

Revista Latinoamericana
De Psicología Positiva

ISSN 0719-4420
Vol. 03 / Octubre 2017



| **Vol 3**
Nº 1 - 2017



Director	Dr. Andrés Cabezas Corcione
Editora en Jefe / Chief Editor	Dra. Hedy Acosta Antognoni
Directora de Edición Gráfica	MSc Cinta Torres Pastor
Director de Plataforma Web	Bernardo A. Durán-Basualto

Editor Invitado Vol. 3 N°1

Dr. Andrés Cabezas Corcione

Revisores

Pablo Palma Soza, Mg (Universidad Autónoma de Chile)
Iván Ruiz Paredes, Ph.D. (Universidad Complutense de Madrid)
Alfredo Zambrano Mora, Ph.D. (Universidad de Ginebra)
Manuel Riaño Garzón, Ph.D. (Universidad Simón Bolívar, Colombia)
Eduardo Alarcón Bustamante, Mg, Ph.D © (Universidad de Chile)
Carla Aguirre Más, Ph.D. (Universidad Católica de Uruguay)
Hedy Acosta Antognoni, Ph.D. (Universidad Central de Chile)

Información de Contacto:

info@psycap.cl

www.psycap.cl

hedyacosta@acpp.cl

COMITÉ EDITORIAL

Dr. Darío Páez	Universidad del País Vasco	España
Rubén Ardila, Ph. D	Universidad Nacional de Colombia	Colombia
Amit Oren , Ph.D	Yale University	USA
Nabil El -Ghoroury, Ph.D	APA	USA
Naim Bro Khomasi, Ph.D ©	Cambridge University	Inglaterra
Alejandro Castro Solano, Ph.D	Universidad de Palermo	Argentina
Alejandro Consentino Ph.D	Universidad de Palermo	Argentina
Roberto Pereira, Ph.D	Escuela Vasca-Navarra de Terapia Familiar	España
Marcelo Ceberio, Ph.D	Escuela Sistémica Argentina/Universidad de Flores	Argentina
Horacio Serebrinzky, Ph.D	Escuela Sistémica Argentina	Argentina
Alicia Omar, Ph.D	Universidad de San Luis	Argentina
Graciela Tonon , Ph.D	Universidad Nacional de La Matanza	Argentina
Liliana Nieri, Ph.D	Universidad de Palermo	Argentina
Marina Galimberti, Ph.D	Centro de Psicología Positiva Aplicada de Argentina	Argentina
Aquiles Pérez Delgado, Ph.D	Centro de Psicología Positiva Aplicada de Argentina	Argentina
Camilo Castellón, M.A	Pontificia Universidad Católica de Chile	Chile
Wenceslao Unanue, Ph.D	Universidad Adolfo Ibáñez / Instituto del Bienestar	Chile
Oriana Arellano, Mg	Universidad Autónoma de Chile	Chile
Paulina Gaspar, Mg	Universidad Autónoma de Chile	Chile
Mónica López, Mg	Instituto del Bienestar	Chile
Uwe Kramp Denegri, Ph.D	Universidad de Chile	Chile
Pablo Palma Soza, Mg.	Universidad Autónoma de Chile	Chile
Emilio Moyano Ph.D	Universidad de Talca	Chile
Sandro Giovanazzi, Ph.D	Escuela Sistémica de Chile / Instituto de Psiquiatría la Serena	Chile
Juan Luis Linares, Ph.D	Universidad Autónoma de Barcelona	España
Iván Ruiz Paredes, Ph.D	Universidad de Sevilla	España
Raúl Medina, Ph.D	Instituto Tzapotlan Guadalajara	México
María Celeste Airalde, Ph.D ©	Instituto Sensorium	Paraguay
Reynaldo Alarcón, Ph.D	Universidad Ricardo Palma / Sociedad Peruana de Ps. Positiva	Perú
Ramón León , Ph.D	Universidad Ricardo Palma	Perú
Alfredo Zambrano, Ph.D	Universidad de Ginebra / Universidad Ricardo Palma	Suiza / Perú
Begoña Carbelo, Ph.D	Universidad de San Nebrija	España
Mónica Portella, Ph.D	Universidad de San Nebrija	Brasil
Susana Llorens, Ph.D	WaNT- Research Team, Universitat Jaume I España	España
Melissa Carrasco, Ph.D	Ponce School of Medicine and Health Sciences	Puerto Rico
Javier Torrado Rodríguez, Ph.D	Universidad Simón Bolívar	Colombia
Alexis Díaz Camargo, Ph.D	Universidad Simón Bolívar	Colombia
Sandra Carillo Sierra, MSc	Universidad Simón Bolívar	Colombia
Manuel Riaño Garzón, Ph.D	Universidad Simón Bolívar	Colombia
Luis Farfallini, Ph.D	Fundación AIGLÉ, CIIPME - CONICET	Argentina
Cristián Coo Calcagni, Ph.D ©	Universidad de Buenos Aires	Argentina
Carla Aguirre Mas, Ph.D	WaNT- Research Team, Universitat Jaume I	España
Covadonga Chavez, Ph.D	Universidad Católica de Uruguay	Uruguay
Claudio Araya Veliz, Ph.D	Universidad Complutense de Madrid	España
Xavier Oriol Granado, Ph.D	Universidad Adolfo Ibáñez	Chile
	Universidad Andrés Bello	Chile

ÍNDICE

REVISTA LATINOAMERICANA DE PSICOLOGÍA POSITIVA
LATINAMERICAN JOURNAL OF POSITIVE PSYCHOLOGY
VOLUMEN 3- NÚMERO 1 – 2017

- Esperanza y armonía en ambientes de trabajo** 11
- Esperança e harmonia em ambientes de trabalho
Hope and harmony in the workplace
- Ana Elisa Segato Silveira*, Narbal Silva, & Patricia Romani**
Universidade Federal Santa Catarina. Florianópolis, Brasil
- Estudio de caso de una organización: Las fortalezas de carácter y los niveles de satisfacción y felicidad** 25
- Case study of an organization: The strengths of character and levels of satisfaction and happiness
Estudo de caso de uma organização: os pontos fortes de caráter e níveis de satisfação e felicidade
- Cristina Torrelles, Ph.D & Carles Alsinet, Ph.D.**
Departamento Pedagogía y Psicología. Facultad de Educación, Psicología y Trabajo Social
Universidad de Lleida
- Una Nueva esperanza a través de la psicología positiva: Conexiones de alta calidad y seguridad psicológica como protectores de las percepciones de inseguridad laboral** 42
- A new hope through positive psychology: High-quality connections and psychological safety as protective barrier against job insecurity perceptions
Uma nova esperança através da psicologia positiva. Conexões de alta qualidade e segurança psicológica como protetores das percepções da insegurança laboral
- Mauricio E. Garrido Vásquez, Carlo Truyen, & Kathleen Otto**
Philipps University of Marburg, Germany
- Gestiona-
Desarrollo de una aplicación para *smartphone* desde la Tecnología Positiva** 62
- Gestiona-
Developing a smartphone application from Positive Technology
Gestiona-
Desenvolvendo um aplicativo para *smartphone* da Tecnologia positive
- Antonio Merchan**
Universitat de Lleida (UdL), España

ÍNDICE

REVISTA LATINOAMERICANA DE PSICOLOGÍA POSITIVA
LATINAMERICAN JOURNAL OF POSITIVE PSYCHOLOGY
VOLUMEN 3- NÚMERO 1 – 2017

Relación entre Bienestar Subjetivo y variables demográficas en adultos que viven en Santa Cruz de la Sierra, Bolivia **78**

Relationship between Subjective Wellbeing and demographic variables in adults living in Santa Cruz de la Sierra, Bolivia
Relação entre Bem-Estar Subjetivo e variáveis demográficas em adultos que vivem em Santa Cruz de la Sierra, Bolívia

Lic. Nicolás Arancibia & Dra. Marion K. Schulmeyer
Universidad Privada de Santa Cruz de la Sierra

Esperanza, optimismo y estilos de crianza entre adolescentes de Brazil **91**

Hope, optimism, and parenting styles among adolescents in Brazil
Esperança, otimismo e estilos crianza entre adolescentes no Brasil

Juliana Cerentini Pacico¹, Micheline Roat Bastianello², Cristian Zanon³ & Claudio Simon Hutz⁴
University of Massachusetts¹
Federal University Fluminense²
São Francisco University³
Federal University of Rio Grande do Sul⁴

The psychological correlates of criminal behaviour: The role of self-control, aggression and cognitive distortion **102**

Correlatos Psicológicos de comportamiento criminal: El rol del auto-control, agresión y distorsión cognitiva
Correlatos psicológicos de comportamento criminal: El papel de autocontrole, agressão e distorção cognitiva

Anita Sharma, Ph.D.
Himachal Pradesh University India

Antonio Merchan
Universitat de Lleida (UdL), España



Estimados y estimadas lectores

Me siento muy entusiasmada de aceptar el reto de Editor en Jefe de la Revista Latinoamericana de Psicología Positiva. Los desafíos propuestos son ambiciosos y enriquecedores para la revista, lo que me llena de energía para dar lo mejor de mí en esta maravillosa labor.

En este volumen que comprende siete manuscritos científicos y que corresponden a la última gestión editorial del Doctor Andrés Cabezas Corcione, se presenta un abanico de aportaciones relevantes que incluyen la psicología organizacional positiva, el uso de tecnologías positivas, el bienestar y malestar subjetivo en adultos y adolescentes.

En el primer manuscrito titulado '**Esperanza y armonía en ambientes de trabajo**', se plantea el objetivo de una revisión integrada de las relaciones, las diferencias y la relevancia de la esperanza y la armonía en ambientes de trabajo. Los datos fueron recolectados en cinco bases de datos científicas donde fue posible verificar estudios sobre los fenómenos por separado relacionándolos al trabajo y a otros espacios de vida.

En el segundo manuscrito titulado '**Estudio de caso de una organización: Las fortalezas de carácter y los niveles de satisfacción y felicidad**', se plantea el objetivo de (1) identificar las fortalezas principales de la organización, (2) analizar si las fortalezas son pertinentes para una organización del tercer sector, y (3) analizar los niveles de satisfacción, inteligencia emocional y la felicidad de los trabajadores.

En el tercer manuscrito titulado '**Una nueva esperanza a través de la psicología positiva: Conexiones de alta calidad y seguridad psicológica como protectores de las percepciones de inseguridad laboral**', se investiga el efecto de las conexiones de alta calidad (capacidades y experiencias), en la percepción de inseguridad laboral, tanto cuantitativa como cualitativa, y el efecto mediador de la seguridad psicológica.

En el cuarto manuscrito titulado '**Gestiona – Desarrollo de una aplicación para smathphone desde la Tecnología Positiva**', se presenta una aplicación para el sistema operativo Android en la que se proponen diferentes estrategias y actividades como parte de un entrenamiento regular orientado a potenciar la afectividad positiva.

En el quinto manuscrito titulado '**Relación entre Bienestar Subjetivo y variables demográficas en adultos que viven en Santa Cruz de la Sierra, Bolivia**', se estudia el Bienestar Subjetivo y su relación con distintas variables demográficas en 600 adultos de 20 a 50 años de edad que residen en Santa Cruz de la Sierra.

EDITORIAL

En el sexto manuscrito titulado ***‘Esperanza, optimismo y estilos de crianza entre adolescentes de Brazil’***, se investigó las relaciones entre los estilos parentales percibidos, la esperanza disposicional y el optimismo.

Finalmente, el séptimo manuscrito titulado ***‘The psychological correlates of criminal behaviour: The role of self-control, aggression and cognitive distortion’***, se planteó como objetivo explorar los correlatos psicológicos del comportamiento criminal. Este artículo tiene en cuenta tres rasgos psicológicos que son el autocontrol, la agresión y la distorsión cognitiva y se realizan esfuerzos para averiguar si estos rasgos psicológicos contribuyen de alguna manera al compromiso del individuo en el comportamiento criminal.

Agradecer a todas y todos los/las autores/as y revisores/as por la gran labor efectuada para este volumen el cual representa una contribución para evidenciar los aportes de la Psicología Positiva en diferentes ámbitos de actuación.

Saludos afectuosos,

Hedy Acosta Antognoni, Ph.D
Universidad Central de Chile
Editor en jefe: Revista Latinoamericana de Psicología Positiva
“Psycap” ISSN 0719-4420

PRÓLOGO



Como fundador y director de la Revista Latinoamericana de Psicología Positiva “PsyCap” ISSN 0719-4420 - es mucho lo que siento para comunicar, no obstante, por motivos de extensión me remitiré a tres tópicos específicos: **a)** propósito y trascendencia de la revista **b)** qué realmente debemos comprender por psicología positiva y finalmente **c)** críticas y limitaciones a nuestro enfoque en pro de su desarrollo óptimo, científico y perdurable.

- a) El propósito de haber fundado esta revista tuvo relación directa con la no existencia de una plataforma de divulgación científica de acceso abierto en español, como así también, con reunir y valorar los aportes que surgen desde todo el mundo y, principalmente desde el continente más feliz del mundo que es Latinoamérica. Podría aseverar que se dio cumplimiento a sus principales objetivos, estos son: recibir aportes de más de 20 países durante 4 años, vencer las estadísticas de revistas científicas que sostienen que el 80% de las nuevas revistas pierden vida y, continuidad al cuarto año. Todo lo anterior me hace sentir orgulloso por el invaluable, esmerado y comprometido trabajo y confianza tanto de autores y comité editorial.

En vista al arduo trabajo que es liderar una revista científica y, además en paralelo una Red Latinoamericana de Psicología Positiva Aplicada (Relappa), una Conferencia Latinoamericana de Psicología Positiva Aplicada (Colappa - conmemorada en su cuarta versión en Oaxaca México). Conjuntamente crear el Centro Latinoamericano de Psicología Positiva Aplicada (Celappa), dentro del cual hemos diseñado ya más de seis prototipos académicos – diplomaturas - en 4 países. Sumado a estar realizando proyectos y prototipos curriculares en educación positiva aplicada, trabajando con más de 800 profesores y 6000 estudiantes desde hace 3 años con sólidos resultados en el bienestar, educación social y emocional. Todo lo anterior se ha vuelto un desafío enorme y probablemente sería una negligencia continuar mi labor como Editor Jefe de la revista, razón por la cual he confiado en encomendar esta labor y cargo a la Dra. Hedy Acosta Antognoni; querida amiga y gran profesional en cuanto a su responsabilidad ética y científica, quien a partir del próximo volumen se hará cargo en su totalidad como Editora. Sus principales tareas serán mantener y aumentar la frecuencia y periodicidad de publicación como así también el avance en las futuras indexaciones de “PsyCap”.

Como bien sabemos no es fácil abandonar a un hijo, razón por la cual prefiero resignificarlo como una decisión madura y responsable en función de una larga vida para nuestra querida revista.

PRÓLOGO

- b) En segunda instancia mucho se ha publicado, difundido e investigado bajo el nombre de psicología positiva, existiendo realmente una abundante suma de definiciones conceptuales y operacionales para este nuevo pero antiguo modelo. Sin embargo, carecen de un marco epistemológico claro, en tanto se menciona que sus bases filosóficas se pueden remitir al hedonismo (en vista al pensamiento de la escuela cirenaica) y al eudaimonista (cimentado en la obra de Aristóteles). Entendiendo que la primera base epistemológica - hedonismo - sería el estudio de las emociones agradables o denominadas positivas y el segundo - eudaimonismo – relacionado con el propósito, sentido de vida y sus virtudes.

Aclarando que la psicología positiva pasa a ser una corriente o escuela psicológica que posee áreas de estudio específicas y un amplio espectro en cuanto a sus campos de aplicación, sin embargo, ha sentido temor y falta de coraje al momento de enfrentarse a las críticas y limitaciones, siendo el tercer y último punto que aclararé y defenderé.

Específicamente no soy partidario de la definición de psicología positiva que sostienen grandes autores de nuestra área afirmando que es el estudio de las emociones positivas y la resta frente a las negativas como modelo unificado de felicidad, creando fórmulas y modelos lineales de bienestar individual exentos de sentido sociocultural, dejando de lado que la vida jamás se desarrollará en escenarios justos y merecedores de una falta de sufrimiento, siendo opuestamente todo lo contrario; es decir, una oportunidad de ser nuestra mejor versión para el bienestar propio pero específicamente en función de los demás, citando a mi autor preferido Christopher Peterson "*other people matter*", realzando siempre la virtud más sublime y admirable de nuestra especie la **Humanidad**, que significa estar ocupado y preocupado por el bienestar de los demás. Es por esta razón que personalmente prefiero asumir la definición de psicología positiva como el estudio científico de lo que hace que la vida merezca ser vivida, bajo todas sus múltiples positivas y negativas circunstancias.

