	4	5.15	24.86
Lideranca_7	122	39	1	99	4	6.32	219.13	14.80	2	4	6.03	34.79
Lideranca_8	122	39	1	99	2	6.62	445.56	21.11	2	4	4.11	15.04
Lideranca_9	122	39	1	99	2	3.46	154.25	12.42	2	4	7.46	54.41
Lideranca_10	122	39	2	99	4	6.34	218.87	14.79	2	4	6.04	34.85
Lideranca_11	122	39	2	99	5	6.24	144.93	12.04	2	4	7.50	54.79
Lideranca_12	122	39	1	99	3	6.93	366.06	19.13	2	4	4.56	18.98
Lideranca_13	122	39	1	99	3	10.92	699.28	26.44	2	4	3.00	7.10
Lideranca_14	122	39	1	99	2	4.84	303.52	17.42	2	4	5.17	24.97
Lideranca_15	122	39	1	99	3	8.65	501.85	22.40	2	4	3.75	12.19
Lideranca_16	123	38	1	99	3	8.11	427.93	20.69	2	4	4.13	15.19

Tabela A4.

*Estatísticas Descritivas dos Itens da Escala Segurança*

Itens	N	NAs	Mínimo	Máximo	Mediana	Média	Variância	Desvio Padrão	1º Quartil	3º Quartil	Assimetria	Curtose
Seguranca_1	121	40	1	99	3	6.40	296.93	17.23	2	4	5.12	24.57
Seguranca_2	122	39	1	99	3	6.93	366.54	19.15	2	4	4.55	18.92
Seguranca_3	122	39	1	99	3	9.76	640.78	25.31	2	4	3.21	8.40
Seguranca_4	120	41	1	99	3	6.35	299.83	17.32	2	4	5.10	24.32
Seguranca_5	121	40	1	99	2	5.32	303.77	17.43	2	4	5.12	24.59

Tabela A5.

*Estatísticas Descritivas dos Itens da Escala Justiça*

Itens	N	NAs	Mínimo	Máximo	Mediana	Média	Variância	Desvio Padrão	1º Quartil	3º Quartil	Assimetria	Curtose
Justica_1	119	42	1	99	3	8.11	443.44	21.06	2	4	4.04	14.50
Justica_2	118	43	1	99	3	8.83	518.42	22.77	2	4	3.67	11.60
Justica_3	120	41	1	99	3	7.88	441.99	21.02	2	4	4.06	14.65
Justica_4	119	42	1	99	3	5.63	228.66	15.12	2	4	5.93	33.65
Justica_5	119	42	1	99	3	7.18	374.25	19.35	2	4	4.48	18.33
Justica_6	120	41	1	99	3	6.26	300.50	17.33	2	4	5.10	24.31
Justica_7	120	41	1	99	3	7.07	371.84	19.28	2	4	4.50	18.53
Justica_8	119	42	1	99	3	6.40	301.94	17.38	2	4	5.08	24.11
Justica_9	119	42	1	99	3	7.76	447.19	21.15	2	4	4.04	14.48

Tabela A6.

*Estatísticas Descritivas dos Itens da Escala Engajement*

Itens	N	NAs	Mínimo	Máximo	Mediana	Média	Variância	Desvio Padrão	1º Quartil	3º Quartil	Assimetria	Curtose
Engagement_1	116	45	1	99	6	6.68	153.38	12.38	4	7	7.13	50.24
Engagement_2	114	47	1	99	6	7.03	154.31	12.42	4	7	7.11	49.73
Engagement_3	115	46	1	99	6	6.77	154.74	12.44	4	7	7.08	49.57
Engagement_4	115	46	1	99	6	7.60	228.28	15.11	4	7	5.77	31.94
Engagement_5	115	46	1	99	6	7.67	228.29	15.11	4	7	5.75	31.83
Engagement_6	115	46	1	99	6	6.81	154.33	12.42	4	7	7.10	49.75
Engagement_7	115	46	1	99	6	9.75	367.49	19.17	4	7	4.37	17.43
Engagement_8	116	45	1	99	6	11.28	500.45	22.37	4	7	3.62	11.27
Engagement_9	116	45	1	99	6	6.32	78.01	8.83	4	7	9.94	101.53

Tabela A7.

*Estatísticas Descritivas dos Itens da Escala Curiosidade*

Itens	N	NAs	Mínimo	Máximo	Mediana	Média	Variância	Desvio Padrão	1º Quartil	3º Quartil	Assimetria	Curiose
Curiosidade_1	112	49	1	99	5	6.12	158.93	12.61	3	5	7.14	49.62
Curiosidade_2	112	49	2	99	4	5.80	159.98	12.65	3	5	7.14	49.64
Curiosidade_3	111	50	2	99	4	5.94	161.10	12.69	3	5	7.10	49.08
Curiosidade_4	111	50	1	99	4	5.46	163.03	12.77	3	5	7.08	48.90
Curiosidade_5	112	49	1	99	4	5.54	161.13	12.69	3	5	7.12	49.46
Curiosidade_7	111	50	1	99	3	4.25	167.72	12.95	3	5	7.05	48.62
Curiosidade_8	111	50	1	99	4	5.17	164.12	12.81	3	5	7.07	48.85
Curiosidade_9	112	49	1	99	3	5.07	246.39	15.70	3	5	5.73	31.35
Curiosidade_10	111	50	1	99	3	4.32	167.17	12.93	3	5	7.07	48.80
Curiosidade_11	111	50	1	99	3	4.91	165.48	12.86	3	5	7.04	48.57

Tabela A8.

*Estatísticas Descritivas dos Itens da Escala Bem-Estar*

Itens	N	NAs	Mínimo	Máximo	Mediana	Média	Variância	Desvio Padrão	1º Quartil	3º Quartil	Assimetria	Curiose
Bem_estar_1	111	50	1	99	2	4.39	168.00	12.96	2	6	7.00	48.15
Bem_estar_2	110	51	1	99	3	5.23	166.71	12.91	2	6	6.96	47.59
Bem_estar_3	111	50	1	99	4	6.56	242.61	15.58	2	6	5.64	30.53
Bem_estar_4	111	50	1	99	4	5.99	162.99	12.77	2	6	6.96	47.76
Bem_estar_5	111	50	1	99	2	4.32	168.16	12.97	2	6	7.01	48.21
Bem_estar_6	111	50	1	99	2	4.15	168.44	12.98	2	6	7.03	48.39
Bem_estar_7	112	49	1	99	2	3.65	168.23	12.97	2	6	7.09	49.15
Bem_estar_8	111	50	1	99	2	3.75	169.41	13.02	2	6	7.06	48.68
Bem_estar_9	111	50	1	99	6	9.20	306.25	17.50	2	6	4.86	21.99
Bem_estar_10	111	50	1	99	6	6.86	160.43	12.67	2	6	6.92	47.47
Bem_estar_11	111	50	1	99	2	6.05	327.90	18.11	2	6	4.86	22.03
Bem_estar_12	112	49	1	99	5.5	7.46	235.94	15.36	2	6	5.66	30.78
Bem_estar_13	111	50	1	99	2	8.87	554.09	23.54	2	6	3.52	10.56
Bem_estar_14	111	50	1	99	5	6.56	161.19	12.70	2	6	6.94	47.64
Bem_estar_15	111	50	1	99	7	7.57	157.08	12.53	2	6	6.98	48.04
Bem_estar_16	111	50	1	99	3	4.58	166.76	12.91	2	6	7.04	48.51
Bem_estar_17	111	50	1	99	2	4.61	167.48	12.94	2	6	6.98	47.99
Bem_estar_18	110	51	1	99	6	6.99	161.22	12.70	2	6	6.91	47.14

Tabela A9.

*Estatísticas Descritivas dos Itens da Escala Resiliência*

Itens	N	NAs	Mínimo	Máximo	Mediana	Média	Variância	Desvio Padrão	1º Quartil	3º Quartil	Assimetria	Curtose
Resiliencia_1	110	51	2	99	4	6.08	161.84	12.72	3	5	7.08	48.75
Resiliencia_2	110	51	1	99	4	6.69	241.67	15.55	3	5	5.70	30.91
Resiliencia_3	111	50	1	99	4	6.19	242.68	15.58	3	5	5.71	31.05
Resiliencia_4	111	50	1	99	4	5.30	163.90	12.80	3	5	7.06	48.71
Resiliencia_5	111	50	3	99	5	7.04	237.45	15.41	3	5	5.74	31.29
Resiliencia_6	111	50	2	99	4	6.00	160.65	12.67	3	5	7.11	49.22
Resiliencia_7	110	51	1	99	4	5.45	164.56	12.83	3	5	7.05	48.43
Resiliencia_8	111	50	1	99	4	6.43	241.05	15.53	3	5	5.72	31.15
Resiliencia_9	111	50	1	99	4	5.87	161.47	12.71	3	5	7.09	48.98
Resiliencia_10	111	50	1	99	4	5.27	163.62	12.79	3	5	7.08	48.95

Tabela A10.