- c) Finalmente la psipos debe asumir una nueva mirada cimentada en cuatro pilares fundamentales: (1) sentido o propósito, (2) virtudes, (3) resiliencia y, (4) bienestar. Estos cuatro pilares son intrínsecamente de alcance multivariado y modelados por la cultura. Es por esta razón que no es posible adaptar modelos de bienestar de culturas individualistas en sociedades colectivistas o adoptar aplicaciones norteamericanas en culturas sudamericanas, siendo este el especial valor y crítica que sostengo; debemos elaborar y construir un modelo de psicología positiva contextual *ad-hoc* y émico en cada una de nuestras intervenciones, o sino, cada variable carece de sentido y valor. Para avanzar y generar un logro significativo se debe, en primer lugar, elaborar una taxonomía integradora y comprensiva de psicología positiva cultural y no individual como se ha planteado desde hace años, en segundo lugar, comprender que el propósito no es la felicidad ni el bienestar perdurable. El cerebro no está diseñado para mantener ese status y, las culturas y civilizaciones no se han desarrollado y evolucionado gracias a la felicidad, sino que a través de integrar la totalidad de la vida que son sus opuestos, lo negativo y positivo, el sufrimiento y alivio, el propósito y desesperanza. La idea de que el crecimiento y desarrollo humano muchas veces viene de la mano del sufrimiento y la oscuridad del ser. En este sentido, me gustaría citar un lindo proverbio budista "sin lodo no hay loto". Finalmente, entender que la psicología positiva no es un deporte para espectadores, esto conlleva a que debemos ser coherentes, íntegros y

PRÓLOGO

responsables tanto de nuestro sufrimiento como de nuestro bienestar, construyendo y formando hábitos de bienestar tanto psicológicos como sociales, jamás perdiendo de vista que el último propósito del buen vivir está en ayudar a los que sufren para que encuentren alivio y, permitir que como sociedad podamos desarrollar nuestro máximo potencial humano en compasión, humildad, amabilidad, amor y trascendencia.

Me retiro feliz y agradecido de todos nuestros autores, comité editorial, lectores y específicamente estudiantes latinoamericanos que están permitiendo que logremos lo que denominaré '*positive inception*', creando una incubación positiva con la visión de que aún estamos a tiempo de humanizar y entregar el real sentido de la vida a nuestra especie en virtud de todos los seres vivientes y sintientes que habitamos este planeta.

Andrés Cabezas Corcione
Fundador y Director
Revista Latinoamericana de Psicología Positiva
" Psycap" ISSN 0719-4420

Esperanza y armonía en ambientes de trabajo

Esperança e harmonia em ambientes de trabalho

Hope and harmony in the workplace

Ana Elisa Segato Silveira*

Narbal Silva

Patricia Romani

Universidade Federal Santa Catarina

Florianópolis, Brasil

Esperanza y armonía en ambientes de trabajo

Esperança e harmonia em ambientes de trabalho
Hope and harmony in the workplace

Ana Elisa Segato Silveira*
Narbal Silva
Patricia Romani

Universidade Federal Santa Catarina
Florianópolis, Brasil

(Rec: 07 de diciembre 2016 / Acept: 21 de febrero 2017)

Resumen

El objetivo de esta revisión integrada fue investigar las relaciones, las diferencias y la relevancia de la esperanza y la armonía en ambientes de trabajo. Los datos fueron recolectados en cinco bases de datos científicas. Sin embargo, no se encontraron artículos que establecieran conexión entre esperanza y armonía en ámbitos de trabajo u organizacionales. Fue posible verificar estudios sobre los fenómenos por separado relacionándolos al trabajo y a otros espacios de vida. Estos estudios indicaban que el estímulo de estas cualidades puede elicitar comportamientos como el compromiso, la satisfacción, la creatividad, el desempeño organizacional, la prosperidad, el bien y la felicidad.

Palabras clave: esperanza, armonía, trabajo, psicología.

Abstract

The goal of this integrative literature review was to investigate the relations, differences and relevance of hope and harmony in the workplace. The data were collected in five scientific databases. However, it wasn't found any article making relations between hope and harmony in the work or organizational scope. It was possible to verify studies about hope or harmony separately, relating them to work and other spaces of life, and indicating that stimulating these phenomena can elicit behavior like commitment, satisfaction, creativity, organizational performance, flourishing, well-being and happiness.

Keywords: hope, harmony, work, psychology.

Resumo

O objetivo desta revisão integrada foi o de investigar as relações, as diferenças e a relevância da esperança e da harmonia em ambientes de trabalho. Os dados foram coletados em cinco bases de dados científicas. Entretanto, nenhum artigo que estabelecesse conexão entre esperança e harmonia em âmbitos de trabalho ou

organizacionais foi encontrado. Foi possível verificar estudos sobre um ou outro fenômeno relacionando-os ao trabalho e outros espaços de vida e que indicavam que, o estímulo destas qualidades pode eliciar comportamentos como o comprometimento, a satisfação, a criatividade, o desempenho organizacional, a prosperidade, o bem-estar e a felicidade.

Palavras-chave: esperança, harmonia, trabalho, psicologia.

Correspondencia:

Ana Elisa Segato Silveira
Correo: anaelisasts@gmail.com

Esperanza y armonía en ambientes de trabajo

A riqueza combinada de 1% da população mundial ultrapassou o que foi acumulado por todos os outros 99% de pessoas (Oxfam International [OXFAM], 2016). Com base nestes dados apresentados, compreende-se a desigualdade como um dos principais desafios atuais, caracterizada pela diferença econômica na distribuição de renda, contribuindo decisivamente à diminuição de oportunidades e de desenvolvimento, ao abalo da coesão social e da segurança, ao encorajamento do acesso desigual a bens comuns, à debilidade da democracia e ao enfraquecimento da esperança para a construção de sociedades harmônicas e solidárias (World Economic Forum [WEF], 2015). A esperança e a harmonia são fenômenos positivos que podem ser compreendidos, respectivamente, como caminhos para o alcance de objetivos (Snyder & Lopez, 2009) e para o aumento da tolerância, do respeito aos outros e do bem-estar (Ip, 2014). Favorecê-los num contexto de desigualdade econômica e social, parece ser importante porque a esperança pode fortalecer as pessoas em tempos de ameaças e crises (Staats & Partlo, 1993) e a harmonia se configura como um dos aspectos considerados essenciais para o desenvolvimento social, para a felicidade e para a igualdade (Chan, Evans, Ng, Chiu, & Huxley, 2014; Ip, 2014).

Ao considerarmos o trabalho, um fenômeno central, essencial e transformador da realidade humana, se torna relevante compreender a importância da esperança e da harmonia nos ambientes laborativos e organizacionais da atualidade. Sendo assim, em condições aversivas e de desigualdade, caracterizadas como “tempos difíceis”, que trazem um

impacto para os ambientes de trabalho, a esperança e a harmonia também têm importância.

À construção de esperança e de harmonia nos ambientes físicos e psíquicos de trabalho, a área de conhecimento da Psicologia Positiva, emergente a partir de meados da década de 1990, pode contribuir por meio do estímulo ao desenvolvimento de sentimentos positivos e da emancipação de potencialidades humanas para a solução de conflitos e problemas humanos, de modo a contribuir à promoção da qualidade de vida e da felicidade nas organizações. Profissionais dessa área buscam estimular experiências positivas e auxiliar pessoas, comunidades e sociedades a enfrentarem positivamente as situações e a prosperarem (Seligman & Csikszentmihalyi, 2000). No entanto, abordar as virtudes humanas nos ambientes de trabalho não parece ser tão simples assim, sobretudo quando a cultura de apontar para erros e defeitos estão arraigados.

Além disso emoções positivas podem se diferenciar nas culturas ocidentais e orientais, as quais devem ser consideradas como lentes que ajudam a avaliar se determinadas características são qualidades ou limitações dentro de diferentes contextos. Sendo assim, as distintas perspectivas culturais podem ser vistas por meio de seus sistemas de valores, no que se refere ao vivenciar orientações sobre o tempo e seus respectivos processos de pensamento (Snyder & Lopez, 2009).

A esperança é um fenômeno que apresenta múltiplos significados, dependendo do período histórico investigado. Na mitologia grega, seu significado é ambivalente (podendo conotar uma fonte de conforto para os infortúnios da vida ou um logro cruel). Observada no momento da Revolução Industrial, equipara-se à fé no valor e

na promessa da civilização ocidental (Snyder & Lopez, 2009).

Na Teoria da Esperança preconizada por Snyder, se entende o conceito como um constructo composto por três elementos: objetivo, que é ameta a ser alcançada; caminho ou rota, que é a capacidade de gerar caminhos adequados para obtenção do objetivo desejado; e, agenciamento que se refere ao componente motivacional que impulsiona a busca do objetivo, utilizando as rotas (Snyder & Lopez, 2009), ou seja, é a capacidade percebida de utilizar os caminhos elaborados para alcançar os objetivos desejados. Observa-se que o objetivo deve ser de valor considerável para a pessoa, a fim de que os dois outros componentes possam ser formulados.

Assim como a esperança, a noção de harmonia existe desde a antiguidade (Ho & Chan, 2009). Caracterizam-se como um fenômeno complexo, investigado por meio de diferentes perspectivas, níveis e áreas do conhecimento.

Na Filosofia oriental, Lao Tzu, defendia a vida em harmonia com a natureza como meio para alcançar equilíbrio e paz interior. O Confucionismo enfatizava a harmonia como um princípio dos relacionamentos interpessoais e dos papéis sociais essenciais para a estabilidade das famílias e da prosperidade das sociedades humanas (Chen, 2009). Para Confúcio, a boa vida caracteriza-se pela riqueza e diversidade de relações sociais e, nela, as pessoas é a principal fonte de prazer (Bell & Mo, 2014).

Já na filosofia ocidental, Heráclito a define como o acordo de contrários que são neutralizados num equilíbrio ou balanço de forças. Tensão e oposição é a essência, tanto desse, quanto de outros fenômenos do mundo, num ambiente onde as coisas estão conectadas e interdependentes.

Portanto, eis o ponto de encontro entre as duas perspectivas culturais: apresentam o fenômeno como um processo contínuo que integra diferentes elementos num mundo dinâmico e fluido (Li, 2008).

Em Psicologia, esse fenômeno também é observado de diversas formas. A harmonia intrapessoal ou interna, por exemplo, pode ser descrita como a congruência entre emoções, ações, relações ou interesses e denota paz interior ou um estado de balanço entre forças que se influenciam e até se opõem. A manutenção desse equilíbrio interno promove sensações de contentamento e contribuem para o ajuste psicológico e para o bem-estar subjetivo das pessoas. Também é tida como um dos estados desejados de ser, significa sentir-se livre de conflitos internos e tem sido associado ao sentido da vida, um tópico importante em Psicologia Positiva (Chen, 2009).

Como no nível intrapsíquico, a harmonia pode ser igualmente examinada nas relações. Nesse âmbito, mais coletivista, como acontece na cultura do leste asiático, as relações são o foco primário de atenção da consciência. Sendo assim, desenvolver e manter harmonia interpessoal são um valor altamente estimado e desejado (Chen, 2009).

No âmbito do trabalho e das organizações, a harmonia de grupo é considerada um fenômeno multidimensional com elementos afetivos, cognitivos e comportamentais congruentes entre os membros do grupo que são heterogêneos e interdependentes. Esse fenômeno pode ser positivamente relacionado com o desempenho inovador dos grupos em seus ambientes de trabalho, definido como a introdução e a aplicação de novas idéias, processos ou produtos para melhorar a efetividade (Chen, Ünal, Leun & Xin, no prelo).

Ao se considerar, os argumentos até aqui expostos, parece ficar evidente, a relevância em mostrar, de forma revisitada, os estudos empíricos e conceituais protagonizados a respeito dos conceitos de harmonia e de esperança e suas respectivas relações, de modo a contribuir para a construção do conhecimento sobre tais assuntos, bem como, criar a possibilidade potencial de utilizá-los por meio de políticas e práticas organizacionais. Nesta direção, na seção seguinte será descrito o caminho investigativo que foi construído, com o propósito de descobrir, possíveis significados, interações, diferenças, e, sobretudo, a relevância científica e social dos estudos que versam sobre harmonia e esperança em contextos de trabalho. Também interessa saber, se existem ou não, possíveis relações entre ambos, enquanto conceitos contributivos à criação de contextos físicos e psicossociais de trabalho saudáveis.

Método

Neste artigo buscou-se promover uma revisão integrativa para gerar novos conhecimentos sobre a esperança e a harmonia em ambientes de trabalho. Essa forma de revisão de literatura é uma maneira de examinar, criticar e condensar a produção científica em determinado tema de uma maneira integrada, de modo que novas estruturas e perspectivas possam ser geradas (Torraco, 2005).

A fim de descobrir contribuições significativas para a base de conhecimento da Psicologia Positiva nas Organizações e no Trabalho, foram coletadas informações no período compreendido entre janeiro e fevereiro de 2016. Para isto, foram eleitas sete bases de dados da literatura científica: DOAJ, Scopus, EBSCO, Redalyc, Proquest, Latindex e Web of Science. Como critérios de busca, se elegeram descritores em língua inglesa e foi

necessário padronizar os critérios de seleção dos artigos, pois algumas bases de dados apresentaram particularidades. As ferramentas utilizadas continham variáveis de busca diferentes, não possibilitando uma classificação por meio de “palavras-chave” em algumas delas, por exemplo. Isso levou à exclusão de três das sete bases, restando as seguintes fontes de informação para essa pesquisa: DOAJ, Scopus, EBSCO e Proquest. Nessas fontes, optou-se por artigos que apresentassem os descritores escolhidos (ver Tabela 1, pg. 07), que fossem acadêmicos, completos e abertos para consulta, e publicados nos últimos 10 anos.

Para a análise das informações contidas nos artigos, primeiro foram sistematizadas as principais em um quadro identificado para cada base de dado consultada. Em um segundo momento, excluíram-se os artigos duplicados, fechados e repetidos. Por fim, foi feita leitura aprofundada dos textos encontrados. Os temas contidos nos artigos foram classificados em categorias. Tanto para os artigos referentes a esperança, quanto para os de harmonia também identificaram-se aqueles que abordavam o constructo isoladamente ou relacionado a outro fenômeno. A partir disso, foram estabelecidas relações, diferenças e relevâncias de tais fenômenos em ambientes de trabalho.

Resultados

Em primeiro lugar, não se identificaram artigos que estabelecessem algum tipo de relação entre os dois constructos nas procuras feitas nas bases de dados selecionadas para este estudo. A partir daí, foram pesquisados trabalhos que relacionassem esperança ou harmonia com o contexto organizacional e do trabalho. Nesta busca foram encontrados 147 resultados, distribuídos do seguinte modo: 127

sobre o conceito de esperança e 20 sobre o conceito de harmonia (Tabela 1).

Tabela 1 – Resultados das bases de dados por descritores.
Fonte: tabela elaborada pelos autores.

DESCRITOR	SCOPUS	EBSCO	DOAJ	PROQUEST	TOTAL
hope and harmony and work*	0	0	0	0	0
hope and harmony and organiza*	0	0	0	0	0
hope and harmony and job*	0	0	0	0	0
hope and harmony and industry	0	0	0	0	0
hopeful organization	0	0	0	0	0
harmonic organization	0	0	0	0	0
hopeful workplace	0	0	0	0	0
harmonic workplace	0	0	0	0	0
hopeful workplace	0	0	0	0	0
hope and organiza	15	6	1	27	49
hope and work	15	13	0	24	52
hope and job	8	14	0	4	26
harmony and work	5	0	1	4	10
harmony and organiza	3	0	0	6	9
harmony and job	1	0	0	0	1
TOTAL	47	33	2	65	147

No entanto, pode ser observado, que, um mesmo artigo pode ser identificado em diferentes bases de dados. Sendo assim, é possível classificar tal fato como limitação deste estudo, pois a soma das diferentes bases indica os resultados encontrados e não o número de estudos existentes a respeito dos conceitos pesquisados. Logo, o resultado total das buscas foi 147, dentre os quais, 86 artigos versaram sobre esperança e, em 17

artigos, o tema abordado foi o de harmonia, conforme os critérios pré-estabelecidos. Entre o número de artigos, nos quais foi reportado o conceito de esperança, se destaca que, 20 deles abordam o constructo como componente do Capital Psicológico.

Pode ser percebido que trabalhar com esses conceitos foi complexo e os resultados apareceram difusos. Apesar de a esperança

aparecer com mais frequência entre as respostas, o estudo não é exaustivo, em especial no ambiente de trabalho.

Assim como percebido durante a etapa de construção do referencial teórico deste artigo, os resultados das buscas reiteraram que esses termos se encontram em diversas áreas do conhecimento, como: psicologia, sociologia; teologia; filosofia; estudos musicais; engenharia; ciências da computação; arquitetura; odontologia; nutrição; agricultura, economia, finanças, entre outras.