*Estatísticas Descritivas dos Itens da Escala Auto-Confiança*

Itens	N	NAs	Mínimo	Máximo	Mediana	Média	Variância	Desvio Padrão	1º Quartil	3º Quartil	Assimetria	Curtose
Autoconfianca_1	111	50	1	5	2	2.40	0.59	0.77	2	3	0.89	1.29
Autoconfianca_2	111	50	1	5	2	2.49	0.85	0.92	2	3	0.90	0.38
Autoconfianca_3	111	50	1	5	2	2.45	0.96	0.98	2	3	0.57	0.25
Autoconfianca_4	111	50	1	5	2	2.45	0.85	0.92	2	3	0.45	0.12
Autoconfianca_5	112	49	1	5	3	2.71	0.73	0.86	2	3	0.25	-0.26
Autoconfianca_6	111	50	1	5	3	2.86	1.00	1.00	2	3	0.40	-0.36
Autoconfianca_7	111	50	1	5	2	2.46	0.78	0.88	2	3	0.48	0.05
Autoconfianca_8	112	49	1	5	2	2.54	0.95	0.98	2	3	0.50	0.08

Tabela A11.

*Estatísticas Descritivas dos Itens da Escala Auto-Estima*

Itens	N	NAs	Mínimo	Máximo	Mediana	Média	Variância	Desvio Padrão	1º Quartil	3º Quartil	Assimetria	Curtose
Autoestima 1	109	52	2	99	3	4.33	84.08	9.17	2	4	10.10	101.25
Autoestima_2	110	51	2	99	4	6.20	243.92	15.62	2	4	5.72	31.00
Autoestima 3	109	52	1	99	1	3.36	173.05	13.15	2	4	7.05	48.27
Autoestima_4	110	51	1	99	3	4.15	83.75	9.15	2	4	10.12	101.89
Autoestima 5	109	52	1	99	2	4.30	256.64	16.02	2	4	5.68	30.61
Autoestima 6	108	53	1	99	3	6.63	331.79	18.22	2	4	4.82	21.50
Autoestima_7	109	52	1	99	3	6.64	328.51	18.12	2	4	4.85	21.74
Autoestima 8	109	52	1	99	2	4.88	254.12	15.94	2	4	5.66	30.45
Autoestima 9	109	52	1	99	2	2.75	87.47	9.35	2	4	10.00	99.91
Autoestima_10	109	52	1	99	1	2.57	87.64	9.36	2	4	10.03	100.29

## Apêndice B. Estatísticas Descritivas dos Fatores Considerados

Tabela B1.

*Descritivas dos Factores Resultantes das Análises Factoriais Confirmatórias e respetivas Medidas de Consistência Interna*

Escala	Factores	N	NA	Mínimo	Máximo	Mediana	Média	Variância	Desvio Padrão	1º Quartil	3º Quartil	$\alpha$	$\alpha$ Estandarizado
Perfeccionismo	Personal Standards	115.00	46.00	1.50	5.00	3.50	3.56	0.43	0.66	2.50	4.00	0.73	0.73
	Organization	125.00	36.00	1.50	5.00	4.00	4.15	0.59	0.77	2.50	4.00	0.79	0.80
	Concern Over Mistakes	123.00	38.00	1.00	4.40	2.80	2.77	0.58	0.76	2.50	4.00	0.66	0.66
	Doubts About Actions	124.00	37.00	1.00	4.33	2.33	2.36	0.51	0.71	2.50	4.00	0.54	0.55
	Escala Total	110.00	51.00	1.69	4.44	3.19	3.14	0.25	0.50	2.50	4.00	0.76	0.75
Liderança	Industriousness	112.00	49.00	1.50	4.83	3.17	3.21	0.40	0.63	3.19	4.00	0.66	0.66
	Thrustworthiness	115.00	46.00	3.00	5.00	4.20	4.20	0.26	0.51	3.19	4.00	0.63	0.63
	Capability	107.00	54.00	1.60	5.00	3.40	3.41	0.31	0.55	3.19	4.00	0.61	0.61
	Escala Total	102.00	59.00	2.63	4.75	3.63	3.59	0.16	0.40	3.19	4.00	0.73	0.74
Auto-Confiança	Escala Total	111.00	50.00	1.38	4.38	3.00	2.95	0.31	0.56	2.63	3.34	0.76	0.77
	Acceptance/Self-Liking	102.00	59.00	1.00	4.00	3.20	3.09	0.59	0.77	3.00	3.78	0.91	0.92
	Escala Total	100.00	61.00	1.60	4.00	3.40	3.26	0.31	0.55	3.00	3.78	0.89	0.89
Bem-Estar	Domínio Ambiental	106.00	55.00	1.67	7.00	4.67	4.62	1.32	1.15	4.64	6.00	0.49	0.49
	Autonomia	109.00	52.00	1.67	7.00	5.33	5.10	1.17	1.08	4.64	6.00	0.50	0.51
	Crescimento Pessoal	107.00	54.00	2.00	7.00	6.33	5.98	0.95	0.98	4.64	6.00	0.61	0.62
	Relações Positivas com os Outros	106.00	55.00	1.67	7.00	5.33	5.18	1.75	1.32	4.64	6.00	0.68	0.67
	Propósito de Vida	104.00	57.00	2.33	7.00	5.33	5.31	0.91	0.96	4.64	6.00	0.03	0.02
	Auto-Aceitação	108.00	53.00	1.67	7.00	5.67	5.18	1.60	1.26	4.64	6.00	0.74	0.73
	Escala Total	95.00	66.00	2.00	6.72	5.33	5.20	0.72	0.85	4.64	6.00	0.85	0.85

Tabela B2.

*Descritivas dos Factores Resultantes das Análises Factoriais Confirmatórias e respetivas Medidas de Consistência Interna (Continuação)*

Escala	Factores	N	NA	Mínimo	Máximo	Mediana	Média	Variância	Desvio Padrão	1º Quartil	3º Quartil	$\alpha$	$\alpha$ Estandarizado
Curiosidade	Curiosidade, Exploração	109.00	52.00	1.60	5.00	4.00	4.08	0.41	0.64	2.90	4.20	0.77	0.77
	Acolhimento	108.00	53.00	1.00	4.80	2.80	2.85	0.84	0.92	2.90	4.20	0.84	0.84
	Escala Total	108.00	53.00	1.40	4.90	3.50	3.46	0.48	0.69	2.90	4.20	0.86	0.85
Engagement	Vigor	111.00	50.00	1.00	7.00	5.67	5.25	2.15	1.47	4.56	6.33	0.92	0.93
	Dedication	109.00	52.00	1.00	7.00	5.67	5.31	2.16	1.47	4.56	6.33	0.89	0.89
	Absorption	108.00	53.00	1.00	7.00	5.67	5.43	1.62	1.27	4.56	6.33	0.71	0.72
	Escala Total	105.00	56.00	1.33	7.00	5.67	5.31	1.69	1.30	4.56	6.33	0.93	0.93
Justiça Procedimental	Escala Total	107.00	54.00	1.00	5.00	3.00	3.11	1.03	1.01	2.25	3.78	0.96	0.96
Resiliência	Resistence	108.00	53.00	2.33	5.00	4.00	4.11	0.45	0.67	3.60	4.50	0.64	0.64
	Coping	106.00	55.00	1.00	5.00	3.75	3.61	0.65	0.81	3.60	4.50	0.74	0.75
	Adaptation	105.00	56.00	3.00	5.00	4.33	4.32	0.28	0.53	3.60	4.50	0.62	0.62
	Escala Total	102.00	59.00	2.20	5.00	4.10	3.98	0.35	0.59	3.60	4.50	0.93	0.93
Segurança	Escala Total	107.00	54.00	1.00	5.00	3.40	3.31	0.86	0.93	2.60	4.00	0.84	0.84

Tabela B3.

*Estatística Descritiva da Escala Mindset (Solução Original de 3 Factores com Exclusão do item 14)*

	N	NA	Mínimo	Máximo	Mediana	Média	Variância	Desvio Padrão	1º Quartil	3º Quartil	$\alpha$	$\alpha$ Estandarizado
Factor 1	137.00	24.00	2.88	5.00	4.22	4.19	0.20	0.45	4.00	5.13	0.30	0.35
Factor 2	135.00	26.00	2.00	6.00	4.00	3.87	0.52	0.72	4.00	5.13	0.65	0.65
Factor 3	135.00	26.00	2.50	6.63	5.75	5.66	0.29	0.54	4.00	5.13	0.61	0.60
Escala Total	137.00	24.00	3.76	5.57	4.71	4.69	0.12	0.34	4.00	5.13	0.54	0.56

*Nota:* As descritivas apresentadas incluem participantes com valores omissos e outliers

## Apêndice C. Correlações entre os Fatores das Dimensões Consideradas

Tabela C1.

Correlação entre os Fatores da Escala Mindset (Variável Dependente) e os Fatores das restantes Escalas (Variáveis Independentes)

	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.	9.	10.	11.	12.	13.	14.	15.	16.	17.	18.	19.	20.	21.	22.	23.	24.	25.	26.	27.	28.	29.	
1. Mindset (Factor Mudança)	---																													
2. Mindset (Factor Esforço)	0.09	---																												
3. Mindset (Factor Natureza/Dom)	<b>0.39</b>	0.03	---																											
4. Perfeccionismo (Personal Standards)	-0.10	0.13	0.10	---																										
5. Perfeccionismo (Organization)	0.09	<b>0.22</b>	-0.03	0.11	---																									
6. Perfeccionismo (Concern Over Mistakes)	<b>-0.15</b>	0.21	-0.07	<b>0.50</b>	0.08	---																								
7. Perfeccionismo (Doubts About Actions)	-0.02	0.12	0.18	0.11	-0.12	<b>0.36</b>	---																							
8. Liderança (Industrious)	<b>0.24</b>	<b>0.25</b>	<b>0.26</b>	0.11	0.15	-0.08	0.03	---																						
9. Liderança (Thrustworthy)	<b>0.17</b>	<b>0.29</b>	<b>0.20</b>	0.00	0.04	-0.17	-0.10	<b>0.30</b>	---																					
10. Liderança (Capable)	-0.03	0.16	0.17	0.02	-0.03	0.03	0.13	<b>0.27</b>	<b>0.24</b>	---																				
11. Auto-Confiança	0.02	-0.14	-0.09	-0.04	0.09	<b>-0.41</b>	<b>-0.41</b>	0.14	0.11	0.06	---																			
12. Auto-Estima (Self Concept)	0.13	-0.05	0.05	0.04	<b>0.15</b>	<b>-0.23</b>	<b>-0.24</b>	0.19	0.05	0.01	<b>0.44</b>	---																		
13. Auto-Estima (Self Liking)	0.06	-0.03	-0.07	-0.03	0.14	<b>-0.35</b>	<b>-0.49</b>	0.20	0.06	-0.04	<b>0.65</b>	<b>0.64</b>	---																	
14. Bem-Estar (Domínio Ambiental)	-0.11	-0.04	-0.03	-0.19	<b>-0.30</b>	0.13	<b>0.35</b>	<b>-0.22</b>	-0.16	-0.04	<b>-0.51</b>	<b>-0.37</b>	<b>-0.56</b>	---																
15. Bem-Estar (Autonomia)	0.01	0.14	0.13	0.02	-0.05	0.05	<b>0.27</b>	0.03	-0.01	-0.07	<b>-0.36</b>	<b>-0.22</b>	<b>-0.28</b>	<b>0.40</b>	---															
16. Bem-Estar (Crescimento Pessoal)	<b>-0.27</b>	-0.20	<b>-0.27</b>	0.00	-0.16	0.07	0.07	-0.17	<b>-0.35</b>	-0.11	-0.16	<b>-0.22</b>	<b>-0.23</b>	<b>0.40</b>	<b>0.36</b>	---														
17. Bem-Estar (Relações)	<b>-0.26</b>	-0.08	-0.16	0.04	-0.20	0.07	0.13	-0.12	-0.10	-0.15	<b>-0.31</b>	<b>-0.26</b>	<b>-0.36</b>	<b>0.52</b>	<b>0.37</b>	<b>0.56</b>	---													
18. Bem-Estar (Propósito de Vida)	-0.02	-0.10	-0.10	-0.04	<b>-0.32</b>	0.00	0.08	<b>-0.23</b>	-0.25	-0.15	-0.14	-0.10	-0.16	<b>0.38</b>	0.23	<b>0.43</b>	<b>0.26</b>	---												
19. Bem-Estar (Auto-Aceitação)	-0.13	-0.04	-0.13	-0.15	<b>-0.22</b>	0.10	<b>0.24</b>	<b>-0.28</b>	-0.20	-0.01	<b>-0.42</b>	<b>-0.45</b>	<b>-0.56</b>	<b>0.69</b>	<b>0.38</b>	<b>0.58</b>	<b>0.59</b>	<b>0.32</b>	---											
20. Curiosidade (Exploração)	0.06	0.04	0.11	0.19	0.09	-0.08	-0.11	0.11	0.12	0.14	<b>0.39</b>	<b>0.29</b>	<b>0.30</b>	<b>-0.24</b>	-0.13	<b>-0.31</b>	<b>-0.20</b>	-0.11	<b>-0.33</b>	---										
21. Curiosidade (Acolhimento)	0.11	-0.04	0.16	<b>0.22</b>	-0.08	-0.15	-0.03	0.10	0.06	0.09	<b>0.37</b>	0.18	<b>0.31</b>	<b>-0.33</b>	-0.20	<b>-0.37</b>	<b>-0.34</b>	-0.09	<b>-0.33</b>	<b>0.57</b>	---									
22. Engagement (Vigor)	0.12	0.14	0.07	0.11	<b>0.18</b>	-0.09	<b>-0.22</b>	<b>0.37</b>	<b>0.24</b>	0.11	<b>0.33</b>	<b>0.25</b>	<b>0.44</b>	<b>-0.54</b>	-0.05	<b>-0.24</b>	<b>-0.18</b>	-0.20	<b>-0.44</b>	<b>0.41</b>	<b>0.31</b>	---								
23. Engagement (Dedication)	0.10	0.12	0.07	0.06	0.18	-0.16	<b>-0.19</b>	<b>0.31</b>	0.20	0.07	<b>0.36</b>	<b>0.31</b>	<b>0.48</b>	<b>-0.50</b>	-0.03	<b>-0.23</b>	-0.17	<b>-0.23</b>	<b>-0.48</b>	<b>0.38</b>	<b>0.25</b>	<b>0.84</b>	---							
24. Engagement (Absorption)	0.17	0.15	0.08	0.14	0.15	0.09	-0.14	<b>0.30</b>	0.11	0.11	<b>0.22</b>	0.12	<b>0.25</b>	<b>-0.28</b>	0.02	-0.19	-0.20	-0.10	<b>-0.31</b>	<b>0.41</b>	<b>0.22</b>	<b>0.73</b>	<b>0.75</b>	---						
25. Justiça	0.02	0.08	0.02	0.14	0.08	-0.07	-0.03	<b>0.21</b>	0.15	-0.03	<b>0.21</b>	0.04	0.18	<b>-0.21</b>	0.00	-0.13	-0.13	-0.10	<b>-0.32</b>	0.12	<b>0.27</b>	<b>0.43</b>	<b>0.46</b>	<b>0.26</b>	---					
26. Resiliência (Resistance)	-0.02	-0.04	0.02	<b>0.25</b>	0.15	-0.09	<b>-0.25</b>	0.19	-0.02	-0.04	<b>0.46</b>	<b>0.42</b>	<b>0.53</b>	<b>-0.42</b>	<b>-0.19</b>	<b>-0.24</b>	<b>-0.25</b>	-0.06	<b>-0.43</b>	<b>0.49</b>	<b>0.43</b>	<b>0.41</b>	<b>0.36</b>	<b>0.32</b>	0.18	---				
27. Resiliência (Coping)	0.04	-0.08	0.08	<b>0.29</b>	0.00	-0.08	-0.15	<b>0.23</b>	-0.02	-0.03	<b>0.38</b>	<b>0.37</b>	<b>0.52</b>	<b>-0.42</b>	-0.19	-0.12	<b>-0.26</b>	0.00	<b>-0.38</b>	<b>0.38</b>	<b>0.49</b>	<b>0.34</b>	<b>0.22</b>	0.18	0.16	<b>0.67</b>	---			
28. Resiliência (Adaptation)	0.12	0.04	<b>0.25</b>	0.19	0.15	-0.09	-0.10	0.13	0.11	0.07	<b>0.32</b>	<b>0.42</b>	<b>0.43</b>	<b>-0.38</b>	<b>-0.17</b>	<b>-0.29</b>	<b>-0.36</b>	-0.14	<b>-0.38</b>	<b>0.46</b>	<b>0.45</b>	<b>0.23</b>	<b>0.23</b>	<b>0.22</b>	0.03	<b>0.58</b>	<b>0.67</b>	---		
29. Segurança	-0.07	-0.04	0.01	0.16	0.02	0.01	-0.07	<b>0.20</b>	0.10	0.09	<b>0.25</b>	<b>0.19</b>	<b>0.32</b>	<b>-0.37</b>	-0.09	-0.10	-0.18	-0.21	<b>-0.40</b>	<b>0.28</b>	<b>0.27</b>	<b>0.59</b>	<b>0.67</b>	<b>0.42</b>	<b>0.64</b>	<b>0.29</b>	<b>0.26</b>	0.15	---	

## Apêndice D. Resultados das Análises Fatoriais Confirmatórias

Tabela D1.