No que se refere à esperança, foi possível elaborar cinco categorias: (a) abordagem sobre o constructo isoladamente, explorando as percepções ou entendimentos sobre a esperança, estratégias de estímulo, promoção ou desenvolvimento da mesma no ambiente de trabalho, componentes da esperança, e validação de escalas; (b) esperança e virtudes humanas/Psicologia Positiva, sua relação com o bem-estar, flow, resiliência, autoeficácia, emoções positivas, apego seguro, sentido de vida, satisfação com a vida; e variáveis emocionais, curiosidade e otimismo; (c) esperança e autoconceitos, como autoestima, autossuficiência, autodeterminação e autotranscendência; (d) esperança e contexto organizacional e do trabalho, que incluem a relação da esperança com o comportamento organizacional positivo, comprometimento, engajamento, satisfação com o trabalho, suporte organizacional, cidadania organizacional, desempenho, resultados, trabalho, liderança, comunicação, percepções de sucesso, carreira, permanência no local de trabalho/retenção, rotatividade, impacto no atendimento a clientes, Coaching Executivo, motivação, vínculo emocional, aprendizagem organizacional positiva, confiança, adaptação à tarefa, empoderamento e clima ético; e (e) esperança e saúde

mental, tais como a relação da esperança com o estresse, burnout e reabilitação vocacional na esquizofrenia.

Para as respostas sobre a harmonia, foi possível elaborar três categorias: (a) abordagem sobre o constructo isoladamente, explorando essa qualidade sem relacioná-la a qualquer outra; (b) harmonia e virtudes humanas, investigando a harmonia e sua relação com a criatividade, a ética e a autonomia; e (c) harmonia e contexto organizacional e do trabalho, que incluem a relação da harmonia com clima psicológico para a comunicação de segurança, comportamento de conformidade, comportamento de voz dos empregados, comprometimento organizacional, conflitos, desempenho, equilíbrio trabalho-vida pessoal, intenções de rotatividade, liderança, práticas de gestão e tomadas de decisão.

Ao se considerar os achados até aqui mostrados, a respeito dos dois conceitos, bem como a inexistência, até então, de relações estabelecidas entre eles, seja por meio de estudos empíricos ou teóricos, na seção que segue, procuraremos arguir sobre as possíveis relações existentes entre os conceitos de esperança e de harmonia em contextos de trabalho.

Relações, diferença, aproximações e relevâncias da esperança e da harmonia em ambientes de trabalho

É possível observar que foram encontrados muito mais artigos sobre o fenômeno esperança do que o de harmonia. A esperança também é abordada em estudos que relacionam o Capital Psicológico Positivo (PsyCap) com elementos do contexto organizacional e do trabalho (Liu, Wen, Xu & Wang, 2015; Morgan, 2014; Badran & Youssef-Morgan, 2015) e diferencia-se de otimismo, pois vai além da agência (Gallagher & Lopez,

2009). Já a harmonia pouco aparece nos resultados, não é claramente apresentada como componente de outro constructo e deve ser diferenciada da concordância ou conformidade (Chin, 2014).

Para a esperança descobriram-se estudos em países ocidentais, como Estados Unidos, Canadá, Inglaterra, Reino Unido, Noruega, Suécia, Suíça, Espanha, Itália e Holanda. Snyder e Lopez (2009) corroboram esta mesma predominância ocidental nos estudos sobre a esperança. Já para a harmonia, identificaram-se artigos oriundos de países como China, Japão, Nova Zelândia, Turquia e Singapura. Destes, destacam-se os estudos chineses por serem em maior número e entre os quais o ideal de harmonia é apresentado como valor fundamental (Li, 2008).

A partir das categorias elaboradas, nota-se que ambos os fenômenos são abordados isoladamente, revelam algumas relações com virtudes e fenômenos da Psicologia Positiva e estão presentes no contexto organizacional. Nesse último caso, destaca-se que esperança e harmonia têm em comum o potencial de influenciar o desempenho no trabalho (Chen et al., no prelo; Wang, Leung, & Zhou, 2013; Valero, Hirschi, & Strauss, 2015; Mouton, 2015), a ética (Swanepoel, Botha, & Rose-Innes 2015; Konishi, Yahiro, Nakajima, & Ono, 2009), o comprometimento (Welsh & Raven, 2011; Chin, 2014), a liderança (Lau, 2012; McElhatton & Jackson, 2012) e a rotatividade (Valero et al., 2015; Chen, 2009).

Sobre a rotatividade, reflete-se a respeito da importância da congruência entre os níveis de esperança e harmonia dos seres humanos e o ambiente de trabalho. Esse pode ser um fator determinante para a permanência ou não no local de trabalho pois pessoas que tem a

harmonia, como valor fundamental, por exemplo, tenderão a se identificar com organizações que demonstram harmonia em sua cultura, por meio dos comportamentos dos seus participantes. Isso é corroborado em Snyder e Lopez (2009), ao enfatizarem que, no caso do conceito de esperança, pessoas esperançosas caminham na direção de organizações esperançosas.

De modo distinto, observa-se que o conceito de desesperança pesquisado, como relacionado a outros conceitos no contexto organizacional, como por exemplo, saúde mental (burnout, estresse e depressão), autoestima e autodeterminação (Law & Guo, 2015; Flesaker & Larsen, 2012; Yakushko & Sokolova, 2010). Já o conceito de harmonia expandiu-se para espaços além do trabalho e organizações, como a família, quando é tratado na perspectiva da dicotomia vida pessoal e trabalho (Ong & Jeyaraj, 2014).

A partir destas descobertas, percebe-se que, estudos sobre os conceitos de esperança e de harmonia têm sido feitos, que, por conseguinte, diversificados modelos, teorias e instrumentos têm sido criados (Chen, 2009; Barron, 2007). No caso do conceito de harmonia, estudos empíricos apontam à necessidade de validação empírica dos instrumentos, que são diversos e distribuídos entre as diferentes perspectivas culturais, orientais e ocidentais (Chen, 2009). Além disso, descobriu-se que, a Teoria da Esperança de Snyder possui prevalência nos estudos encontrados, principalmente, naqueles pertinentes a área de conhecimento da Psicologia das Organizações e do Trabalho. Tal evidência também é corroborada por Hodges (2010).

Em relação ao conceito de harmonia, estudos organizacionais orientais, apontam a harmonia com potencial de contribuição à construção

do comprometimento afetivo (Chin, 2014), da cidadania organizacional, do comportamento proativo (Chin, 2014), da satisfação com o trabalho (Leong; Huang; & Mak, 2014), da criatividade, da reciprocidade organizacional e da comunicação eficaz (Easley, 2007). No caso do conceito de esperança, quando considerado em estudos organizacionais, o mesmo é visto como um recurso psicológico positivo e relacionado com resultados, oriundos de desempenho superior no trabalho (Peterson & Byron, 2008). Estes resultados incluem comprometimento organizacional, desempenho do trabalhador e satisfação no trabalho (Bergheim, Nielsen, Mearns, & Eid, 2015).

Ainda em estudos sobre esperança, é possível encontrar expressões como "hope work" e "work hope". O primeiro foi criado por Jacoby (1987, 2003) para descrever e o processo emocional contínuo que inclui: um senso de controle, "activeness", realismo e atitude positiva (Lipschitz-Elhawi, 2009). O segundo é citado em estudos (Kenny, Walsh-Blair, Blustein, Bempechat, & Seltzer, 2010; Yakushko & Sokolova, 2010; Juntunen & Wettersten, 2006) que se baseiam na Teoria da Esperança de Snyder (2000), sendo definido como um estado motivacional positivo que é direcionado ao trabalho e suas metas e é composto tanto da presença relacionada ao trabalho, quanto de agência e de caminhos para alcançá-las (Juntunen & Wettersten, 2006).

Por sua vez, o conceito de harmonia pode ser percebido como um indicador da cultura de uma organização, mas o constructo, isoladamente, não foi definido ou trabalhado pelos pesquisadores, sendo apenas explicado como algo que uma organização possui quando gestores e demais trabalhadores buscam o trabalho colaborativo e atitude de coletividade interna-externa (Porto &

Tamayo, 2005; Fincham, Walker & Easlick, 2011). Além disto, o conceito de harmonia também aparece como sinônimo de equilíbrio e surge em estudos sobre a harmonia trabalho-vida pessoais (Padhi, 2010). Também, pesquisadores como Ong e Jeyaraj (2014) criaram conceitos como "work life balance" (WLB) e "work life harmony" (WLH). Enquanto o primeiro, WLB é definido como o grau em que os seres humanos atingem níveis iguais de envolvimento e de satisfação no desempenho de papéis no trabalho e em outros espaços de vida, o segundo, WLH é concebido como um arranjo agradável e harmonioso dos papéis de trabalho e da vida pessoal, que estão integrados em uma única narrativa da vida (McMillan et al., 2011 citado por Ong & Jeyaraj, 2014).

O conceito de harmonia, assim como exposto por Snyder (2009), no tocante ao conceito de esperança, aparece pouco em estudos de Psicologia, em especial, os pertinentes as organizações e ao trabalho, e se encontra embutida em muitas outras ideias ou conceitos relacionados, como por exemplo, o de justiça, suporte psicossocial (Pantoja, Porto, Mourão, & Borges-Andrade, 2005), cidadania organizacional (Chin, 2015), civismo e resolução de conflitos (Park, 2011; Kozan, Ergin, & Varoglu, 2007; Memili, Zellweger, & Fang, 2013). Na área de conhecimento da Psicologia e, mais especificamente, da Psicologia Positiva, se pode confirmar a percepção de que o conceito de harmonia, em especial nos estudos organizacionais, tem recebido mínima atenção e se confunde com conformidade ou outras noções que se endereçam à atitudes e comportamentos que denotam passividade (Snyder & Lopez, 2009).

O conceito de harmonia é considerado central para a felicidade no Oriente. No entanto, é caracterizado somente como um dos indicadores da felicidade, para

uma pesquisa feita em países não orientais (Delle Fave, Brdar, Freire, Vella-Brodrick, & Wissing, 2011). Isto posta, é possível refletir sobre o quanto o mesmo conceito pode, também, ser central à felicidade no Ocidente, independente das questões culturais. Tal questão, talvez possa ser respondida por meio de futuros estudos empíricos que investiguem tal problemática.

Ao longo da etapa de busca e escolha do referencial teórico para apoiar os argumentos construídos neste texto, quanto no processo de leitura dos artigos selecionados para o presente estudo, percebeu-se a inexistência de consenso na comunidade científica, a respeito dos conceitos de harmonia encontrados. Estudos sobre as teorias, os modelos e os instrumentos descrevem que muitos deles ainda carecem de validação (Chin, 2009). No caso da esperança, ao contrário, percebeu-se que instrumentos já foram validados e modelos teóricos como a Teoria da Esperança de Snyder prevalece.

A diversidade de fenômenos relacionados aos constructos investigados parece sugerir um amplo “leque” de possibilidades de estudos conceituais e empíricos no âmbito do trabalho e das organizações. Isto porque os artigos encontrados sugerem pesquisas que aprofundem as relações entre esperança e variados fenômenos ligadas ao trabalho ou entre harmonia e os mesmos (Chen, 2015). Uma possibilidade, por exemplo, seriam investigar, as possíveis relações entre esperança e harmonia nos ambientes físico e psicossocial de trabalho, visto que tal aspecto, por meio dos resultados de busca aqui realizados, ainda não está contemplado, tanto na literatura nacional, quanto na literatura internacional, que versam sobre os assuntos, ou de modo isolado, ou relacionados a outros constructos.

Por fim, os resultados encontrados, por meio da investigação feita e apresentada neste artigo, parecem também indicar que, mesmo não sendo investigada de maneira direta, a felicidade, em princípio, se encontra, tanto em pessoas, como em contextos de trabalho, quando ambos estão caracterizados ou revestidos de esperança e de harmonia. Contudo, estudos futuros poderão esclarecer melhor tal constatação.

Igualmente, podem-se pensar as relações entre esperança, harmonia e prosperidade. Durante os estudos, foram encontrados sinais de que esperança pode levar à prosperidade e o mesmo acontece com a harmonia (Cheung & Ma, 2011, Aghdam, 2013). Também foram encontrados indícios de que, nesse sentido, o desempenho das pessoas e das organizações pode ser aumentado. Isso demonstra a relevância dos fenômenos na composição desta equação.

Por fim, aparentemente, o conceito de harmonia pode ser promovido por meio de um círculo virtuoso, reforçando a construção de vínculos positivos entre pessoas, seus trabalhos e suas respectivas organizações (Cheung & Ma, 2011). Será que o mesmo acontece com a esperança? E entre a esperança e a harmonia? Será possível que uma nutre a outra? A esperança também pode reforçar outras virtudes e fenômenos no contexto laborativo? Isto posta percebe-se a importância de mais estudos sobre essas qualidades positivas na atual realidade social, econômica e organizacional, visto que se identificou, durante esse trabalho, sua fundamental importância para a construção de contextos físicos e psicossociais de trabalho saudáveis.

Referências

- Aghdam, M. B. A. (2013). A study of hope in the future among students and its affecting factors. *Journal of Applied Sociology*, 23(4), 189-206. Recuperado em 03 de março, 2016, de http://uijs.ui.ac.ir/jas/browse.php?a_id=442&slc_lang=en&sid=1&ftxt=1
- Badran, M. A., & Youssef-Morgan, C. M. (2015). Psychological Capital and job satisfaction in Egypt. *Journal of Managerial Psychology*, 30(3), 354-370. doi:10.1108/JMP-06-2013-0176
- Barron, L. A. (2007). *A Systems View of Hope and the Workplace: Elements, Relationships, Context* (Doctoral dissertation). Available from ProQuest Dissertation and Theses database. (UMI No. 3614795)
- Bell, D. A., & Mo, Y. (2014). Harmony in the World 2013: The Ideal and the Reality. *Social Indicators Research*, 118(2), 797-818. doi:10.1007/s11205-013-0439-z
- Berghein, K., Nielsen, M. B., Mearns, K., & Eid, J. (2015). *Safety Science*, 74, 27-36. doi:10.1016/j.ssci.2014.11.024
- Chan, K., Evans, S., Ng, Y., Chiu, M. Y., Huxley, P. J. (2014). A concept mapping study on social inclusion in Hong Kong. *Soc Indic Res*, 119, 121-137. doi:10.1007/s11205-013-0498-1
- Chen, S. X. (2009). Harmony. In Lopez, S. J. (Ed.), *The Encyclopedia of Positive Psychology*, Wiley-Blackwell, Oxford, UK. doi:10.1002/9781444306002
- Chen, C. C., Ünal, A. F., Leung, K., & Xin, K. R. (no prelo). Group harmony in the workplace: conception, measurement, and validation. *Asia Pacific Journal of Management*, 1-32. doi:10.1007/s10490-016-9457-0
- Cheung, C. K., & Ma, S. K. (2011). Coupling social solidarity and social harmony in Hong Kong. *Social Indicators Research*, 103(1), 145-167. doi:10.1007/s11205-010-9702-8
- Chin, T. (2015). Harmony and organizational citizenship behavior in Chinese organizations. *The International Journal of Human Resource Management*, 26(8), 1110-1129. doi:10.1080/09585192.2014.934882
- Chin, T. (2014). Harmony as means to enhance affective commitment in a Chinese organization. *Cross Cultural Management*, 21(3), 326-344. doi:10.1108/CCM-05-2012-0038
- Delle Fave, A., Brdar, I., Freire, T., Vella-Brodrick, D., & Wissing, M. P. (2011). The eudaimonic and hedonic components of happiness: Qualitative and quantitative findings. *Social Indicators Research*, 100,185-207. doi:10.1007/s11205-010-9632-5
- Easley, R. (2007). Harmony: a concept analysis. *Journal of Advanced Nursing*, 59(5), 551-556. doi:10.1111/j.1365-2648.2007.04315.x
- Fincham, B., Walker, C., & Easlick, H. (2011). Mental Health and Work-Experiences of Work. In Walker, C., & Fincham, B. *Work and Mental Health Crisis in Britain*. (pp. 39-66).
- Flesaker, K., Larsen, D., (2012). To offer hope you must have hope accounts of hope for reintegration counsellors working with women on parole and probation. *Qualitative Social Work*, 11(1): 61-79. doi:10.1177/1473325010382325
- Gallagher, M. W., & Lopez, S. J. (2009). Positive expectancies and mental health: Identifying the unique contributions of hope and optimism, *The Journal of Positive Psychology*, 4(6), 548-556. doi:10.1080/17439760903157166
- Ho, S. S. M., Chan, R. S. Y. (2009). Social Harmony in Hong Kong: level, Determinants and Policy Implications. *Social Indicators Research*, 91(1), 37-58. doi:10.1007/s11205-007-9152-0
- Hodges, T. D. (2010). *An experimental study of the impact of psychological capital on performance, engagement, and the contagion effect* (Doctoral dissertation). Retrieved from

- <http://digitalcommons.unl.edu/businesdiss/7>
- Ip, P.-K. (2014). Harmony as happiness? Social harmony in two Chinese societies. *Soc. Ind. Res.* 117, 719–741. doi: 10.1007/s11205-013-0395-7
- Jacoby, R. (1987) "Hope work" in the post-surgery recovery process', unpublished doctoral dissertation, Haifa University.
- Jacoby, R. (2003) 'The never ending story: A model for the "work of hope"', in Jacoby, R. and Keinan, G. (eds), *Between Stress and Hope From a Disease-Centered To a Health Centered Perspective*, Westport, Greenwood Publishing Group, Inc.
- Juntunen, C. L., Wettersten, K. B. (2006). Work Hope: Development and Initial Validation of a Measure. *Journal of Counseling Psychology*, 53(1), 94–106. doi: 10.1037/0022-0167.53.1.94
- Kenny, M. E., Walsh-Bair, L. Y., Blustein, D. L., Bempechat, J., & Seltzer, J. (2010). Achievement motivation among urban adolescents: Work hope, autonomy support, and achievement-related beliefs. *Journal of Vocational Behavior* 77, 205-212. doi: 10.1016/j.jvb.2010.02.005
- Konishi, E., Yahiro, M., Nakajima, N., Ono, M. (2009). The Japanese value of harmony and nursing ethics. *Nursing Ethics*, 16 (5), 625-636. doi: 10.1177/0969733009106654
- Kozan, M. K. (1997). Culture and conflict management: a theoretical framework, *International Journal of Conflict Management*, 8(4), 338-360. <http://dx.doi.org/10.1108/eb022801>
- Kozan, M. K., Ergin, C., & Varoglu, D. (2007). Third party intervention strategies of managers insubordinates' conflicts in Turkey. *International Journal of Conflict Management*, 18(2), 128-147. doi: 10.1108/104440607107593451
- Lau, W. K. (2012). *A study of effective leadership in the Chinese context* (Doctoral dissertation). Available from ProQuest Dissertation and Theses database. (UMI No. 3538111)
- Leong, F. T. L., Huang, J. L., & Mak, S. (2014). Protestant Work Ethic, Confucian Values, and Work-related attitudes in Singapore. *Journal of Career Assessment*, 22(2), 304-316. doi: 10.1177/1069072713493985
- Lipschitz-Elhawi, R. (2009). Ways of enhancing hope among social workers working with adolescents in residential treatment centres. *British Journal of Social Work*, 39, 451–466. doi:10.1093/bjsw/bcm159
- Li, C. (2008). The ideal of harmony in ancient Chinese and Greek philosophy. *Dao*, 7(1), 81–98. doi: 10.1007/s11712-008-9043-3
- Liu, L., Wen, F., Xu, X., & Wang, L. (2015). Effective resources for improving mental health among Chinese underground coal miners: perceived organizational support and psychological capital. *Journal of Occupational Health*, 57, 58–68. doi: 10.1539/joh.14-0082-OA
- Mcelhatton, E., Jackson, B. (2012). Paradox in harmony: formulating a Chinese model of leadership. *Leadership*, 8(4), 441–461. doi: 10.1177/1742715012444054
- Memili, E., Zellweger, T. M., & Fang, H. (2013). The determinants of family owners managers' affective organizational commitment. *Family Relations*, (62)3, 443-456. doi: 10.1111/fare.12015
- Morgan, S. (2014). *A phenomenological study of the use of psychological capital in the success of the executive woman's journey*. Available from ProQuest Dissertation and Theses database. (UMI No. 3617989)
- Mouton, A. R. (2015). *Positive Psychology Predictors of Performance in Academics, Athletics and the Workplace* (Doctoral dissertation). Available from ProQuest Dissertation and Theses database. (ProQuest No. 3718247)
- Ong, H. L. C., Jeyaraj, S. (2014). Work-Life Interventions: differences between Work-Life balance and Work-Life harmony and its Impact on Creativity at Work. *SAGE Open*, July-September 2014, 1–11. doi: 10.1177/2158244014544289

- Oxfam International. (2016). *An economy for the 1%*. Recuperado em 02 de fevereiro, 2016, de https://www.oxfam.org/sites/www.oxfam.org/files/file_attachments/bp2-10-economy-one-percent-tax-haven-s-180116-summ-en_0.pdf
- Padhi, M. (2010). Identifying the critical predictors of extra-organizational life in the Indian service sector. *South Asian Journal of Management*, 17(3), 71-84. Recuperado em 27 janeiro, 2016, de <http://web.a.ebscohost.com/ehost/detail/detail?vid=4&sid=27bb2f04-b367-4cfd-92b4-29b5215f7e4e%40sessionmgr4004&hid=4212&bdata=Jmxhbmc9cHQYnImc2I0ZT1laG9zdC1saXZl#AN=55008919&db=bth>
- Pantoja, M.J., Porto, J.B., Mourão, L., & Borges-Andrade, J.E. (2005). Valores, suporte psicossocial e impacto do treinamento no trabalho. *Estudos de Psicologia (Natal)*, 10(2), 255-265. <https://dx.doi.org/10.1590/S1413-294X2005000200013>
- Park, J. (2011). *Employee response to negative workplace situations: does culture matter?* (Doctoral dissertation). Available from ProQuest Dissertation and Theses database. (UMI No. 3489808)
- Peterson, S.J., & Byron, K. (2008). Exploring the role of hope in job performance: results from four studies. *Journal of Organizational Behavior*, 29, 785–803. doi: 10.1002/job.492
- Porto, J. B., & Tamayo, A. (2005). *Valores e Comportamento nas Organizações*. Petrópolis: Vozes.
- Seligman, M. E. P., & Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive Psychology: an introduction. *American Psychologist*, 55(1), 5-14. <http://dx.doi.org/10.1037/0003-066X.55.1.5>
- Staats, S., & Partlo, C. (1993). A Brief Report on Hope in Peace and War, and in Good Times and Bad. *Social Indicators Research*, 29(2), 229-243. Stable URL: <http://www.jstor.org/stable/27522691>
- Swanepoel, S., Botha, P., Rose-Innes, R. (2015). Organizational behavior: exploring the relationship between ethical climate, self-efficacy and hope. *The Journal of Applied Business Research*, 31(4), 1419-1424. doi: 10.19030/jabr.v31i4.9327
- Snyder, C. R. (2000). *Handbook of hope: theory, measures, and applications*. San Diego: Academic Press. ISBN 0-12-654050-0
- Snyder, C. R. & Lopez, S. J. (2009). *Psicologia Positiva: uma abordagem científica e prática das qualidades humanas*. Porto Alegre: Artmed.
- Torraco, R. J. (2005). Writing Integrative Literature Reviews: Guidelines and Examples. *Human Resource Development Review*, 4(3), 356-367. doi: 10.1177/1534484305278283
- Valero, D., Hirschi, A., Strauss, K. (2015). Hope in Adolescent Careers: Mediating Effects of Work Motivation on Career Outcomes in Swiss Apprentices. *Journal of Career Development*, 42(5), 381-395. doi: 10.1177/0894845314566866
- Wang, J., Leung, K., & Zhou, F. (2013). A dispositional approach to psychological climate: relationships between interpersonal harmony motives and psychological climate for communication safety. *Human relations*, 66(0), 1–27. doi: 10.1177/0018726713495423
- Welsh, D. H. B., & Raven, P. V. (2011). Hope among franchise leaders: why hope has practical relevance to franchising: an exploratory study. *Canadian Journal of Administrative Sciences/Revue canadienne des sciences de l'administration*, 28, 134–142. doi: 10.1002/CJAS.204
- World Economic Forum. (2015). *Outlook on the global agenda 2015*. Recuperado em 05 de fevereiro, 2016, de http://www3.weforum.org/docs/GAC14/WEF_GAC14_OutlookGlobalAgenda_Report2.pdf
- Yakushko, O., & Sokolova, O. (2010). Work Hope and influences of the career development among ukrainian college students. *Journal of Career Development*, 36(4), 310-323. doi: 10.1177/0894845309345670

Estudio de caso de una organización: Las fortalezas de carácter y los niveles de satisfacción y felicidad

Case study of an organization:
The strengths of character and levels of
satisfaction and happiness

Estudo de caso de uma organização:
os pontos fortes de caráter e níveis de
satisfação e felicidade

Cristina Torrelles, Ph.D
Carles Alsinet, Ph.D

Departamento Pedagogía y Psicología
Facultad de Educación, Psicología y Trabajo Social,
Universidad de Lleida

Estudio de caso de una organización: Las fortalezas de carácter y los niveles de satisfacción y felicidad

Case study of an organization: The strengths of character and levels of satisfaction and happiness

Estudo de caso de uma organização: os pontos fortes de caráter e níveis de satisfação e felicidade

Cristina Torrelles, Ph.D

Carles Alsinet, Ph.D

Departamento Pedagogía y Psicología
Facultad de Educación, Psicología y Trabajo Social,
Universidad de Lleida

(Rec: 24 de julio 2016/ Acept: 20 de enero 2017)

Resumen

Desde que Peterson y Seligman (2004) introdujeron *the Values in Action* (VIA) las fortalezas de carácter se han estudiado desde múltiples ámbitos. Varios estudios relacionan la aplicación del núcleo fuerte de fortalezas con adquirir experiencias positivas en la vida, y conseguir un significado en la vida como las experiencias positivas en el trabajo. Sin embargo, el estudio de las fortalezas de carácter en el lugar de trabajo se encuentra todavía en sus etapas iniciales. El propósito del presente estudio de caso es en primer lugar (1) identificar las fortalezas principales de la organización, (2) analizar si las fortalezas son pertinentes para una organización del tercer sector, y (3) analizar los niveles de satisfacción, inteligencia emocional y la felicidad de los trabajadores. Han participado 109 trabajadores de diferentes departamentos los cuales han realizado diferentes escalas: (a) *Values in Action Inventory of Strengths* (b) *the Subjective Happiness Scale*, (c) *Emotional Intelligence Perceived*, y (d) *the Satisfaction With Life Scale*. Se ha realizado un análisis descriptivo, permitiendo identificar que el núcleo de fortalezas son: amor, bondad, equidad y trabajo en equipo. Las fortalezas son las adecuadas para la tipología de organización, forman parte del cuadrante corazón-los otros (Peterson & Park, 2011),

y los niveles de felicidad, satisfacción e inteligencia emocional son adecuados.

Palabras clave: Fortalezas de carácter, satisfacción, felicidad, inteligencia emocional percibida, organización

Abstract

Character strengths have been extensively studied since Peterson and Seligman (2004) introduced the Values in Action (VIA). Several studies related the application of individual signature strengths and positive experiences in life as life satisfaction and well-being, and meaning in life like positive experience at work as job satisfaction and pleasure at work. However, the study of character strengths at the workplace is still in its initial stages. The purpose of the present study is to examine two aspects. First, seek to describe and identify the signature strengths in an organization of the third sector, and explore if these cluster of signature strengths becomes beneficial for the organization. Second, is to analyze the levels of satisfaction, emotional intelligence and happiness of workers. A sample of 109 workers of the different departments and ranks participated in this study. For the measures they completed different questionnaires *Values in Action Inventory of Strengths* (VIA-IS), the *Subjective*

Happiness Scale, Emotional Intelligence Perceived, TMMS-24, and the *Satisfaction With Life Scale*. We carried out a descriptive analysis in order to identify the signature strengths are: love, kindness, fairness and teamwork. The strengths are appropriate for the type of organization, the signature strengths are situated in the quadrant heart - others (Peterson & Park, 2011), and levels of happiness, satisfaction and emotional intelligence are adequate.

Keywords: Character Strengths, Satisfaction, Happiness, emotional intelligence Organization

Resumo

As forças de caráter foram amplamente estudadas, uma vez que Peterson e Seligman (2004) apresentaram os Valores em Ação (VIA). Vários estudos relacionaram a aplicação de pontos fortes de assinatura individual e experiências positivas na vida como satisfação e bem-estar da vida e significado na vida como experiência positiva no trabalho como satisfação no trabalho e prazer no trabalho. No entanto, o estudo das forças de caráter no local de trabalho ainda está nos estágios iniciais. O objetivo do presente estudo é examinar dois aspectos. Primeiro, procure descrever e identificar os

pontos fortes da assinatura em uma organização do terceiro setor e explorar se esse conjunto de pontos fortes de assinatura se tornar benéfico para a organização. Em segundo lugar, é analisar os níveis de satisfação, inteligência emocional e felicidade dos trabalhadores. Uma amostra de 109 trabalhadores dos diferentes departamentos e cargos participou deste estudo. Para as medidas, eles completaram diferentes questionários Valores em Ação, Inventário de Forças (VIA-IS), Escala de Felicidade Subjetiva, Inteligência Emocional Percebida, TMMS-24 e Escala de Satisfação com Vida. Realizamos uma análise descritiva para identificar os pontos fortes da assinatura: amor, gentileza, justiça e trabalho em equipe. Os pontos fortes são apropriados para o tipo de organização, os pontos fortes da assinatura estão situados no coração do quadrante - outros (Peterson & Park, 2011), e os níveis de felicidade, satisfação e inteligência emocional são adequados.

Palavras-chave: Forças de personagem, satisfação, felicidade, inteligência emocional Organização

Correspondencia:

Cristina Torrelles (ctorrelles@pip.udl.cat)
Av. De l'estudi general, 4, 25001, Lleida.

Departamento Pedagogía y Psicología, Facultad de Educación, Psicología y Trabajo Social, Universidad de Lleida

Estudio de caso de una organización: Las fortalezas de carácter y los niveles de satisfacción y felicidad

Introducción

En la presente investigación se realiza un estudio de caso sobre la felicidad de una organización del tercer sector. Para poder tener una visión global de la organización se llevan a cabo diferentes acciones partiendo de las teorías de la psicología positiva. En primer lugar se analizan las experiencias subjetivas de los diferentes trabajadores, para ello se tendrán en cuenta los constructos de bienestar, satisfacción, e inteligencia emocional percibida. En segundo lugar se analizan las fortalezas de cada uno de los trabajadores, y se tienen en cuenta el núcleo fuerte de fortalezas que va desde 3 a 5 (Park & Peterson, 2007). Y en tercer lugar, se analiza la institución, cuales son los valores globales de bienestar, satisfacción, inteligencia emocional y el núcleo fuerte de fortalezas. Por otro lado se analizan cuál es la orientación del núcleo fuerte de fortalezas, si están más relacionadas con uno mismo y la mente, uno mismo y el corazón, o hacia los demás y la mente o hacia los demás y el corazón (Peterson & Park, 2004), y si son congruentes para una organización del tercer sector.

Organizaciones Positivas

La psicología positiva ha ido ganando adeptos desde sus inicios en el 2000 (*Psychological Capital*). Los tres tópicos en los que se centra la psicología positiva son: (a) las experiencias subjetivas positivas (como la felicidad, el bienestar o la satisfacción); (b) los rasgos individuales, conocidas como las fortalezas de carácter o talentos; y (c) las instituciones positivas (i.e., familia, organización, escuela).

Las organizaciones cada vez más van cogiendo el relevo en la promoción de la salud y del bienestar de sus trabajadores (Danna & Griffin, 1999; Meyers & van Woerkmon, 2016); se ha visto que los trabajadores con niveles altos de felicidad son más productivos (Lyubomirsky, King, & Diener, 2005; Zelenski, Murphy, & Jenkins, 2008) y pueden lidiar mejor con las altas demandas del mercado.

Empieza a surgir nuevos modelos orientados a mejorar e incrementar las actuaciones y propuestas para poder desarrollar y potenciar su capital humano, como el modelo del POB (*Positive Organizational Behavior*, Luthans, 2002a, 2002b, 2003; Nelson & Cooper 2007; Wright, 2003), en el cual se estudia y se realizan aplicaciones positivas orientadas a las fortalezas humanas como recursos, y a las capacidades psicológicas que se pueden medir, desarrollar y gestionar para la mejora del rendimiento en el lugar de trabajo (Luthans, 2002a, 2002c).

El constructo *PsyCap* (*Psychological Capital*, Luthans, Avey, & Avolio, 2007; Luthans, Avey, Avolio, Norman, & Combs, 2006; Luthans, Avolio, Avey, & Norman, (2007); Luthans, Avolio, Walumbwa, & Li, 2005; Luthans, Luthans, & Luthans, 2004; Nelson & Cooper, 2007). Este constructo está compuesto por diferentes componentes, como la autoeficacia, la esperanza, el optimismo, y la resiliencia. Se basa en una valoración positiva de la situación en particular, teniendo en cuenta los recursos físicos y sociales disponibles, y la probabilidad de éxito basado en el esfuerzo personal, el esfuerzo ascendente, y la perseverancia.