*Resultados das Análises Fatoriais Confirmatórias (Índices de Ajustamento)*

Escala	Factores	Nº de Itens por Factor	$\chi^2$	df	Sig. do Teste $\chi^2$	CFI	TLI	RSMEA	$\alpha$	$\alpha$ Estandarizado
Perfeccionismo	1. Personal Standards	1. 6 itens*	195.065	98	p < 0.001	0.792	0.746	0.096	0.76	0.75
	2. Organization	2. 2 itens*								
	3. Concern over Mistakes	3. 5 itens*								
	4. Doubts about Actions	4. 3 itens*								
Liderança	1. Industriousness	1. 6 itens*	201.981	101	p < 0.001	0.635	0.567	0.099	0.73	0.74
	2. Trustworthiness	2. 5 itens								
	3. Capability	3. 5 itens*								
Auto-Confiança	1. Auto-Confiança	1. 8 itens	56.608	20	p < 0.001	0.873	0.823	0.131	0.76	0.77
Auto-Estima	1. Assessment	1. 5 itens	88.077	34	p < 0.001	0.907	0.877	0.127	0.89	0.89
	2. Acceptance	2. 5 itens								
Bem-Estar	1. Domínio Ambiental	1. 3 itens	208.413	120	p < 0.001	0.892	0.782	0.089	0.85	0.85
	2. Autonomia	2. 3 itens								
	3. Crescimento Pessoal	3. 3 itens								
	4. Relações Positivas	4. 3 itens								
	5. Propósito na Vida	5. 3 itens								
	6. Auto-Aceitação	6. 3 itens								

*Nota*: o asterísco (\*) identifica os factores que não fizeram o uso de todos os itens correspondentes a esse factor na escala original.

Tabela D2.

*Resultados das Análises Factoriais Confirmatórias (Índices de Ajustamento; Continuação)*

Escala	Factores	Nº de Itens por Factor	$\chi^2$	df	Sig. do Teste $\chi^2$	CFI	TLI	RSMEA	$\alpha$	$\alpha$ Estandarizado
Curiosidade	1. Exploração	1. 5 itens	92.104	34	p < 0.001	0.874	0.833	0.126	0.86	0.85
	2. Acolhimento	2. 5 itens								
Engagement	1. Vigor	1. 3 itens*	54.752	24	p < 0.001	0.961	0.942	0.112	0.93	0.93
	2. Dedication	2. 3 itens*								
	3. Absorption	3. 3 itens*								
Justiça	1. Justiça Procedimental	1. 9 itens	63.917	27	p < 0.001	0.967	0.955	0.116	0.96	0.96
Resiliência	1. Resistence	1. 3 itens*	29.916	32	p = 0.572	1	1.01	0	0.93	0.93
	2. Coping	2. 4 itens*								
	3. Adaptation	3. 3 itens*								
Segurança	1. Segurança	1. 5 itens*	14.088	5	p = 0.015	0.957	0.915	0.13	0.84	0.84

*Nota:* o asterísco (\*) identifica os factores que não fizeram o uso de todos os itens correspondentes a esse factor na escala original.

### ***Escala de Perfeccionismo Multidimensional***

Para a presente análise da escala de Perfeccionismo foram excluídos 35 participantes devido a dados não informativos e outros 3 por representarem *outliers*. De forma a averiguar se os itens da escala estão suficientemente relacionados entre si, condição necessária para justificar a condução de uma análise fatorial, foi conduzido o teste de Bartlett. O resultado deste teste foi significativo, o que indica que a matriz de correlações dos itens da escala é significativamente diferente de uma matriz de identidade (i.e., uma matriz cujas correlações entre as diferentes variáveis são iguais a 0), o que significa que existem associações relevantes entre os itens desta escala,  $\chi^2(120) = 629.88, p < .001$ . Seguidamente foi conduzido o teste de Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) de forma a averiguar se o tamanho da amostra de dados recolhida justifica a condução da análise fatorial. Podemos ver que na generalidade da escala, o índice de KMO é igual a 0.7 (indicativo de que temos uma amostra de dados adequada). Contudo, olhando para cada item individual vemos que dois dos itens obtiveram resultados neste teste ligeiramente abaixo de 0.5 (itens 2 e 14). Olhando para as correlações destes itens, percebemos que apenas se correlacionam fortemente entre si ( $r = 0.65$ ), sendo que se referem ambos a um dos fatores propostos pela literatura (*Organization*). Por esta razão e por não terem índices KMO muito abaixo do critério de 0.5 ( $KMO_2 = 0.43, KMO_{14} = 0.45$ ), estes itens foram mantidos. Por fim, para averiguar a existência de multicolinearidade (i.e., itens demasiado correlacionados entre si), determinamos também os determinantes da matriz de correlações que teve o valor 0.0043 ( $>$  de 0.00001) para a escala de Perfeccionismo, indicando que não existem coeficientes de correlações demasiado elevados nesta escala. Assim, encontram-se satisfeitas as três condições para a condução da presente análise.

Para esta escala, foi conduzida a análise fatorial para o modelo de quatro fatores, conforme os fatores propostos por Frost e colaboradores (Boyle, Saklofske & Matthews, 2014). Este modelo não revelou um ajustamento adequado segundo o teste do qui-quadrado,  $\chi^2(98) = 195.07, p < 0.001$ . Contudo, este é um teste bastante sensível ao tamanho da amostra, pelo que podemos considerar antes a heurística da razão entre a estatística de teste e os respetivos graus de liberdade (que deve ser inferior a 2 para revelar um ajustamento). Neste caso, verificamos que a heurística indicaria um ajustamento marginalmente adequado (1.99). Adicionalmente, esta informação é congruente com os restantes índices de ajustamento obtidos, que revelam um ajustamento medíocre ( $CFI = 0.792, TLI = 0.746$  e  $RMSEA = 0.096$ ). Ainda assim, verificamos que a escala na sua globalidade revelou um índice de

consistência interna razoável ( $\alpha = 0.76$ ), apesar dos fatores *Concern Over Mistakes* ( $\alpha = 0.66$ ) e *Doubts About Actions* ( $\alpha = 0.55$ ) terem consistências internas mais questionáveis.

### ***Escala de Liderança***

Para a presente análise da escala de Liderança foram excluídos 41 participantes devido a dados omissos e 1 por representar um *outlier*. O teste de esfericidade de Bartlett indicou que existem correlações relevantes entre os itens desta escala,  $\chi^2(119) = 435.16, p < .001$ , e o teste de Kaiser-Meywer-Olkin revelou que, para a generalidade da escala, o tamanho da amostra de dados recolhida se adequa para a condução desta análise ( $KMO = 0.68$ ). Apenas o item 1 teve um resultado marginalmente abaixo do critério de 0.50 ( $KMO_1 = 0.49$ ). Por fim, o determinante da matriz de correlações sugeriu não existirem problemas de multicolinearidade entre os itens da escala ( $\det_{matriz} = 0.02042$ ). Foi conduzida a análise fatorial para o modelo de 3 fatores (*Industriousness*, *Trustworthiness* e *Capability*) proposta por Kopelman, Prottas & Falk (2012). Este modelo revelou ter um mau ajustamento segundo o teste do qui-quadrado,  $\chi^2(101) = 201.98, p < 0.001$ , contudo segundo a heurística da divisão da estatística de teste pelos graus da liberdade o seu ajustamento foi apenas medíocre ( $\chi^2 / df = 2.00$ ). Estas indicações são congruentes com a informação obtida pelos restantes índices de ajustamento ( $CFI = 0.635$ ,  $TLI = 0.567$  e  $RMSEA = 0.099$ ). A escala na sua globalidade revelou um índice de consistência razoável ( $\alpha = 0.73$ ), apesar dos fatores *Industriousness* ( $\alpha = 0.66$ ), *Trustworthiness* ( $\alpha = 0.63$ ) e *Capability* ( $\alpha = 0.61$ ) terem índices de consistência interna bastante fracos.

### ***Escala de Auto-Confiança***

Para a presente análise da escala de Auto-Confiança foram excluídos 50 participantes devido a dados omissos e outros 4 por representarem *outliers*. O teste de esfericidade de Bartlett foi significativo, indicando que existem correlações relevantes nesta matriz,  $\chi^2(28) = 303.51, p < .001$ . Além disso, o teste de Kaiser-Meywer-Olkin para a generalidade da escala revelou que o tamanho da amostra de dados recolhidos é bastante adequado para a condução da análise fatorial ( $KMO = 0.83$ ). Nenhum dos itens revelou um índice KMO abaixo de 0.70. Adicionalmente, o determinante da matriz de correlações indicou ainda que não existem coeficientes de correlação problemáticos ao nível da multicolinearidade ( $\det_{matriz} = 0.05176$ ). A análise fatorial confirmatória conduzida para esta escala seguiu o modelo de 1 fator utilizado pelo *Trait-Robustness of Self-Confidence Inventory* (Boyle, Saklofske & Matthews, 2014). Segundo o teste do qui-quadrado, este modelo refletiu um mau ajustamento aos dados,

$\chi^2(20) = 56.61, p < 0.001$ , sendo este resultado revelado também quando considerada a heurística da razão entre a estatística de teste e os graus de liberdade ( $\chi^2 / df = 2.83$ ). No caso desta escala, os índices de ajustamento CFI (= 0.87) e TLI (= 0.82) aproximam-se do critério para um ajustamento adequado (0.90), contudo o oposto acontece para o índice RMSEA (= 0.13) que revela um mau ajustamento. A consistência interna desta escala é, contudo, razoável ( $\alpha = 0.76$ ).

### ***Escala de Auto-Estima***

Para a presente análise da escala de Auto-Estima foram excluídos 53 participantes devido a dados omissos e 1 por representar um *outlier*. O resultado do teste de esfericidade de Bartlett indica que existem correlações revelantes entre os itens desta escala,  $\chi^2(45) = 646.10, p < .001$ . O teste de Kaiser-Meywer-Olkin para a escala global revelou ainda que o tamanho da amostra de dados recolhidos é adequado para a condução desta análise (KMO = 0.89; nenhum dos itens revelou um índice KMO abaixo de 0.70). Por fim, o determinante da matriz de correlações indicou que não existem correlações demasiado altas ( $\det_{matriz} = 0.00176$ ). A análise fatorial confirmatória para a escala de Auto-Estima seguiu o modelo de dois fatores proposto por (*Assessment e Acceptance*) Rosenberg (Boyle, Saklofske & Matthews, 2014). O teste do qui-quadrado revelou que o modelo teve um mau ajustamento aos dados,  $\chi^2(34) = 88.08, p < 0.001$ , sendo este o resultado também sugerido pela heurística da razão entre a estatística do teste e os graus de liberdade ( $\chi^2 / df = 2.59$ ). Os índices de ajustamento CFI (= 0.91) e TLI (= 0.88) aproxima-se de um do critério tipicamente referido para o bom ajustamento (0.90), contudo o índice RMSEA (= 0.127) não aponta para as mesmas conclusões, indicando antes um mau ajustamento do modelo aos dados. Apesar disso, tanto a escala global ( $\alpha = 0.89$ ), como cada um dos fatores, *Assesment* ( $\alpha = 0.72$ ) e *Acceptance* ( $\alpha = 0.91$ ), revelam ter bons indicadores de consistência interna.

### ***Escala de Bem-Estar***

Para a análise fatorial confirmatória desta escala foram excluídos 52 participantes devido a dados não informativos e outros 3 por representarem *outliers*. Segundo o teste de esfericidade de Bartlett os itens desta escala estão suficientemente correlacionados entre si,  $\chi^2(153) = 700.26, p < .001$ , e o teste de Kaiser-Meywer-Olkin para a escala global revelou também a adequação do tamanho da amostra de dados recolhida para a condução desta análise (KMO = 0.81; nenhum dos itens obteve um índice KMO abaixo do critério de 0.50). Adicionalmente, o determinante da matriz de correlações indicou que não existem correlações

problemáticas em termos de multicolinearidade ( $\det_{\text{matriz}} = 0.00080$ ). Neste caso, a análise fatorial confirmatória seguiu o modelo de bem-estar psicológico proposto por Ryff e Keyes (1995), incidindo em 6 dos seus fatores. O teste do qui-quadrado revelou um mau ajustamento do modelo aos dados,  $\chi^2(120) = 208.41$ ,  $p < 0.001$ , contudo quando a heurística da razão entre a estatística de teste e os respetivos graus de liberdade é considerada a mesma conclusão não se mantém,  $\chi^2/df = 1.74$ . Congruentemente, os índices de ajustamento analisados revelam a aproximação ao critério admitido para um bom ajustamento (CFI = 0.89, TLI = 0.78, RMSEA = 0.09). A escala global tem um ótimo indicador de consistência interna ( $\alpha = 0.85$ ), contudo alguns dos fatores considerados, como o Domínio Ambiental ( $\alpha = 0.49$ ), Autonomia ( $\alpha = 0.50$ ), Crescimento Pessoal ( $\alpha = 0.61$ ) e especialmente o fator Propósito de Vida ( $\alpha = 0.03$ ), não partilharam essas qualidades.

### ***Escala de Curiosidade***

Para a presente análise da escala de Curiosidade foram excluídos 52 participantes devido a dados não informativos e 1 por representar um *outlier*. Segundo o teste de esfericidade de Bartlett, os itens desta escala estabelecem relações relevantes entre si,  $\chi^2(45) = 485.94$ ,  $p < .001$ . Adicionalmente, o teste de Kaiser-Meyer-Olkin para a generalidade da escala indicou que o tamanho da amostra era adequado para a condução da análise fatorial (KMO = 0.81), sendo que nenhum dos itens transgrediu o critério do 0.50. Por fim, o determinante da matriz de correlações não sinalizou indícios de multicolinearidade nos dados recolhidos ( $\det_{\text{matriz}} = 0.00887$ ). A análise fatorial confirmatória desta escala seguiu o modelo de 2 fatores proposto por Kashdan et al. (2009). Segundo o teste do qui-quadrado, o modelo revelou um mau ajustamento aos dados,  $\chi^2(34) = 92.10$ ,  $p < 0.001$ , e a mesma conclusão é obtida quando se considera a heurística da razão entre a estatística de teste e graus de liberdade ( $\chi^2/df = 2.71$ ). Os índices de ajustamento CFI (= 0.87) e TLI (= 0.83) tendem a aproximar-se do valor representativo de um bom ajustamento (0.90), contudo o índice RMSEA (= 0.13) indica um mau ajustamento. Apesar disso, tanto a escala global ( $\alpha = 0.86$ ) como cada um dos fatores, Exploração ( $\alpha = 0.77$ ) e Acolhimento ( $\alpha = 0.84$ ), apresentam bons indicadores de consistência interna.

### ***Escala de Engagement***

Para a presente análise da escala de Liderança foram excluídos 47 participantes devido a dados não informativos e outros 4 por representarem *outliers*. O teste de esfericidade de Bartlett indicou que existem associações relevantes entre os itens desta escala,  $\chi^2(36) =$

842.52,  $p < .001$  e o teste de Kaiser-Meywer-Olkin para a escala global revelou que o tamanho da amostra recolhida é adequado para a condução desta análise (KMO = 0.93), sendo que nenhum dos itens obteve indicadores KMO abaixo de 0.90. Por fim, o determinante da matriz de correlações indicou que as correlações entre os itens da escala não representam problemas de multicolinearidade ( $\det_{\text{matriz}} = 0.00033$ ). Para a análise fatorial desta escala foi seguido o modelo de 3 fatores proposto por Schaufeli, Bakker e Salanova (2006). O teste de qui-quadrado revelou um mau ajustamento do modelo aos dados,  $\chi^2(24) = 54.75, p < 0.001$ , bem como a heurística da razão entre a estatística de teste e os graus de liberdade ( $\chi^2/df = 2.28$ ). Apesar disso, os índices de ajustamento CFI (= 0.96) e TLI (= 0.94) revelaram um bom ajustamento do modelo, contrariamente ao resultado do índice RMSEA (= 0.11). Adicionalmente, a escala global obteve um bom indicador de consistência interna ( $\alpha = 0.93$ ), bem como cada um dos fatores, *Vigor* ( $\alpha = 0.92$ ), *Dedication* ( $\alpha = 0.89$ ) e *Absorption* ( $\alpha = 0.71$ ).

### ***Escala de Justiça Procedimental***

Para a presente análise da escala de Justiça foram excluídos 44 participantes devido a dados não informativos e outros 7 participantes por representarem *outliers*. O teste de Bartlett indicou que existem associações relevantes entre os itens da escala,  $\chi^2(36) = 1185.14, p < .001$ , e o teste de Kaiser-Meywer-Olkin para a generalidade da escala revelou que o tamanho da amostra recolhida é adequado para a condução da análise (KMO = 0.94), sendo que nenhum dos itens revelou um índice KMO abaixo de 0.90. Adicionalmente, o valor do determinante da matriz de correlações revelou que não existem coeficientes de correlação demasiado elevados, apesar de apenas marginalmente ( $\det_{\text{matriz}} = 0.00001$ ). A análise fatorial para a esta escala seguiu o modelo proposto por Brashear, Brooks e Boles (2004), apenas para o fator Justiça Procedimental. O teste do qui-quadrado revelou que o modelo não se ajusta adequadamente ao modelo de um fator,  $\chi^2(27) = 63.92, p < .001$ , tal como a heurística da razão entre a estatística de teste e os graus de liberdade ( $\chi^2/df = 2.37$ ). Apesar disso, os índices CFI (= 0.97) e TLI (= 0.95) revelaram um bom ajustamento ao modelo, contrariamente ao índice RMSEA (= 0.12). Adicionalmente, a escala utilizada revelou ter um bom indicador de consistência interna ( $\alpha = 0.96$ ).