Se ha definido como un juicio personal o la valoración de las circunstancias generales de la vida de uno en comparación con los estándares que los individuos establecen para sí mismos. Y finalmente el modelo HERO (*HEalthy & Resilient Organizations*, Llorens, Salanova, Torrente, & Acosta, 2013; Salanova, Llorens, Acosta, & Torrente, 2013; Salanova, Martínez, & Llorens, 2014), el cual es un modelo y metodología orientada a la evaluación de riesgos. El modelo Hero presenta una perspectiva holística, integral y colectiva. Está configurado por tres grandes componentes los cuales están interrelacionados entre sí: (a) recursos y prácticas organizacionales, (b) empleados y grupos de trabajo saludables, los cuales tienen un elevado bienestar psicosocial, (c) resultados organizacionales saludables (Salanova, Martínez, & Llorens, 2014).

Sin embargo, el estudio de las fortalezas en el lugar de trabajo todavía se encuentra en sus inicios. Es posible encontrar estudios recientes que investiguen sobre las fortalezas en las organizaciones como Forest et al., (2012); Harzer, & Ruch, (2012, 2013, 2014, 2015);

Littman-Ovadia, & Steger, (2010); Littman-Ovadia, & Lavy, (2015); Peterson, Stephens, Park, Lee, & Seligman, (2010). Las instituciones positivas deberían permitir visualizar las fortalezas de carácter de todos sus trabajadores y fomentar las experiencias positivas (Harzer & Ruch, 2013; Peterson, 2006), porque usar las fortalezas, permite relacionar los sentimientos positivos como el disfrutar con el trabajo (Meyers & van Woerkom, 2016), como también la influencia que tiene en el funcionamiento óptimo de los trabajadores y de su bienestar (Forest, et al., 2012). Es esencial que sus líderes conozcan específicamente cuales son las fortalezas de sus trabajadores, este hecho permitirá marcar la diferencia, permitiendo incrementar la actuación y productividad de los trabajadores (Berman, 2008; Forest, et al., 2012; Govindji and Linley, 2007; Park, Peterson, & Seligman, 2004). Según Forest et al. (2012), las investigaciones han corroborado que uno de cada tres trabajadores puede nombrar cuáles son sus fortalezas, o al menos, ponerle una etiqueta de forma espontánea, y tan solo el diecisiete por ciento utiliza sus fortalezas la mayor parte de su tiempo en el trabajo. Esto es debido a que la mayoría de personas no conoce cuáles son sus fortalezas y probablemente nunca se hayan detenido a pensar sobre ellas. Es por este motivo que es de vital importancia poder desarrollar programas e intervenciones positivas en donde se tengan en cuenta cada una de las tres dimensiones citadas anteriormente, de esta forma permitirá a las personas poder obtener mejores niveles de satisfacción y bienestar, en definitiva se podrá hablar de personas más felices.

Fortalezas de carácter

En 2004, Peterson y Seligman desarrollaron el modelo *Values in Action* (VIA), una clasificación de fortalezas, la cual describe el buen carácter como un importante elemento para el funcionamiento óptimo, ya sea en la vida familiar, como en el ocio o en el trabajo. El modelo VIA comprende 24 fortalezas de carácter que representan los valores culturales del buen carácter como los rasgos y son diferencias individuales positivas que se pueden medir. Las fortalezas de carácter son definidas como las formas de pensar, sentir o comportarse que una persona tiene como capacidad

natural para, disfrutar de lo que hace, y que le permitan lograr un funcionamiento óptimo mientras persigue sus resultados deseados (Harzer & Ruch 2015; Meyers & van Woerkom, 2016; Quinlan, Swain, & Vella-Brodrick, 2012).

Los beneficios obtenidos de la utilización de las fortalezas de carácter no son tan solo individuales o personales sino que terceras personas o las organizaciones también se pueden ver beneficiadas. La utilización de las fortalezas de carácter permite un incremento de la actuación de cada una de las personas, pero también favorece la motivación intrínseca, el compromiso, la satisfacción, el disfrutar de las situaciones e incluso puede llegar a incrementar los niveles de energía de las personas (Meyers & van Woerkom, 2016; Peterson & Park, 2006; Peterson & Seligman, 2004). Las diferentes investigaciones ponen de relieve que las personas pueden poseer 24 fortalezas, pero que la gran mayoría de la gente desarrolla un núcleo fuerte de las mismas., Este núcleo se define con 7 fortalezas, pero también hay investigaciones que consideran que van entre 3 y 7 fortalezas. Cada persona tiene un conjunto de fortalezas que aprecia y valora, y estas son las que conocemos como núcleo de fortalezas o *signature strengths*. La utilización de estas fortalezas da al individuo un sentido de autenticidad y propiedad que va acorde y concuerda con sus intereses y valores intrínsecos (Harzer & Ruch, 2013, 2015; Linley, Nielsen Gillett, & Biswas-Diener, 2010; Peterson & Seligman, 2004)). Diferentes estudios relacionan la aplicación del núcleo de fortalezas de carácter y las experiencias positivas en la vida, como la satisfacción con la vida, el bienestar, (Buschor, Proyer, & Ruch, 2013; Peterson, Ruch, Beermann, Park, & Seligman, 2007; Proyer, Gander, Wyss, & Ruch, 2011; Shimai, Otake, Park, Peterson, & Seligman, 2006; Steger, Hicks, Kashdan, Krueger, & Bouchard, 2007), y la vida significativa como también con las experiencias positivas en el trabajo (la satisfacción en el trabajo y el gozar en el trabajo) (Harzer, & Ruch, 2015). También se ha sugerido una segunda clasificación de las fortalezas donde estas se pueden agrupar teniendo en cuenta dos ejes: (a) un eje mente-corazón, (b) y un segundo eje yo-los otros (Peterson & Park, 2011). Esta clasificación determina qué conjunto de

fortalezas puede ser mejor para cada tipología de trabajo. Mientras que las fortalezas que se encuentran entre los ejes los otros-corazón son más óptimas para trabajos sociales, profesores, enfermeras, las fortalezas que están orientadas a uno mismo- y mente serían más recomendadas para directores o abogados (Forest, et al., 2012).

Tal y como se ha comentado en el apartado anterior, muchas personas aún no saben identificar y detectar cuáles son sus fortalezas, este mero hecho se puede trasladar a las organizaciones, las cuales aún pasan por alto la potencialidad que significa organizar el trabajo alrededor de las fortalezas del propio trabajador. Según Meyers y van Woerkom (2016) para poder tomar conciencia de las fortalezas y estimular su utilización las organizaciones deberían realizar intervenciones que tengan en cuenta tres elementos: (a) la identificación de las fortalezas, (b) el desarrollo de las fortalezas, (c) la utilización de las fortalezas. Cuando hablamos de identificar las fortalezas implica administrar el cuestionario VIA (Peterson & Seligman, 2004) y recibir feedback por parte de un experto y/o una tercera persona (compañero) realizar una reflexión individual, o incluso realizar aproximaciones ilimitadas para tomar conciencia de ellas. Para ellos se tiene que dar prioridad al núcleo fuerte de fortalezas (entre 3 y 7 fortalezas). En segundo lugar, para poder desarrollarlas se tiene que motivar a las personas a cultivar y redefinir sus fortalezas, analizar en qué contextos se dan y en cuales no, y mirar de aplicarlas en cada uno de los contextos en el que actúa, como también realizar aplicaciones diferentes con cada una de estas fortalezas (Biswas-Diener, Kashdan, & Minhas, 2011). Y finalmente, para desarrollar intervenciones efectivas con fortalezas, implica concretar planes de acción en los cuales se especifique como, cuantas veces, cuando, y en qué situación ellos planifican utilizar sus fortalezas, como también buscar aplicaciones diferentes a las que realizan normalmente o en contextos diferentes. En investigaciones recientes se ha visto como las intervenciones con fortalezas son una herramienta efectiva para incrementar el bienestar de las personas (Littman-Ovadia & Steger, 2010; Meyers, Van Woerkom, &

Bakker, 2013; Quinlan, Swain, & Vella-Brodrick, 2012; Harzer & Ruch, 2015).

Relación entre las intervenciones en fortalezas, el bienestar y la felicidad de los trabajadores

No existen muchas investigaciones que relacionen o analicen la utilización de las fortalezas con el lugar de trabajo, a pesar de ello existen estudios que las relacionan con experiencias positivas en el trabajo (Harzer & Ruch, 2012; Peterson et al., 2010; Smith, 2011). Incluso en el estudio realizado por Peterson, Stephens, Park, Lee, y Seligman (2010) se relacionan cuáles son las fortalezas que predicen mayor la satisfacción en el trabajo, en el cual encontraron que las fortalezas de esperanza, curiosidad, gratitud, amor, vitalidad, predicen mayor la felicidad y la satisfacción con la vida. Para analizar el bienestar se puede utilizar el constructo PsyCap y la satisfacción con la vida, pero existen diferencias entre ambos. La satisfacción es mucho más estable y padece menos fluctuaciones que el PsyCap (Fujita & Diener, 2005; Meyers & van Woerkom, 2016), debido a que este último es un constructo configurado por 4 dimensiones y la satisfacción con la vida es un juicio personal o la valoración de las circunstancias generales de la vida en comparación con los estándares que el individuo establece (Diener, Emmons, Larsen, & Griffin, 1985). Buschor, Proyer, y Ruch (2012) afirman que existen numerosas evidencias empíricas que relacionan positivamente las fortalezas con la satisfacción con la vida. Douglass y Duffy (2015) encontraron relaciones positivas entre las fortalezas y la satisfacción con la vida, esto se puede atribuir a que la intervención con fortalezas puede influenciar positivamente en el juicio de las circunstancias generales y permite experimentar un sentimiento de autenticidad. Según Lee et al. (2015) las tres rutas de la felicidad (significativa, placer y compromiso) orientado a la escala de la felicidad está fuertemente asociado con la satisfacción con la vida. La felicidad está asociada con el funcionamiento óptimo de los humanos, que va desde que el individuo se siente bien hasta que todo en la vida va bien.

Método

El presente estudio de caso pretende hacer un análisis exploratorio de la organización, para ello se tendrán en cuenta los siguientes objetivos: (1) identificar las fortalezas principales de la organización, (2) analizar si las fortalezas de la organización son pertinentes para una organización del tercer sector, (3) analizar los niveles de satisfacción de los trabajadores, de felicidad y de inteligencia emocional.

Participantes

Los participantes son 130 trabajadores de una organización del tercer sector, que se distribuyen en 8 áreas de trabajo, el Equipo motor (9.73%), Atención diurna/co (6.36%), Hábitat (11.23%), Área de servicios comunes (10.86%), Área atención a la persona (7.86%), CET servicios (21.39%), CET alimentaria (16.10%), Qualia (16.47%). De los 130 participantes, finalmente han realizado todo el proceso N= 109 trabajadores de diferentes áreas, y ha habido una mortalidad de la muestra del 16,51% (N=21). La muestra está configurada por un 86,23% son mujeres (N=94) y un 13,76% de hombres (N=15). La edad de los participantes va desde los 23 años hasta los 60 años, donde la edad media es de 39.21 (SD=9,6).

Instrumentos

- *Emotional Intelligence TMMS-24 (Trait Meta-Mood Scale)*

Para evaluar la inteligencia emocional percibida, se utilizó el instrumento TMMS-24 (Salovey, Mayer, Goldman, Turvey & Palfai, 1995; y adaptada por Fernández-Berrocal, Extremera y Ramos, 2004). El instrumento está formado por 24 ítems, y compuesto por tres dimensiones: atención a los propios sentimientos, claridad emocional (comprensión), y reparación de las emociones. Cada una de las dimensiones está configurada por 8 ítems. A los sujetos se les pide que evalúen el grado en el que están de acuerdo con cada uno de los ítems. Cada uno de los ítems se basa en una escala Likert de 5 puntos, donde 1 indica "muy de acuerdo", y 5 "muy en desacuerdo". Los niveles de fiabilidad del instrumento son analizados con la alpha de Cronbach dando una puntuación de .65.

- *Escala de Satisfacción con la Vida; Lisfe Satisfaction Scale (SWLS)*

Satisfaction With Life Scale (SWLS; Diener, Emmons, Larsen, & Griffin, 1985, y adaptada por Atienza, Pons, Balaguer, & García-Merita, 2000), es un instrumento configurado por 5 ítems que mide la satisfacción con la vida. La versión en español tiene una buena consistencia interna ($\alpha = .84$). Los individuos deben responder a los 5 ítems a través de una escala de 10 puntos, en donde 1 es "muy en desacuerdo", y 10 "muy de acuerdo". La escala original utiliza una puntuación de 1 a 7, pero en esta investigación se utiliza la escala de 10 puntos. La escala que se valora con 10 puntos es utilizada por Casas, Fernández-Artamendi, Montserrat, Bravo, Bertrán, del Valle (2013). Las respuestas son un sumatorio de los diferentes ítems, como más puntuación indica mayor nivel de satisfacción con la vida.

- *Cuestionario de Fortalezas de Carácter, Values in Action Inventory of Strengths VIA-IS*

El cuestionario de Fortalezas de Carácter (VIA-IS; Peterson & Seligman, 2004; adaptado por Azañedo, Fernández-Abascal & Barraca, 2014) analiza las 24 fortalezas de carácter que posee cada persona. Es un autoinforme basado en 240 ítems, valorados con una escala Likert de 5 puntos (1, impropio de mí; y 5, muy propio de mí), donde cada fortaleza está configurada por 10 ítems. Presenta un coeficiente alpha de Cronbach que oscila entre 0.71 y 0.87.

- *Escala de Felicidad Subjetiva Subjective Happiness Scale (SHS; Lyubomirsky y Lepper, 1999, adaptado por Extremera y Fernández-Berrocal, 2014), es una medida global de felicidad subjetiva. Esta escala tipo Likert de 4 ítems mide la felicidad subjetiva global mediante enunciados en los que la persona se evalúa a sí misma o bien se compara con quienes le rodean, considerando la definición de felicidad desde la perspectiva de quien responde (Lyubomirsky & Lepper, 1999).*

Procedimiento

El estudio de caso de una organización del tercer sector se llevó a cabo durante los meses de Abril a Julio del año 2016. La intervención a nivel individual se ha dividido en 3 pasos y se ha creado

un cuestionario electrónico de 274 preguntas, configurado por las escalas de TMMS-24, Satisfacción con la Vida, Escala subjetiva de felicidad, el cuestionario de fortalezas (VIA-IS). El primer paso fue el envío de la URL del cuestionario en línea a cada uno de los trabajadores de la empresa para que lo pudieran realizar. El segundo paso fue analizar a cada uno de los trabajadores y crear un dossier personalizado con la información relacionada con las fortalezas, los niveles de inteligencia emocional, de satisfacción con la vida y de felicidad subjetiva. Finalmente, para cada uno de los participantes se realizó una sesión devolutiva de 20 minutos (aproximadamente) en donde se analizó los resultados de cada una de las pruebas, permitiéndoles tomar consciencia de sus fortalezas y los diferentes niveles de los cuestionarios administrados. También se les realizó una devolutiva comparativa con el grupo.

A continuación se realiza un análisis descriptivo de los datos obtenidos de los trabajadores que han participado en el estudio, para ello se utilizó el programa estadístico SPSS.

Resultados

- *Emotional Intelligence TMMS-24 (Trait Meta-Mood Scale)*

Los niveles de Inteligencia emocional percibida, y los resultados obtenidos muestran unos resultados adecuados para la organización en las tres dimensiones. Para cada una de las dimensiones los niveles adecuados son los siguientes: (a) Atención, entre 25-35 para las mujeres y 22-32 para los hombres; (b) Claridad, entre 24-34 para las mujeres y 26-35 para los hombres, en esta dimensión se puede obtener un nivel de excelencia que sería obtener valores superiores de 34 en mujeres y en hombres superiores a 35; (c) en Regulación/Reparación, entre 24-34 para las mujeres, y 24-35 para los hombres, en este caso también podemos obtener valores de excelencia cuando los valores son superiores a 34 y 35 respectivamente.