### ***Escala de Resiliência***

Para a presente análise da escala de Resiliência foram excluídos 52 participantes devido a dados não informativos e 1 por representar um *outlier*. O teste de esfericidade de

Bartlett para esta escala revelou que existem associações relevantes entre os itens,  $\chi^2(45) = 338.91, p < .001$ . Por sua vez, o teste de Kaiser-Meywer-Olkin para a escala global indicou a adequação do tamanho da amostra recolhida para a condução da análise fatorial (KMO = 0.89; nenhum dos itens obteve um índice abaixo de 0.85). Adicionalmente, o determinante da matriz de correlações não detetou indícios de multicolinearidade,  $\det_{\text{matriz}} = 0.03704$ . A análise fatorial confirmatória para esta escala seguiu o modelo de 3 fatores e um fator de ordem superior proposto por Connor e Davidson (2003). O teste do qui-quadrado revelou um bom ajustamento do modelo aos dados,  $\chi^2(32) = 29.92, p = .572$ , bem como a heurística da razão entre a estatística de teste e os graus de liberdade ( $\chi^2/df = 0.93$ ). Congruentemente, os restantes indicadores de ajustamento do modelo obtiveram resultados bastante bons (CFI = 1, TLI = 1.01 e RMSEA = 0.00). Além disso, a escala global revelou ótimos valores de consistência interna ( $\alpha = 0.93$ ). Apesar disso, os fatores *Resistence* ( $\alpha = 0.64$ ), *Coping* ( $\alpha = 0.74$ ) e *Adaptation* ( $\alpha = 0.62$ ) revelaram ter consistências internas relativamente inferiores, apesar de ainda assim serem razoáveis.

### ***Escala de Segurança Psicológica***

Para a presente análise da escala de Segurança foram excluídos 42 participantes devido a dados não informativos. O teste de esfericidade de Bartlett revelou a existência de relações relevantes entre os itens desta escala,  $\chi^2(10) = 241.30, p < .001$ . O teste de Kaiser-Meywer-Olkin para a escala global revelou a adequação do tamanho da amostra recolhida para a condução da análise fatorial (KMO = 0.80), sendo que nenhum dos itens obteve um índice KMO abaixo de 0.75. Adicionalmente, o determinante da matriz de correlações revelou ainda que não existem indícios de multicolinearidade entre itens ( $\det_{\text{matriz}} = 0.12379$ ). A análise fatorial da escala de segurança psicológica seguiu o modelo de 1 fator proposto por Garvin, Edmondson e Gino (2008). O teste de qui-quadrado para esta escala não revelou um bom ajustamento do modelo aos dados,  $\chi^2(5) = 14.09, p = .015$ , tal como a heurística da razão entre a estatística de teste e os graus de liberdade ( $\chi^2/df = 2.82$ ). Apesar disso os índices CFI (= 0.96) e TLI (= 0.92) indicam um bom ajustamento do modelo, contrariamente ao índice RMSEA (= 0.13). Adicionalmente, a escala global revelou uma boa consistência interna ( $\alpha = 0.84$ ).

## Apêndice E. Regressões Hierárquicas para os Determinantes do *Growth Mindset*

Tabela E1.

Resultados das Regressões Hierárquicas Múltiplas para os Determinantes do Factor Mudança (*Growth Mindset*)

	Modelo 1				Modelo 2				Modelo 3				Modelo 4				Modelo 5				
	Coef.	Erro Padrão	<i>t</i>	Sig.	Coef.	Erro Padrão	<i>t</i>	Sig.	Coef.	Erro Padrão	<i>t</i>	Sig.	Coef.	Erro Padrão	<i>t</i>	Sig.	Coef.	Erro Padrão	<i>t</i>	Sig.	
Gênero	-0.03	0.11	-0.27	0.791	-0.05	0.12	-0.44	0.661	-0.02	0.13	-0.12	0.905	-0.04	0.13	-0.29	0.772	-0.02	0.13	-0.17	0.867	
Idade	0.11	0.10	1.10	0.273	0.07	0.11	0.60	0.549	0.06	0.11	0.55	0.585	0.03	0.12	0.30	0.766	0.06	0.13	0.46	0.647	
Escolaridade	0.02	0.09	0.27	0.791	0.02	0.09	0.22	0.824	-0.05	0.10	-0.50	0.617	0.00	0.10	-0.03	0.978	0.00	0.11	0.02	0.982	
Personal Standards (Perfeccionismo)					-0.04	0.10	-0.44	0.664	-0.11	0.10	-1.03	0.304	-0.08	0.10	-0.80	0.427	-0.08	0.11	-0.77	0.445	
Organization (Perfeccionismo)					0.11	0.08	1.39	0.169	0.07	0.08	0.89	0.374	0.07	0.08	0.84	0.404	0.07	0.09	0.74	0.462	
Concer Over Mistakes (Perfeccionismo)					-0.15	0.09	-1.66	0.101	-0.07	0.10	-0.75	0.454	-0.10	0.10	-0.99	0.324	-0.15	0.11	-1.45	0.151	
Doubts About Actions (Perfeccionismo)					0.08	0.08	0.97	0.333	0.07	0.08	0.88	0.382	0.06	0.09	0.66	0.509	0.09	0.09	1.01	0.314	
Industriousness (Liderança)									0.22	0.09	2.41	<b>0.018</b>	0.22	0.09	2.34	<b>0.021</b>	0.18	0.10	1.84	<b>0.069</b>	
Thrustworthiness (Liderança)									0.22	0.12	1.85	<b>0.067</b>	0.18	0.12	1.53	0.130	0.17	0.13	1.39	0.168	
Capability (Liderança)									-0.20	0.11	-1.92	<b>0.057</b>	-0.19	0.11	-1.72	<b>0.088</b>	-0.20	0.11	-1.73	<b>0.087</b>	
Segurança Psicológica													-0.06	0.06	-0.92	0.359	-0.05	0.09	-0.57	0.571	
Vigor ( <i>Engagement</i> )																	0.01	0.08	0.15	0.879	
Dedication ( <i>Engagement</i> )																	-0.08	0.09	-0.95	0.344	
Absorption ( <i>Engagement</i> )																	0.15	0.08	2.03	<b>0.046</b>	
Erro Padrão dos Resíduos		0.61				0.59				0.58				0.58				0.59			
R Quadrado		0.01				0.05				0.15				0.15				0.18			
R Quadrado Ajustado		-0.01				0.00				0.07				0.06				0.06			
Diferença do R Quadrado		---				0.04				0.10				0.00				0.03			
Teste do Modelo		$F(3,133) = 0.566, p = .638$				$F(7,118) = 0.9796, p = 0.4495$				$F(10,108) = 1.929, p = 0.04876$				$F(11,104) = 1.659, p = 0.09336$				$F(14,95) = 1.499, p = .1262$			



Tabela E3.

*Resultados das Regressões Hierárquicas Múltiplas para os Determinantes do Factor Natureza/Dom (Growth Mindset)*

	Modelo 1				Modelo 2				Modelo 3				Modelo 4				Modelo 5				
	Coef.	Erro Padrão	<i>t</i>	Sig.	Coef.	Erro Padrão	<i>t</i>	Sig.	Coef.	Erro Padrão	<i>t</i>	Sig.	Coef.	Erro Padrão	<i>t</i>	Sig.	Coef.	Erro Padrão	<i>t</i>	Sig.	
Género	-0.05	0.10	-0.50	0.619	-0.02	0.09	-0.19	0.8518	-0.01	0.10	-0.08	0.935	-0.02	0.10	-0.18	0.854	-0.01	0.10	-0.13	0.897	
Idade	0.16	0.09	1.76	<b>0.080</b>	0.06	0.08	0.77	0.4461	0.08	0.08	0.93	0.356	0.09	0.09	0.99	0.326	0.10	0.10	1.00	0.319	
Escolaridade	0.03	0.08	0.38	0.703	0.10	0.07	1.41	0.1614	0.10	0.07	1.40	0.165	0.10	0.08	1.33	0.186	0.09	0.09	1.03	0.305	
Personal Standards (Perfeccionismo)					0.09	0.08	1.18	0.241	0.06	0.08	0.82	0.417	0.07	0.08	0.89	0.375	0.07	0.08	0.80	0.425	
Organization (Perfeccionismo)					0.02	0.06	0.28	0.782	0.01	0.06	0.14	0.888	0.00	0.06	0.01	0.996	0.01	0.07	0.18	0.856	
Concer Over Mistakes (Perfeccionismo)					-0.12	0.07	-1.81	<b>0.0735</b>	-0.09	0.07	-1.23	0.222	-0.09	0.07	-1.16	0.248	-0.09	0.08	-1.14	0.256	
Doubts About Actions (Perfeccionismo)					0.14	0.06	2.27	<b>0.0251</b>	0.14	0.06	2.19	<b>0.030</b>	0.14	0.07	2.09	<b>0.039</b>	0.13	0.07	1.83	<b>0.071</b>	
Industriousness (Liderança)									0.07	0.07	0.96	0.340	0.08	0.07	1.07	0.290	0.08	0.08	1.09	0.278	
Thrustworthiness (Liderança)									0.14	0.09	1.60	0.112	0.13	0.09	1.47	0.145	0.14	0.10	1.42	0.159	
Capability (Liderança)									0.04	0.08	0.56	0.574	0.03	0.08	0.34	0.739	0.03	0.09	0.35	0.725	
Segurança Psicológica													-0.01	0.05	-0.30	0.764	-0.01	0.07	-0.10	0.922	
Vigor ( <i>Engagement</i> )																	-0.03	0.06	-0.52	0.606	
Dedication ( <i>Engagement</i> )																	0.00	0.07	-0.04	0.972	
Absorption ( <i>Engagement</i> )																	0.04	0.06	0.67	0.503	
Erro Padrão dos Resíduos		0.54				0.45				0.44				0.44				0.46			
R Quadrado		0.03				0.10				0.16				0.16				0.15			
R Quadrado Ajustado		0.01				0.04				0.08				0.07				0.03			
Diferença do R Quadrado		---				0.06				0.07				0.00				-0.01			
Teste do Modelo		$F(3,131) = 1.41, p = .2427$				$F(7,118) = 1.791, p = .09541$				$F(10,108) = 2.08, p = .03211$				$F(11,104) = 1.824, p = .05898$				$F(14,95) = 1.225, p = .2706$			

## Apêndice F. Regressões Lineares Hierárquicas para os Consequentes do *Growth Mindset*

Tabela F1.

<i>Resultados das Regressões Hierárquicas Múltiplas para o Consequente Exploração (Curiosidade)</i>								
	Modelo 1				Modelo 2			
	Coef.	Erro Padrão	<i>t</i>	Sig.	Coef.	Erro Padrão	<i>t</i>	Sig.
Gênero	-0.16	0.13	-1.19	0.237	-0.15	0.14	-1.09	0.280
Idade	0.14	0.13	1.10	0.274	0.10	0.13	0.76	0.447
Escolaridade	0.19	0.11	1.73	<b>0.086</b>	0.17	0.11	1.55	0.125
Mudança (Growth Mindset)					0.01	0.11	0.06	0.949
Esforço (Growth Mindset)					0.01	0.09	0.13	0.897
Natureza/Dom (Growth Mindset)					0.09	0.15	0.58	0.566
Erro Padrão dos Resíduos		0.64				0.06		
R Quadrado		0.06				0.06		
R Quadrado Ajustado		0.04				0.00		
Diferença do R Quadrado		---				0.00		
Teste do Modelo								
					$F(3,106) = 2.368, p = .0749$			$F(6,102) = 1.075, p = .3826$

Tabela F2.

<i>Resultados das Regressões Hierárquicas Múltiplas para o Consequente Acolhimento (Curiosidade)</i>								
	Modelo 1				Modelo 2			
	Coef.	Erro Padrão	<i>t</i>	Sig.	Coef.	Erro Padrão	<i>t</i>	Sig.
Gênero	-0.36	0.19	-1.96	<b>0.053</b>	-0.35	0.19	-1.83	<b>0.070</b>
Idade	0.09	0.17	0.50	0.616	0.07	0.18	0.38	0.705
Escolaridade	0.30	0.15	2.00	<b>0.048</b>	0.28	0.15	1.78	<b>0.077</b>
Mudança (Growth Mindset)					0.12	0.15	0.79	0.432
Esforço (Growth Mindset)					-0.07	0.12	-0.57	0.571
Natureza/Dom (Growth Mindset)					0.19	0.21	0.88	0.381
Erro Padrão dos Resíduos		0.89				0.90		
R Quadrado		0.08				0.10		
R Quadrado Ajustado		0.05				0.05		
Diferença do R Quadrado		---				0.02		
Teste do Modelo								
					$F(3,106) = 2.974, p = .03502$			$F(6,102) = 1.914, p = .08557$

Tabela F3.

	Modelo 1				Modelo 2			
	Coef.	Erro Padrão	<i>t</i>	Sig.	Coef.	Erro Padrão	<i>t</i>	Sig.
Género	0.34	0.23	1.45	0.150	0.32	0.24	1.35	0.181
Idade	0.19	0.22	0.84	0.401	0.21	0.23	0.91	0.366
Escolaridade	-0.44	0.19	-2.31	<b>0.023</b>	-0.44	0.20	-2.23	<b>0.028</b>
Mudança (Growth Mindset)					-0.14	0.19	-0.70	0.486
Esforço (Growth Mindset)					-0.04	0.16	-0.24	0.812
Natureza/Dom (Growth Mindset)					0.09	0.27	0.32	0.749
Erro Padrão dos Resíduos		1.12				1.13		
R Quadrado		0.06				0.07		
R Quadrado Ajustado		0.04				0.01		
Diferença do R Quadrado		---				0.00		
Teste do Modelo								
					$F(3,106) = 2.391, p = .07272$			$F(6,102) = 1.24, p = .292$

Tabela F4.

	Modelo 1				Modelo 2			
	Coef.	Erro Padrão	<i>t</i>	Sig.	Coef.	Erro Padrão	<i>t</i>	Sig.
Género	0.05	0.23	0.24	0.810	0.02	0.23	0.08	0.939
Idade	0.27	0.21	1.27	0.207	0.22	0.22	1.01	0.313
Escolaridade	-0.03	0.18	-0.16	0.874	-0.08	0.19	-0.41	0.682
Mudança (Growth Mindset)					-0.03	0.19	-0.18	0.856
Esforço (Growth Mindset)					0.17	0.15	1.16	0.248
Natureza/Dom (Growth Mindset)					0.25	0.26	0.95	0.343
Erro Padrão dos Resíduos		1.09				1.09		
R Quadrado		0.02				0.04		
R Quadrado Ajustado		-0.01				-0.02		
Diferença do R Quadrado		---				0.02		
Teste do Modelo								
					$F(3,105) = 0.5547, p = .6461$			$F(6,102) = 0.6434, p = .6952$

Tabela F5.

	Modelo 1				Modelo 2			
	Coef.	Erro Padrão	<i>t</i>	Sig.	Coef.	Erro Padrão	<i>t</i>	Sig.
Género	-0.19	0.20	-0.93	0.355	-0.18	0.19	-0.93	0.357
Idade	0.08	0.19	0.45	0.654	0.19	0.18	1.05	0.297
Escolaridade	-0.25	0.16	-1.55	0.125	-0.16	0.16	-0.98	0.327
Mudança (Growth Mindset)					-0.26	0.16	-1.65	0.102
Esforço (Growth Mindset)					-0.17	0.13	-1.35	0.180
Natureza/Dom (Growth Mindset)					-0.46	0.22	-2.11	<b>0.038</b>
Erro Padrão dos Resíduos		0.97				0.92		
R Quadrado		0.03				0.15		
R Quadrado Ajustado		0.00				0.10		
Diferença do R Quadrado		---				0.12		
Teste do Modelo		$F(3,106) = 1.137, p = .3378$				$F(6,102) = 2.934, p = .01108$		

Tabela F6.

	Modelo 1				Modelo 2			
	Coef.	Erro Padrão	<i>t</i>	Sig.	Coef.	Erro Padrão	<i>t</i>	Sig.
Género	-0.12	0.28	-0.45	0.658	-0.17	0.27	-0.62	0.540
Idade	0.22	0.26	0.84	0.406	0.32	0.26	1.25	0.216
Escolaridade	-0.38	0.23	-1.66	0.101	-0.30	0.22	-1.32	0.189
Mudança (Growth Mindset)					-0.43	0.22	-1.91	<b>0.059</b>
Esforço (Growth Mindset)					-0.03	0.18	-0.16	0.874
Natureza/Dom (Growth Mindset)					-0.33	0.31	-1.06	0.291
Erro Padrão dos Resíduos		1.34				1.30		
R Quadrado		0.03				0.10		
R Quadrado Ajustado		0.00				0.05		
Diferença do R Quadrado		---				0.07		
Teste do Modelo		$F(3,106) = 1.073, p = .3639$				$F(6, 102) = 1.863, p = .09437$		

Tabela F7.