Los resultados obtenidos en la organización (tabla 1) en cada una de las dimensiones son: atención, con una puntuación de 27 (DT= 1,9), claridad con una puntuación de 29 (DT=3,2) y

finalmente regulación/repación con una puntuación de 28 (DT= 2,1). Las dos últimas dimensiones (claridad y reparación) se encuentran en niveles adecuados, pero podrían mejorar para poder llegar a la excelencia. Si realizamos el análisis por áreas podemos observar como existen ciertas diferencias entre los niveles de las tres dimensiones. En cuanto a la dimensión de atención los valores van desde de 25 (Equipo directivo, Qualia, CET servicios) hasta 30 (CET alimentaria), entre medio podemos encontrar valores de 26 (Atención diurna, Hábitat) y 29 (Servicios comunes). En cuanto a la segunda dimensión la de claridad, los valores se encuentran entre 23 y 34, siendo el área CET servicios el que ha obtenido la puntuación más baja (M=23) y con valores que se encuentran por debajo de los adecuados para la dimensión, este valor significa que debe mejorar esta dimensión y por consiguiente se recomienda formación para poder llegar a unos niveles adecuados. La puntuación más elevada la ha obtenido el área CET alimentaria (M=34) a pesar de su puntuación al encontrarse en los niveles adecuados, tanto para este como para las otras áreas se recomienda hacer diferentes intervenciones para poder mejorar las puntuaciones y llegar a los niveles excelentes. Finalmente en cuanto a la dimensión de regulación o reparación, los valores van desde de 23 hasta 30. En este caso el área CET servicios (M=23) se encuentra por debajo de los valores adecuados y esto da a entre ver que necesita más intervenciones o soporte para poder encontrar e integrar estrategias que les permita realizar una correcta regulación emocional. En cambio con los valores más elevados en este caso es CET alimentaria (M=30). Al igual que en la dimensión anterior, la de claridad, esta también puede desarrollarse hasta la excelencia, por consiguiente también se recomiendan intervenciones para poder mejorar e incrementar sus niveles de regulación.

- *Escala de Satisfacción con la Vida; Life Satisfaction Scale (SWLS)*

En cuanto a los niveles de satisfacción con la vida las puntuaciones medias de las diferentes áreas se encuentran entre los valores 19 al 26 en donde la organización ha obtenido una puntuación media de 24 (DT=2,4) afirmando que los trabajadores de la organización están satisfechos (tabla 1).

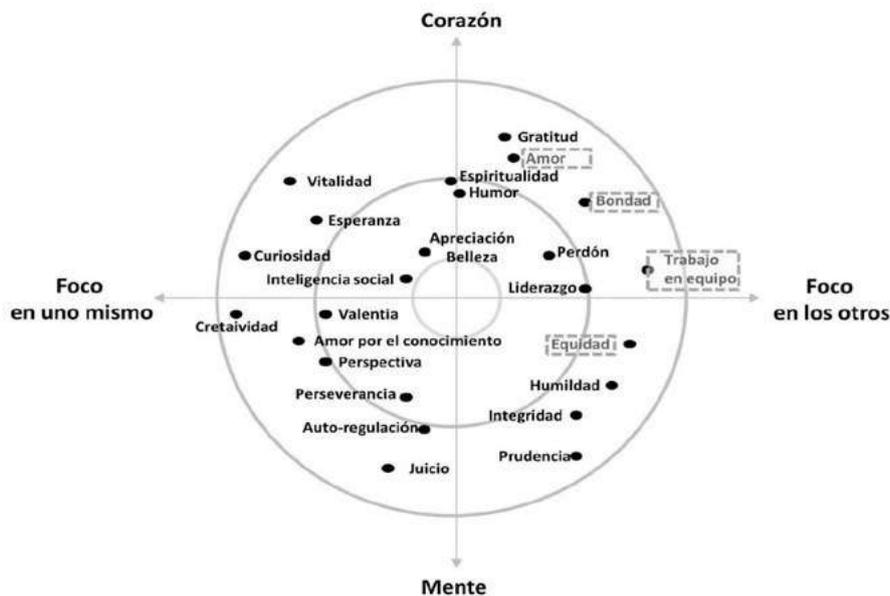
Pero existe un área que ha obtenido los niveles de satisfacción son más bajos llegando a un nivel de ligeramente insatisfecho (M=19), en esta ocasión vuelve a ser el área de CET servicios. Las áreas de CET alimentaria, Atención a la persona y el equipo directivo son los que han obtenido los resultados más elevados (M=26). Partimos de la valoración cognitiva del bienestar. Aún existe margen de mejora para poder trabajar sobre diferentes estrategias y mejorar los niveles de satisfacción de los trabajadores.

- *Cuestionario de Fortalezas de Carácter, Values in Action Inventory of Strengths VIA-IS*

La virtud de sabiduría está configurada por las fortalezas de perspectiva, creatividad, juicio, amor por el conocimiento y

curiosidad. En la tabla 1 se puede observar las puntuaciones obtenidas por todas las áreas en cada una de ellas de las cuales se destacan las áreas con mejores puntuaciones y con las puntuaciones más bajas. Hay una de las áreas con los valores más bajos en todas las fortalezas, esta es el área de CET Servicios, en cambio es el equipo directivo el que ha obtenido los valores más elevados en las diferentes fortalezas, a excepción de la fortaleza de juicio que ha sido el área de hábitat con una puntuación media de 37.3. El conjunto de fortalezas que configuran el área de Sabiduría se encuentran en el eje auto-mente en la clasificación de doble eje facilitada por Park y Peterson (2011) a excepción de curiosidad que está en el eje auto-corazón (gráfico 1).

Gráfico 1 Fortalezas doble eje Mente-Corazón/ Los otros-uno mismo. (Peterson & Park, 2011)



Las fortalezas de vitalidad, integridad, perseverancia y valentía configuran la virtud de coraje. En este caso las puntuaciones promedio (tabla 1) de las fortalezas son variables entre las diferentes áreas, en donde los niveles más altos en valentía los ha

obtenido el área de hábitat con 37,7; en perseverancia, integridad y vitalidad ha sido el área de Qualia con las mejores puntuaciones con unos valores de 40,8; 40,4; y 37,8 respectivamente. Los niveles más bajos de las fortalezas se han distribuido por las diferentes áreas:

área de atención diurna ha obtenido la puntuación más baja en la fortaleza de valentía, con una puntuación de 33, el área de servicios comunes ha obtenido la puntuación más baja en la fortaleza de integridad con un valor de 36, la puntuación de perseverancia, con un valor de 34, la ha obtenido el área de CET alimentaria; y finalmente el área de CET servicios ha obtenido la puntuación de 31 en la fortaleza de vitalidad. La virtud de Coraje se caracteriza por tener sus fortalezas en la clasificación de los dos ejes, en 3 categorías diferentes: (1) auto-mente, la fortaleza de perseverancia y valentía, (2) en el eje auto-corazón, la fortaleza vitalidad, (3) en el eje los otros-mente la fortaleza de integridad (gráfico 1).

La virtud de Humanidad, se caracteriza por englobar las fortalezas de amor, bondad e inteligencia social. En este caso, las fortalezas se encuentran distribuidas en la clasificación del doble eje de la siguiente forma: (1) los otros-corazón las fortalezas de amor y bondad, (2) en el eje auto-corazón la fortaleza de inteligencia social (gráfico 1). El equipo directivo ha obtenido la mejor puntuación en inteligencia social, con un valor de 38,8; el área de atención a la persona ha obtenido la puntuación de 43 en la fortaleza de bondad y finalmente la fortaleza de amor ha obtenido la puntuación más elevada con un valor de 43,3 por el área de CET alimentaria. En cuanto a las áreas con puntuaciones más bajas son CET servicios en la fortaleza de inteligencia social de 31 y 38 en la fortaleza de bondad, y el área de servicios comunes en la fortaleza de amor con una puntuación de 37.

En la virtud de justicia (tabla 1) las fortalezas de liderazgo, trabajo en equipo y equidad, se distribuyen en el eje de los otros, mientras que las dos primeras fortalezas se encuentran en el eje de corazón, la equidad se encuentra en el eje los otros-mente. En

este caso las áreas con mejores puntuaciones son: atención a la persona con unos valores de 43 y 43,8 en las fortalezas de trabajo en equipo y equidad, en cambio en la fortaleza de liderazgo es hábitat con la mejor puntuación, 40,1. En cuanto a las fortalezas con los valores más bajos es el área de servicios comunes, (trabajo en equipo: 38, equidad: 39, y Liderazgo: 35).

Las fortalezas de la virtud templanza son, perdón, humildad, prudencia y autocontrol. Los valores más bajos (tabla 1) los ha obtenido el área de CET alimentaria, en las fortalezas de autocontrol, prudencia y perdón, con unos valores de 29 en las dos primeras y en perdón de 35.

La fortaleza de humildad ha obtenido la puntuación más baja con un 32 el área de CET servicios. En cuanto a las puntuaciones más elevada el área atención a la personas con unos valores de 37 en la fortaleza de autocontrol y 38.5 en la fortaleza de prudencia, 37,7 en la fortaleza de humildad, y finalmente 41 en la fortaleza de perdón. Las fortalezas de esta virtud se encuentran en el eje: los otros-mente (prudencia y humildad), en los otros-corazón (perdón), y en auto-mente (autocontrol) (gráfico 1).

Humor, espiritualidad, esperanza, gratitud y apreciación a la belleza, son las fortalezas que configuran la virtud de trascendencia. En este caso si lo relacionamos con la clasificación de doble eje, las fortalezas se distribuyen en: (1) auto-corazón (apreciación a la belleza, espiritualidad, esperanza, y humor), (2) en el eje otros-corazón (gratitud) (gráfico 1). En esta virtud las áreas con las puntuaciones más elevadas (tabla 1) son hábitat con la fortaleza de gratitud (39), el área de atención a la persona con apreciación a la belleza (41) y espiritualidad (38) y CET alimentaria con esperanza (33). En cuanto a las puntuaciones más bajas son las áreas

CET servicios con la fortaleza gratitud y espiritualidad (35 y 33,8), el equipo directivo con la fortaleza esperanza (24,8) y humor (34,2) y apreciación a la belleza servicios comunes con un valor de 35,3.

En cuanto al núcleo fuerte de fortalezas de la organización, se han obtenido 4 fortalezas con las puntuaciones más elevadas: Equidad (M= 41,8; DT= 1,7), Bondad (M= 41,1; DT=1,9), Trabajo en equipo (M= 40,2; DT=1,8) y Amor (M= 40; DT= 2,1). En el gráfico 1 se pueden observar como las fortalezas más valoradas por la organización forman parte en su mayoría (amor, bondad y trabajo en equipo) del cuadrante los otros-corazón, y la fortaleza de equidad forma parte del cuadrante mente-los otros.

- *Escala de Felicidad Subjetiva*

Se analizaron los niveles de felicidad (tabla 1) a partir del instrumento de Lyubomirsky y Lepper (1999), la puntuación media que presentan los trabajadores de la organización es de 4,8 sobre 7 (DT= .6), a excepción del CET Servicios que ha obtenido una puntuación media de 3,5 sobre 7. El nivel de felicidad obtenido se encuentra dentro de la media si lo comparamos con las investigaciones que hemos llevado a cabo anteriormente en donde se puede observar que los niveles de felicidad en la provincia de Lleida (realizado con una muestra de 534 participantes) es de 4,75 sobre 7 (Jordana, Alsinet, Blasco, Torrelles, 2015).

Tabla 1 Análisis descriptivo organización/áreas (Medias y Desviación)

	Equipo directivo	Atención diurna	Hábitat	Servicios comunes	Atención a la persona	Qualia	CET Servicios	CET Alimentaria	TOTAL ORGANIZACIÓN	
	Media	Media	Media	Media	Media	Media	Media	Media	Media	DT
CURIOSIDAD	39,2	36,8	39,5	36,9	38,8	38,8	31,5	35,8	37,1	2,6
AMOR POR EL CONOCIMIENTO	39,2	36,8	39,5	36,9	38,8	38,8	31,5	35,8	37,1	2,6
JUICIO	34,8	32,9	37,3	35,4	36,9	35,6	30,5	32,0	34,4	2,4
CREATIVIDAD	39,6	34,7	38,6	37,0	38,2	38,4	30,7	32,5	36,2	3,2
INTELIGENCIA SOCIAL	38,8	35,1	36,6	35,7	38,0	37,3	31,0	37,0	36,1	2,4
PERSPECTIVA	34,8	31,9	33,4	33,5	33,1	34,0	28,8	34,8	33,0	1,9
VALENTÍA	34,7	33,0	37,7	35,5	36,0	36,1	36,0	36,0	35,6	1,3
PERSEVERANCIA	38,1	35,7	39,9	36,3	38,5	40,8	34,5	34,0	37,3	2,4
INTEGRIDAD	39,2	37,8	39,9	36,0	40,3	40,4	37,3	36,5	38,5	1,7
BONDAD	41,2	40,5	42,3	38,5	43,0	42,9	38,0	42,3	41,1	1,9
AMOR	40,8	38,2	41,1	37,0	41,5	40,4	37,8	43,3	40,0	2,1
TR. EQUIP	40,7	38,6	40,7	38,0	43,0	42,1	38,3	40,3	40,2	1,8
EQUIDAD	43,5	40,9	43,3	39,0	43,8	42,1	40,0	41,3	41,8	1,7
LIDERAZGO	40,0	36,6	40,1	35,0	39,6	40,0	36,0	36,0	37,9	2,2
AUTOCONTROL	35,5	32,4	35,3	31,3	37,0	36,0	30,5	29,0	33,4	2,9
PRUDENCIA	38,0	34,1	35,3	36,3	38,5	37,0	35,0	29,0	35,4	2,9
HUMILIDAD	35,2	37,0	37,1	35,3	37,7	36,5	32,0	35,8	35,9	1,7
APRECIACIÓN	39,4	39,0	39,6	35,3	41,0	39,4	36,0	36,5	38,6	2,0
GRATITUD	38,7	36,3	39,0	36,5	37,9	38,1	35,0	36,8	37,3	1,3
ESPERANZA	24,8	28,7	27,5	30,5	28,3	25,8	31,0	33,0	28,7	2,7
ESPIRITUALIDAD	37,4	35,1	36,6	33,9	38,0	37,1	33,8	35,8	36,0	1,5
HUMOR	34,2	37,1	38,0	35,2	36,6	41,2	34,8	35,3	36,5	2,2
VITALIDAD	36,6	35,3	36,6	33,4	35,7	37,8	31,0	36,5	35,4	2,1
PERDON	39,1	38,5	38,3	34,9	41,0	39,5	36,3	35,0	37,8	2,2
ATENCIÓN	25	26	26	29	28	25	25	30	27	1,9
CLARIDAD	30	28	29	29	32	28	23	34	29	3,2
REPARACIÓN	29	29	28	27	29	29	23	30	28	2,1
SWLS	26	24	23	23	26	24	19	26	24	2,4
FELICIDAD	5,3	4,8	4,9	4,6	5,0	5,1	3,5	5,2	4,8	0,6

Conclusiones

Partiendo de los objetivos que se plantean, (1) identificar las fortalezas principales de la organización; se ha podido constatar que la organización tiene un núcleo fuerte 4 fortalezas en donde amor, bondad y trabajo en equipo forman

parte del cuadrante los otros-corazón, y equidad forma parte del cuadrante los otros-mente. La organización se define como una organización de gestión ética y solidaria que creen en la innovación y la *empreneduria*. Es una organización que ofrece servicios a las personas, a las familias, y dan servicio a diferentes empresas y clientes con los diferentes

productos y servicios que realizan. Partiendo de la teoría de Forest et al. (2012) en donde, las profesiones como la de educador social, la de enfermera, la de maestro, y todas aquellas que estén orientadas a la mejora de los otros forman parte del cuadrante los otros-corazón. Por consiguiente se puede observar como la organización está bien focalizada, y sus fortalezas son pertinentes partiendo del sector y servicio que ofrecen, con este análisis podemos observar y dar respuesta al segundo objetivo que se planteaba.

En cuanto al tercer objetivo, (3) analizar los niveles de bienestar de los trabajadores, se han analizado los niveles de satisfacción con la vida, que es el componente cognitivo del bienestar. La organización ha obtenido una puntuación media de 24, dando como resultado una organización satisfecha. Si analizamos los niveles de satisfacción por áreas se puede observar como de las 8 áreas una ha obtenido una valoración de ligeramente insatisfecha (18 de valoración). La misma área ha obtenido puntuaciones por debajo de los niveles adecuados de la inteligencia emocional percibida en las dimensiones de claridad y regulación/repárase. Según diferentes investigaciones (Espinoza-Venegas, Sanhueza-Alvarado, Ramírez-Elizondo, & Sáez-Carrillo, 2015; Extremera, & Fernández-Berrocal, 2005; Montes-Berges, & Augusto-Landa, 2014; Palmer, Donaldson, & Stough, 2002), las dimensiones de inteligencia emocional percibida que tienen un rol importante con los niveles de satisfacción y contribuyen en aumentar los niveles de satisfacción son claridad y regulación. Es por este motivo que se

recomienda realizar intervenciones en inteligencia emocional, en donde se focalice en las dimensiones de claridad y regulación, de esta forma la organización podrá incrementar sus niveles de satisfacción.