	Modelo 1				Modelo 2			
	Coef.	Erro Padrão	<i>t</i>	Sig.	Coef.	Erro Padrão	<i>t</i>	Sig.
Género	-0.08	0.20	-0.42	0.677	-0.07	0.21	-0.32	0.752
Idade	-0.02	0.19	-0.13	0.900	0.02	0.20	0.11	0.916
Escolaridade	0.03	0.16	0.20	0.845	0.07	0.17	0.43	0.672
Mudança (Growth Mindset)					0.04	0.17	0.27	0.788
Esforço (Growth Mindset)					-0.08	0.13	-0.62	0.535
Natureza/Dom (Growth Mindset)					-0.25	0.23	-1.07	0.285
Erro Padrão dos Resíduos		0.97				0.97		
R Quadrado		0.00				0.02		
R Quadrado Ajustado		-0.03				-0.04		
Diferença do R Quadrado		---				0.01		
Teste do Modelo		$F(3,105) = 0.06957, p = .976$				$F(6,102) = 0.284, p = .9433$		

Tabela F8.

	Modelo 1				Modelo 2			
	Coef.	Erro Padrão	<i>t</i>	Sig.	Coef.	Erro Padrão	<i>t</i>	Sig.
Género	-0.04	0.26	-0.15	0.884	-0.04	0.26	-0.14	0.888
Idade	0.41	0.24	1.68	<b>0.096</b>	0.45	0.25	1.81	<b>0.073</b>
Escolaridade	-0.51	0.21	-2.42	<b>0.017</b>	-0.46	0.22	-2.15	<b>0.034</b>
Mudança (Growth Mindset)					-0.11	0.21	-0.50	0.617
Esforço (Growth Mindset)					-0.03	0.17	-0.20	0.845
Natureza/Dom (Growth Mindset)					-0.25	0.30	-0.86	0.393
Erro Padrão dos Resíduos		1.24				1.25		
R Quadrado		0.06				0.08		
R Quadrado Ajustado		0.04				0.02		
Diferença do R Quadrado		---				0.01		
Teste do Modelo		$F(3,105) = 2.382, p = .07364$				$F(6,102) = 1.44, p = .2068$		

Tabela F9.

	Modelo 1				Modelo 2			
	Coef.	Erro Padrão	<i>t</i>	Sig.	Coef.	Erro Padrão	<i>t</i>	Sig.
Género	-0.10	0.14	-0.76	0.451	-0.10	0.14	-0.72	0.476
Idade	-0.15	0.13	-1.19	0.237	-0.16	0.13	-1.18	0.241
Escolaridade	0.30	0.11	2.72	<b>0.008</b>	0.30	0.12	2.64	<b>0.010</b>
Mudança (Growth Mindset)					-0.06	0.11	-0.52	0.604
Esforço (Growth Mindset)					-0.03	0.09	-0.37	0.715
Natureza/Dom (Growth Mindset)					0.04	0.16	0.25	0.804
Erro Padrão dos Resíduos		0.66				0.67		
R Quadrado		0.07				0.07		
R Quadrado Ajustado		0.04				0.02		
Diferença do R Quadrado		---				0.00		
Teste do Modelo		$F(3,105) = 2.664, p = .05172$				$F(6,102) = 1.377, p = .2308$		

Tabela F10.

	Modelo 1				Modelo 2			
	Coef.	Erro Padrão	<i>t</i>	Sig.	Coef.	Erro Padrão	<i>t</i>	Sig.
Género	-0.10	0.17	-0.60	0.550	-0.08	0.17	-0.49	0.625
Idade	0.04	0.15	0.28	0.784	0.06	0.16	0.38	0.708
Escolaridade	0.35	0.13	2.61	<b>0.010</b>	0.36	0.14	2.61	<b>0.010</b>
Mudança (Growth Mindset)					0.02	0.14	0.15	0.880
Esforço (Growth Mindset)					-0.11	0.11	-0.95	0.343
Natureza/Dom (Growth Mindset)					-0.01	0.19	-0.04	0.971
Erro Padrão dos Resíduos		0.79				0.03		
R Quadrado		0.07				0.80		
R Quadrado Ajustado		0.04				0.08		
Diferença do R Quadrado		---				0.01		
Teste do Modelo		$F(3,106) = 2.701, p = .04935$				$F(6,102) = 1.505, p = .184$		

Tabela F11.

*Resultados das Regressões Hierárquicas Múltiplas para o Consequente Adaptation (Resiliência)*

	Modelo 1				Modelo 2			
	Coef.	Erro Padrão	<i>t</i>	Sig.	Coef.	Erro Padrão	<i>t</i>	Sig.
Género	0.13	0.11	1.25	0.216	0.14	0.11	1.28	0.203
Idade	0.16	0.10	1.55	0.125	0.12	0.10	1.17	0.243
Escolaridade	0.18	0.09	2.07	<b>0.041</b>	0.15	0.09	1.70	<b>0.093</b>
Mudança (Growth Mindset)					0.01	0.09	0.16	0.874
Esforço (Growth Mindset)					-0.02	0.07	0.25	0.807
Natureza/Dom (Growth Mindset)					0.23	0.12	1.88	<b>0.063</b>
Erro Padrão dos Resíduos		0.52				0.51		
R Quadrado		0.09				0.13		
R Quadrado Ajustado		0.06				0.08		
Diferença do R Quadrado		---				0.04		
Teste do Modelo								
					$F(3,105) = 3.442, p = .01948$			$F(6,102) = 2.495, p = .02707$

Tabela F12.

*Resultados das Regressões Hierárquicas Múltiplas para o Consequente Assessment (Auto-Estima)*

	Modelo 1				Modelo 2			
	Coef.	Erro Padrão	<i>t</i>	Sig.	Coef.	Erro Padrão	<i>t</i>	Sig.
Género	-0.04	0.09	-0.49	0.627	-0.03	0.09	-0.35	0.728
Idade	-0.07	0.09	-0.76	0.450	-0.09	0.09	-0.98	0.331
Escolaridade	0.11	0.08	1.39	0.168	0.10	0.08	1.29	0.201
Mudança (Growth Mindset)					0.05	0.08	0.68	0.497
Esforço (Growth Mindset)					0.00	0.06	-0.01	0.992
Natureza/Dom (Growth Mindset)					0.01	0.11	0.05	0.961
Erro Padrão dos Resíduos		0.44				0.44		
R Quadrado		0.02				0.03		
R Quadrado Ajustado		-0.01				-0.03		
Diferença do R Quadrado		---				0.01		
Teste do Modelo								
					$F(3,105) = 0.7485, p = .5256$			$F(6,101) = 0.4838, p = .8191$

Tabela F13.

	Modelo 1				Modelo 2			
	Coef.	Erro Padrão	<i>t</i>	Sig.	Coef.	Erro Padrão	<i>t</i>	Sig.
Género	-0.08	0.16	-0.53	0.596	-0.07	0.16	-0.47	0.638
Idade	-0.33	0.15	-2.23	<b>0.028</b>	-0.30	0.15	-1.98	<b>0.051</b>
Escolaridade	0.24	0.13	1.91	<b>0.059</b>	0.27	0.13	2.06	<b>0.042</b>
Mudança (Growth Mindset)					0.06	0.13	0.49	0.626
Esforço (Growth Mindset)					-0.02	0.10	-0.20	0.845
Natureza/Dom (Growth Mindset)					-0.20	0.18	-1.10	0.274
Erro Padrão dos Resíduos		0.75				0.75		
R Quadrado		0.06				0.07		
R Quadrado Ajustado		0.03				0.02		
Diferença do R Quadrado		---				0.01		
Teste do Modelo								
					$F(3,104) = 2.291, p = .08254$			$F(6,101) = 1.332, p = .2501$

Tabela F14.

	Modelo 1				Modelo 2			
	Coef.	Erro Padrão	<i>t</i>	Sig.	Coef.	Erro Padrão	<i>t</i>	Sig.
Género	-0.30	0.11	-2.59	<b>0.011</b>	-0.31	0.11	-2.75	<b>0.007</b>
Idade	-0.22	0.11	-2.10	<b>0.038</b>	-0.16	0.11	-1.47	0.145
Escolaridade	0.16	0.09	1.77	<b>0.080</b>	0.18	0.09	2.01	<b>0.047</b>
Mudança (Growth Mindset)					0.04	0.09	0.49	0.627
Esforço (Growth Mindset)					-0.04	0.07	-0.60	0.552
Natureza/Dom (Growth Mindset)					-0.15	0.11	-1.39	0.169
Erro Padrão dos Resíduos		0.55				0.54		
R Quadrado		0.10				0.12		
R Quadrado Ajustado		0.07				0.07		
Diferença do R Quadrado		---				0.02		
Teste do Modelo								
					$F(3,108) = 3.921, p = .01062$			$F(6,104) = 2.434, p = .03051$