Se ha presentado un análisis descriptivo de los datos recogidos, de los cuales se han podido observar cuales son los niveles de inteligencia emocional percibida, los niveles de satisfacción (el constructo cognitivo y más estable del bienestar), los niveles de felicidad y las fortalezas de la organización. Para finalizar se realiza una aproximación y se pretende dar una respuesta al objetivo 4 que se ha planteado: analizar cuáles son las relaciones existentes entre las fortalezas de las personas y sus niveles de bienestar, felicidad e inteligencia emocional. Las fortalezas que predicen mejor la satisfacción en el trabajo son esperanza, gratitud, amor, vitalidad (Peterson et al., 2010) de las cuales la organización ha obtenido puntuaciones elevadas en una de ellas amor. Hay investigaciones que refuerzan el trabajo de la fortaleza gratitud, ya que expresar gratitud a los compañeros de trabajo les aumenta los niveles de felicidad (Lambert, Clark, Durtschi, Fincham, & Graham, 2010; Proyer, Ruch, & Buschor, 2013). Para ello se recomienda realizar intervenciones o acciones puntuales en las que la fortaleza de gratitud pueda estar presente, ya que si partimos de la clasificación de doble eje de Park y Peterson (2011), es una fortaleza que se encuentra en el cuadrante los otros-corazón y puede facilitar el incremento de satisfacción y felicidad de los trabajadores.

Referencias

Atienza, F. L., Pons, D., Balaguer, I., & García-Merita, M. (2000).

Propiedades psicométricas de la Escala de Satisfacción con la Vida en adolescentes. *Psicothema*, 12(2), 314-319.

Azañedo, C. M., Fernández-Abascal, E. G., & Barraca, J. (2014). Character strengths in Spain: validation of the

- values in action inventory of strengths (VIA-IS) in a Spanish sample. *Clínica y Salud*, 25(2), 123-130.
doi:10.1016/j.clysa.2014.06.002
- Berman J (2008) The relationship between one's character strengths and psychological well-being. Unpublished doctoral thesis, University of California.
- Biswas-Diener, R., Kashdan, T. B., & Minhas, G. (2011). A dynamic approach to psychological strength development and intervention. *The Journal of Positive Psychology*, 6(2), 106–118.
doi:10.1080/17439760.2010.545429.
- Buschor, C., Proyer, R. T., & Ruch, W. (2013). Self-and peer-rated character strengths: How do they relate to satisfaction with life and orientations to happiness?. *The Journal of Positive Psychology*, 8(2), 116-127. doi: 10.1080/17439760.2012.758305
- Casas, F., Fernández-Artamendi, S., Bertrán, I., Montserrat, C., Bravo, A., & del Valle, J. F. (2013). Adolescents' subjective well-being: A comparative study between two Autonomous Communities in Spain. *Anales de Psicología/Annals of Psychology*, 29(1), 148-158.
- Danna, K., & Griffin, RW. (1999) Health and well-being in the workplace: A review and synthesis of the literature. *Journal of Management* 25(3): 357–384.
doi: 10.1177/014920639902500305
- Diener, E., Emmons, R. A., Larsen, R. J., & Griffin, S. (1985). The Satisfaction with Life Scale. *Journal of Personality Assessment*, 49, 71-75.
doi:10.1207/s15327752jpa4901_13
- Douglass, R. P., & Duffy, R. D. (2015). Strengths use and life satisfaction: A moderated mediation approach. *Journal of Happiness Studies*, 16(3), 619–632. Doi: 10.1007/s10902-014-9525-4
- Espinoza-Venegas, M., Sanhueza-Alvarado, O., Ramirez-Elizondo, N., & Sáez-Carrillo, K. (2015). Validación de constructo y confiabilidad de la escala de inteligencia emocional en estudiantes de enfermería. *Rev. Latino-Americana. Enfermagem*, 23(1), 139-147. doi: 10.1590/0104-1169.3498.2535
- Extremera, N., & Fernández-Berrocal, P. (2005). Perceived emotional intelligence and life satisfaction: Predictive and incremental validity using the Trait Meta-Mood Scale. *Personality and Individual Differences*, 39 (5), 937-948.
doi:10.1016/j.paid.2005.03.012
- Extremera, N., & Fernández-Berrocal, P. (2014). The Subjective Happiness Scale: translation and preliminary psychometric evaluation of a Spanish version. *Social Indicators Research*, 119(1), 473-481. Doi: 10.1007/s11205-013-0497-2
- Fernández-Berrocal, P., Extremera, N., & Ramos, N. (2004). Validity and reliability of the Spanish modified version of the Trait Meta-Mood Scale. *Psychological reports*, 94(3), 751-755.
doi: 10.2466/pr0.94.3.751-755
- Forest, J., Mageau, G. A., Crevier-Braud, L., Bergeron, E., Dubreuil, P., & Lavigne, G. L. (2012). Harmonious passion as an explanation of the relation between signature strengths' use and well-being at work: Test of an intervention program. *Human Relations*, 65, 1233–1252.
doi:10.1177/0018726711433134
- Fujita, F., & Diener, E. (2005). Life satisfaction set point: Stability and change. *Journal of Personality and Social Psychology*, 88(1), 158–164.
http://dx.doi.org/10.1037/0022-3514.88.1.158
- Govindji R and Linley PA (2007) Strengths use, self-concordance and well-being: Implications for strengths coaching and coaching psychologists. *International Coaching Psychology Review* 2(2): 143–153.
- Harzer, C., & Ruch, W. (2012). When the job is a calling: The role of applying one's signature strengths at work. *Journal of Positive Psychology*, 7, 362–371.
doi:10.1080/17439760.2012.702784
- Harzer, C., & Ruch, W. (2013). The application of signature character strengths and positive experiences

- at work. *Journal of Happiness Studies*, 14, 965-983. doi:10.1007/s10902-012-9364-0
- Harzer, C., & Ruch, W. (2014). The role of character strengths for task performance, job dedication, interpersonal facilitation, and organizational support. *Human Performance*, 27, 183-205. doi:10.1080/08959285.2014.913592
- Harzer, C., & Ruch, W. (2015) Your Strengths are Calling: Preliminary Results of a Web-Based Strengths Intervention to Increase Calling. *Journal of Happiness Studies*, 1-20. doi: 10.1007/s10902-015-9692-y
- Jordana, N., Alsinet, A., Blasco, A., & Torrelles, C. (2015). Contagia Felicitat. II jornades de Psicologia Positiva, Barcelona, noviembre 2015.
- Lambert, N. M., Clark, M. S., Durtschi, J., Fincham, F. D., & Graham, S. M. (2010). Benefits of expressing gratitude expressing gratitude to a partner changes one's view of the relationship. *Psychological Science*, 5, doi: 10.1177/0956797610364003
- Lee, Janice Niann Tsy, Foo, Koong, Adams, Austin, Morgan, Robert, and Frewen, Amie (2015) Strengths of character, orientations to happiness, life satisfaction and purpose in Singapore. *Journal of Tropical Psychology*, 5. pp. 1-21. <http://dx.doi.org/10.1017/jtp.2015.2>
- Linley, P. A., Nielsen, K. M., Gillett, R., & Biswas-Diener, R. (2010). Using signature strengths in pursuit of goals: Effects on goal progress, need satisfaction, and well-being, and implications for coaching psychologists. *International Coaching Psychology Review*, 5(1), 6-15.
- Littman-Ovadia, H., & Steger, M. F. (2010). Character strengths and well-being among volunteers and employees: Toward an integrative model. *The Journal of Positive Psychology*, 5, 419-430. doi:10.1080/17439760.2010.516765
- Littman-Ovadia, H., & Davidovitch, N. (2010). Effects of congruence and character-strength deployment on work adjustment and well-being. *International Journal of Business and Social Science*, 1(3), 138-146.
- Littman-Ovadia, H., & Lavy, S. (2015). Going the Extra Mile Perseverance as a Key Character Strength at Work. *Journal of Career Assessment*, doi:1069072715580322.
- Llorens, S., Salanova, M., Torrente, P., & Acosta, H. (2013). Interventions to Promote Healthy & Resilient Organizations (HERO) from Positive Psychology. In *Salutogenic organizations and change* (pp. 91-106). Springer Netherlands. Doi: 10.1007/978-94-007-6470-5_6
- Luthans, F. (2002a). Positive organizational behavior: developing and managing psychological strengths. *Academy of Management Executive*, 16, 57-72.
- Luthans, F. (2002b). Positive psychology approach to OB. In F. Luthans, *Organizational behavior*, 9th edn. New York: McGraw-Hill/Irwin; 286-322.
- Luthans, F. (2002c). The need for and meaning of positive organizational behavior. *Journal of organizational behavior*, 23(6), 695-706.
- Luthans, F. (2003). Positive organizational behavior (POB): implications for leadership and HR development and motivation. In R. M. Steers, L.W. Porter, & G. A. Begley (Eds.), *Motivation and leadership at work*. New York: McGraw-Hill/Irwin.
- Luthans, F., Avey, J. B., & Avolio, B. J. (2007). The impact of psychological capital interventions on performance outcomes. Working paper, Gallup Leadership Institute, University of Nebraska.
- Luthans, F., Avey, J. B., Avolio, B. J., Norman, S. M., & Combs, G. J. (2006). Psychological capital development: Toward a micro-intervention. *Journal of Organizational Behavior*, 27: 387-393. DOI: 10.1002/job.373
- Luthans, F., Avolio, B. J., Avey, J. B., & Norman, S. M. (2007). Positive psychological capital: Measurement and relationship with performance and satisfaction. *Personnel psychology*, 60(3), 541-572.

- DOI: 10.1111/j.1744-6570.2007.00083.x
- Luthans, F., Avolio, B. J., Walumbwa, F. O., & Li, W. (2005). The psychological capital of Chinese workers: Exploring the relationship with performance. *Management and Organization Review*, 1: 247-269. DOI: 10.1111/j.1740-8784.2005.00011.x
- Luthans, F., Luthans, K., & Luthans, B. (2004). Positive psychological capital: Going beyond human and social capital. *Business Horizons*, 47(1): 45-50. doi:10.1016/j.bushor.2003.11.007
- Linley, P. A., Nielsen, K. M., Gillett, R., & Biswas-Diener, R. (2010). Using signature strengths in pursuit of goals: Effects on goal progress, need satisfaction, and well-being, and implications for coaching psychologists. *International Coaching Psychology Review*, 5(1), 6-15.
- Lyubomirsky, S., King, L., & Diener, E. (2005). The benefits of frequent positive affect: Does happiness lead to success? *Psychological Bulletin*, 131, 803-855. Doi: 10.1037/0033-2909.131.6.803
- Lyubomirsky, S., & Lepper, H. S. (1999). A measure of subjective happiness: Preliminary reliability and construct validation. *Social indicators research*, 46(2), 137-155. doi: 10.1023/A:1006824100041
- Meyers, M. C., & van Woerkom, M. (2016). Effects of a Strengths Intervention on General and Work-Related Well-Being: The Mediating Role of Positive Affect. *Journal of Happiness Studies*, 1-19. DOI: 10.1007/s10902-016-9745-x
- Meyers, M. C., Van Woerkom, M., & Bakker, A. B. (2013). The added value of the positive: A literature review of positive psychology interventions in organizations. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 22(5), 618-632. doi:10.1080/1359432X.2012.694689
- Montes-Berges, B., & Augusto-Landa, J. M. (2014). Emotional Intelligence and Affective Intensity as Life Satisfaction and Psychological Well-Being Predictor son Nursing Professionals. *Journal of Professional Nursing*, 30(1), 80-88. doi: 10.1016/j.profnurs.2012.12.012
- Nelson, D.L. & Cooper, C.L. (2007). *Positive organizational behavior*. SAGE publications Ltd. London. ISBN 978-1-4129-1212-9
- Palmer, B., Donaldson, C., & Stough, C. (2002). Emotional intelligence and life satisfaction. *Personality and individual differences*, 33(7), 1091-1100. doi:10.1016/S0191-8869(01)00215-X
- Park N, Peterson C and Seligman MEP (2004) Strengths of character and well-being. *Journal of Social and Clinical Psychology* 23(5): 603-619.
- Park, N., & Peterson, C. (2007). Methodological issues in positive psychology and the assessment of character strengths. In A. D. Ong, & M. H. M. van Dulmen (Eds.), *Handbook of methods in positive psychology* (pp. 292-305). New York, NY: Oxford University Press.
- Park, N., & Peterson, C. (2011) La science et la pratique de la psychologie positive [The science and practice of positive psychology]. Conference presentation at Université du Québec a Montreal, Psychology department, Montreal (Canada).
- Peterson, C. (2006). *A primer in positive psychology*. Oxford, United Kingdom: Oxford University Press.
- Peterson, C., & Park, N. (2004) Classification and measurement of character strengths: Implications for Practice. In: Linley, A. and Joseph, S. (eds) *Positive Psychology in Practice*. Hoboken, NJ:Wiley, 433-446.
- Peterson, C., & Park, N. (2011). Character Strengths and Virtues: their Role in Well-being. Donaldson, S.I, Csikszentmihalyi, M., & Nakamura, J. (Eds.), *Applied Positive Psychology* (pp. 49-62). New York, NY: Psychology Press.
- Peterson, C., Ruch, W., Beermann, U., Park, N., & Seligman, M. E. P. (2007). Strengths of character, orientation to happiness, and life satisfaction. *The Journal of Positive Psychology*, 2(2), 109-121. doi:10.1080/17445010701474672

- Psychology, 2, 149-156.
doi:10.1080/17439760701228938
- Peterson, C., & Seligman, M. E. P. (2004). Character strengths and virtues: A handbook and classification. Washington, DC: American Psychological Association.
- Peterson, C., Stephens, J. P., Park, N., Lee, F., & Seligman, M. (2010). Strengths of character and work. In P. A. Linley, S. Harrington, & N. Garcea (Eds.), *Oxford handbook of positive psychology and work* (pp. 221–231). New York, NY: Oxford University Press.
- Proyer, R. T., Ruch, W., & Buschor, C. (2013). Testing strengths-based interventions: A preliminary study on the effectiveness of a program targeting curiosity, gratitude, hope, humor, and zest for enhancing life satisfaction. *Journal of Happiness Studies*, 14(1), 275-292. DOI: 10.1007/s10902-012-9331-9
- Proyer, R. T., Gander, F., Wyss, T., & Ruch, W. (2011). The Relation of Character Strengths to Past, Present, and Future Life Satisfaction among German-Speaking Women. *Applied Psychology: Health and Well-Being*, 3(3), 370-384. doi: 10.1111/j.1758-0854.2011.01060.x
- Quinlan, D., Swain, N., & Vella-Brodrick, D. A. (2012). Character strengths interventions: Building on what we know for improved outcomes. *Journal of Happiness Studies*, 13(6), 1145–1163. doi:10.1007/s10902-011-9311-5
10.1007/s10902-011-9311-5
- Salanova, M., Martínez, I., & Llorens, S. (2014). Una mirada más "positiva" a la salud ocupacional desde la Psicología Organizacional Positiva en tiempos de crisis: aportaciones desde el Equipo de Investigación WoNT. *Papeles del psicólogo*, 35(1), 22-30.
- Salanova, M., Llorens, S., Acosta, H., & Torrente, P. (2013). Intervenciones Positivas en Organizaciones Positivas. *Terapia psicológica*, 31(1), 101-113. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-48082013000100010>
- Salovey, P., Mayer, J. D., Goldman, S. L., Turvey, C., & Palfai, T. P. (1995). Emotional attention, clarity, and repair: Exploring emotional intelligence using the Trait Meta-Mood Scale. *Emotion, disclosure, and health*, 125, 154.
- Seligman, M. E. P., & Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive psychology: An introduction. *American Psychologist*, 55, 5-14. doi:10.1037//0003-066X.55.1.5
- Shimai, S., Otake, K., Park, N., Peterson, C., & Seligman, M. E. (2006). Convergence of character strengths in American and Japanese young adults. *Journal of Happiness Studies*, 7(3), 311-322. doi: 10.1007/s10902-005-3647-7
- Smith, M. R. (2011). The relationship between character strengths and work satisfaction (Unpublished doctoral dissertation). Massachusetts School of Professional Psychology, Newton, MA.
- Steger, M. F., Hicks, B. M., Kashdan, T. B., Krueger, R. F., & Bouchard, T. J. Jr. (2007). Genetic and environmental influences on the positive traits of the Values in Action classification, and biomètric covariance with normal personality. *Journal of Research in Personality*, 41, 524–539. doi:10.1016/j.jrp.2006.06.002
- Wright, T. A. (2003). Positive organizational behavior: An idea whose time has truly come. *Journal of Organizational Behavior*, 24: 437-442. DOI: 10.1002/job.197
- Zelenski, J., Murphy, S., & Jenkins, D. (2008). The happy-productive worker thesis revisited. *Journal of Happiness Studies*, 9(4), 521–537. Doi: 10.1007/s10902-008-9087-4

**Una Nueva esperanza a través
de la psicología positiva:
Conexiones de alta calidad y
seguridad psicológica como
protectores de las percepciones
de inseguridad laboral**

CA new hope through positive psychology:
High-quality connections and
psychological safety as protective
barrier against job insecurity perceptions

Uma nova esperança através da psicologia positiva:
Conexões de alta qualidade e segurança
psicológica como protetores das
percepções da insegurança laboral

Mauricio E. Garrido Vásquez
Carlo Truyen
Kathleen Otto

Philipps University of Marburg, Germany

Conexiones de alta calidad y seguridad psicológica como protectores de las percepciones de inseguridad laboral

A new hope through positive psychology: High-quality connections and psychological safety as protective barrier against job insecurity perceptions

Uma nova esperança através da psicologia positiva. Conexões de alta qualidade e segurança psicológica como protetores das percepções da insegurança laboral.

Mauricio E. Garrido Vásquez
Carlo Truyen
Kathleen Otto

Philipps University of Marburg, Germany

(Rec: 07 de febrero 2017 / Acept: 24 de julio 2017)

Resumen

Actualmente la inseguridad laboral se ha convertido en un factor importante en el mundo laboral, afectando tanto a trabajadores como a organizaciones. El objetivo del presente estudio fue investigar el efecto de las conexiones de alta calidad (capacidades y experiencias), en la percepción de inseguridad laboral, tanto cuantitativa como cualitativa, y el efecto mediador de la seguridad psicológica. La muestra se compuso de 184 trabajadores quienes contestaron un cuestionario presentado de manera online. Nuestros resultados indicaron que existe una relación negativa entre conexiones de alta calidad (capacidades) e inseguridad laboral (cuantitativa y cualitativa). Por otra parte, las conexiones de alta calidad (experiencias) se asociaron negativamente sólo con inseguridad laboral cualitativa. Además, se encontró un efecto mediador de la seguridad psicológica para la relación entre conexiones de alta calidad (experiencias) e inseguridad laboral cualitativa. Los resultados del presente estudio mostraron los efectos positivos de las conexiones de alta calidad y de la seguridad psicológica, ofreciendo a organizaciones nuevas herramientas a la hora de disminuir la percepción de inseguridad laboral de sus trabajadores.

Palabras clave: *inseguridad laboral, conexiones de alta calidad, seguridad psicológica.*

Nowadays, job insecurity is considered an important factor in the work environment, with consequences not only for workers but also for organizations. The aim of the present study was to investigate the relationship between capacities and experiences of high-quality connections and the feelings of quantitative and qualitative job insecurity. Furthermore, we investigated the mediated role of psychological safety on this relationship. A total of 184 employees answered an online questionnaire. Our results revealed that capacities of high-quality connections were negatively related to quantitative and qualitative job insecurity, and that the experiences of high-quality connections were only negatively related to qualitative job insecurity. We also found that psychological safety fully mediated the relationship between experiences of high-quality connections and qualitative job insecurity. These findings show the positive effects of high-quality connections and psychological safety and offer new possibilities to organizations in order to reduce the feelings of job insecurity in their workers.

Keywords: *job insecurity, high-quality connections, psychological safety*

Abstract

Resumo

Atualmente a insegurança laboral tem se convertido em um fator importante no mundo do trabalho, afetando tanto os trabalhadores como os organizadores. O objetivo do presente estudo foi investigar o efeito das conexões de alta qualidade (capacidades e experiências), sobre a percepção da insegurança laboral, tanto no aspecto quantitativo como qualitativo, e o efeito mediador da segurança psicológica. A amostra envolveu 184 trabalhadores que responderam a um questionário on-line. Nossos resultados indicaram que existe uma relação negativa entre conexões de alta qualidade (capacidades) e insegurança laboral (quantitativa e qualitativa). Entretanto, as conexões de alta qualidade (experiências) se associaram negativamente apenas com a insegurança laboral qualitativa. Além disso, foi visto que a segurança psicológica exerce um papel mediador entre as conexões de alta qualidade (experiências) e a insegurança laboral qualitativa. Os resultados do presente estudo mostraram os efeitos positivos das conexões de alta qualidade e de segurança psicológica, oferecendo as organizações novas ferramentas para diminuir a percepção de insegurança laboral e de seus trabalhadores.

Palavras-chave: *insegurança laboral, conexões de alta qualidade, segurança psicológica.*

Correspondencia:

Mauricio E. Garrido Vásquez,
Phillips University of Marburg
Faculty of Psychology
Work and Organizational Psychology,
Gutenbergstraße 18, D-35032, Germany
Phone/Fax: +49 (0) 6421 28-23990/- 23819;
Email: mgarrido@staff.uni-marburg.de

Conexiones de alta calidad y seguridad psicológica como protectores de las percepciones de inseguridad laboral

Introduction

While until some years ago it has been the stock and trade for most people to work for the same employer until retirement, nowadays permanent employment is becoming less and less common (Eichhorst, Kuhn, Thode, & Zenker, 2010). Temporary contracts and contract work allow flexible reactions in terms of orders and can increase the efficiency and profit of an organization (Abraham & Taylor, 1993; Kalleberg, 2000). What implications do these developments have for the workforce, however? Employees report on more job insecurity (OECD, 2016), and accordingly, the detrimental consequences of job insecurity for individuals and organizations has also increased. For example, if organizations are conducting some measures as mergers or reduction in staff one person could have the feeling that the job is not secure anymore or that important job values, as salary and career development, could be worse or lost in the future.

Therefore, it is essential to explore and identify new resources to counteract the emergence of job insecurity. Lazarus and Folkman (1984) described resources as "factors that precede and influence coping, which in turn mediates stress" (p. 158) and therefore they could help people to deal with demands. Considering aspects from the field of positive psychology which according to Seligman and Csikszentmihalyi (2000) is a discipline which changes the focus of psychology from preoccupation and repairing negative things in life to building positive qualities, the goal of this study was to investigate the role of high-quality connections (HQCs) and psychological safety (PS), as antecedents of job insecurity. Cohen and Wills (1985) clarify that although resources can moderate the relationship between a stressor and the stress reaction, it is also plausible that the evaluation of a stressor could be attenuated by the experience of additional resources. In particular, we assume that HQCs, as resources, are

negatively linked with job insecurity and that this link is explained by PS. The potential of both concepts has been underlined so far in the human resources context when it comes to learning (Carmeli, Brueller, & Dutton, 2009; Edmondson, 2003) and creativity (Cohen-Meitar, Carmeli, & Waldman, 2009; Kark & Carmeli, 2009). However, to the very best of our knowledge a transfer of these concepts to the field of work psychology has not been undertaken. This study contributes to the literature by exploring the role of HQCs and PS for explaining job insecurity perceptions. From a practical standpoint, we like to introduce both concepts as resources to protect employees against job insecurity (and their negative consequences). Furthermore, with this study the understanding of HQCs and PS will be broadened as it reveals which opportunities these concepts offer in the face of change and environmental risk.

Antecedents of Job Insecurity

Greenhalgh and Rosenblatt (1984) defined job insecurity (JI) as "the felt powerlessness of an individual to sustain continuity in a threatening work situation" (p. 438). The subjectively perceived risk is the result of individual perception and evaluation processes in the examination of the objective hints from one's environment. Accordingly, not every person perceives in the same situation the same amount of JI. Moreover, a differentiation of the quantitative and qualitative aspects that may be threatened is important (Greenhalgh & Rosenblatt, 1984; Hellgren, Sverke, & Isaksson, 1999). Whereas the first one describes the worries about losing one's whole job (quantitative JI), the latter refers to the perception of losing valued job features such as career opportunities, working conditions or salary (qualitative JI). Meta-analytic evidence (at least for quantitative JI) exists showing that JI is related to lower job satisfaction, worse psychological and physical health, a decrease in commitment and performance and an increase in the intention to leave the organization (Cheng & Chan, 2008; Sverke & Hellgren, 2002).

When it comes to the antecedents of JI, objective factors, such as few

occurrences of organizational change as well as permanent working contracts, are associated with lower JI ratings (Keim, Landis, Pierce, & Earnest, 2014). On the other hand, subjective factors such as the organization's internal locus of control, role ambiguity and role conflicts as well as communication climate can lead to a lower perceived risk of job loss (Keim et al., 2014) as well as negative affectivity (De Witte et al., 2008). In particular, objective factors that characterize a vulnerable position on the labor market are crucial factors for the emergence of JI (Näswall & De Witte, 2003), such as working in the industrial sector, possessing a lower qualification and having a temporary contract only. Also macro- and microeconomic indicators, such as the national or regional unemployment rate or economic conditions, have an impact on JI perceptions (De Witte, 2005; Ellonen & Natti, 2015; Otto, Mohr, Kottwitz, & Korek, 2016). Unfortunately, most of these indicators are either caused by the global economic development (change, temporary contracts) or on the individual level are quite stable and cannot be changed, for example, locus of control or affectivity (Chubb & Fertman, 1997; Watson & Clark, 1984). This study, however, follows the call by Lam, Liang, Ashford, and Lee (2015) to focus more strongly on the social antecedents of JI, as they might offer practical implications on how to protect employees against JI perceptions.

According to the transactional stress theory by Lazarus and Folkman (1984), stress occurs when in a first step a person perceives that his or her goals are threatened (primary appraisal) and realizes in a second step that the resources to cope with the threat are not sufficient (secondary appraisal). In the case of JI, the primary appraisal would indicate that there is a threat of losing continuity in one's employment (quantitative JI) or of losing valued features of one's job (qualitative JI), and the secondary appraisal indicates that the person also estimates that he or she does not possess enough resources to deal with the situation. To put it another way, even though the objective situation might indicate a high risk, a person might still

perceive themselves to have enough resources, for example social support, to deal with the threat. This idea is included in the buffering hypothesis (Cohen & Wills, 1985), which indicates that social support, defined as a "*social network's provision of psychological and material resources intended to benefit an individual's ability to cope with stress*" (Cohen, 2004, p. 676), can act at two different points along the stress reaction process. On the one hand, the negative evaluation of the potential stressor can be attenuated by the experience of additional resources, where for instance emotional support, understood as a kind of functional support can play an important role by influencing the initial appraisal of stress (Cohen & Wills, 1985). On the other hand, the stress reaction can be diminished or even wiped out when social support leads to a reappraisal of the situation or prevents maladaptive reactions.

To date, research has focused primarily on the second part of the buffering hypothesis (Cohen & Wills, 1985) and included social support as a moderator in the relationship of JI and its outcomes: Lim (1996) showed, for example, that social support at work (provided by supervisors and work colleagues) diminishes the negative impact of JI on job satisfaction, proactive job searching and noncompliant job behaviors. Also, the different types of social support at work and in the family context moderated the JI–job satisfaction relationship in a study by Büssing (1999). More recent research provides evidence that appreciation can be seen as another moderator in the relationship between JI and job satisfaction (Garrido Vásquez, & Otto, 2017). In contrast to this line of research we aim to shed light on the first part of the buffering hypothesis (Cohen & Wills, 1985) and explore how HQCs and PS as sources of social support at work derived from the positive psychology field could prevent the emergence of JI.

High-Quality Connections and Job Insecurity

High-quality connections (HQCs) can be described as "short-term, dyadic, interactions that are positive in terms of the subjective experience of the connected

individuals and the structural features of the connection” (Stephens, Heaphy, & Dutton, 2011, p. 385). The term “connections” means a small unit of interpersonal relationships (Heaphy & Dutton, 2008), of which individuals have to be consciously aware. Dutton and Heaphy (2003) identified three *structural characteristics* that have to be part of a connection to appear as one of high quality: HQCs possess (1) a higher emotional carrying capacity; (2) a higher tensibility; and (3) a higher degree of connectivity as connections of low quality. (1) A higher emotional carrying capacity means that in a HQC both more positive and negative emotions can be expressed. (2) Tensibility includes the capacity of HQCs to adapt, to resist strain and to recover from setbacks. (3) The higher level of connectivity describes a greater openness to new ideas and impacts on HQCs.

Besides these structural capacities, HQCs could also be detected by the *subjective experiences* of the people involved (Dutton & Heaphy, 2003); they perceived feelings of vitality and aliveness, feelings of positive regard, and a higher degree of felt mutuality, respectively. Feelings of vitality and aliveness are associated with a positive spirit and the experience of positive energy (Quinn & Dutton, 2005). Vitality, in particular, is related to health and well-being (Ryan & Frederick, 1997). The feeling of positive regard that emerges from HQCs contains respect and concern for each other (Stephens et al., 2011). Finally, felt mutuality leads to the perception that both actors are actively involved in the connection (Dutton & Heaphy, 2003). Overall, subjective experiences of HQCs between two people can be described as convenient, positive and vitalizing.

As HQCs contain a lot of potentials, it seems to be reasonable to assume that they might minimize perceptions of JI. Through the numerous capacities that are implied on the structural level, people can exchange a larger amount of information and ideas, which are needed to generate and share solutions to problems (Carmeli et al., 2009). Therefore, on a structural level through the higher connectivity of HQCs,

more emotional space is created in which more opportunities for action are generated and exchanged (Carmeli, Friedman, & Tishler, 2013). People experiencing a higher number of HQCs could, in the face of environmental risk, develop more options about how to deal with the stressor. Thus becomes more probable that they are able to deal with the risk of job loss (quantitative JI) or the risk of losing central job features (qualitative JI). The higher emotional carrying capacity is a key mechanism to promote individual and team resilience (Stephens, Heaphy, Carmeli, Spreitzer, & Dutton, 2013). For partners in HQCs, more comprehensive emotions indicate that a person is more strongly informed about the needs of the other person and that the appropriate form of social support can thus be provided. By means of social exchange of positive and negative emotions an adaptive reaction against critical life events –staff reductions, for example – can be achieved. Whereas negative emotions indicate that not everything can remain stable in the way it currently is but that change is necessary, positive emotions enable stress-causing circumstances to be interpreted in a different way and optimism can be maintained. The ultimately resulting resilience might not only help to cope with the perceived threat of job loss but also that the people affected grow with the challenge and become more hardy in the future (Sutcliffe & Vogus, 2003). Simultaneously, people feel more appreciated by HQCs and could develop a stronger sense of competence (Carmeli et al., 2009), which might increase the perceived employability. Employability could be seen as a new way of job security as the concept guarantees control over one’s career in uncertain times (Fugate, Kinicki, & Ashforth, 2004). Mutual respect and the feeling of positive regard in HQCs leads to several positive emotions, which, according to the *Broaden-and-build Theory* (Fredrickson, 2001), foster the development of further resources and therefore strengthen the individual’s resilience (Carmeli, Dutton, & Hardin, 2015). Social resources that are described by amount, variety and quality of interindividual interactions, lead to an increase in other resources, such as

information, access and trust (Dutton, Roberts, & Bednar, 2010).

In sum it can be assumed that HQCs strengthen both the ability and the resilience of employees in a direct way or through the development of further resources. Important factors in this mechanism are the structural capacities of HQCs as well as the subjective experiences of HQCs. The impact of HQCs could be explained by the buffering hypothesis (Cohen & Wills, 1985): the negative evaluation of the potential stressor JI could be reduced – or even prevented – by the established resources. The analysis of the opportunities in face of the threat should be more positive through HQCs, leading to our first set of hypotheses:

Hypotheses 1: We expect that (H1a) capacities and (H1b) experiences of HQCs at work are negatively associated with quantitative JI. Moreover, the (H1c) capacities and (H1d) experiences of HQCs at work are negatively associated with qualitative JI.

Psychological Safety as the Mediating Link

Psychological safety (PS) is defined as a “shared belief that the team is safe for interpersonal risk taking” (Edmondson, 1999, p. 354). This belief is implicitly assumed and is based on mutual trust and respect. For a single person, PS describes the individual’s perception relating to the consequences of interpersonal risks in one’s work environment (Edmondson, 2003). PS has been associated with a number of positive results, such as higher creativity, better learning behavior in teams and organizations and better performance (Edmondson & Lei, 2014). As both concepts belong to the field of positive psychology, HQCs and PS are not classified as independent entities but as related concepts. According to a study by Carmeli et al. (2009), both the structural capacities and the subjective experiences of HQCs foster the development of PS. On a structural level, the feeling of there being no need to be overcautious, as well as the openness and opportunities to express a large number of emotions without the risk of negative consequences, results in a

secure atmosphere. In addition, subjective experiences of recognition and appreciation as well as felt mutuality create a protective frame. The relationship between HQCs and PS is underlined in two studies by Carmeli and Gittel (2009), which showed across different populations, i.e. employees in three organizations and university graduates with different professions, that both concepts are closely linked, resulting in our second set of hypotheses:

Hypotheses 2: Both the (H2a) capacities as well as the (H1b) experiences of HQCs are positively correlated with PS at work.

In addition, individuals who experience PS at their workplace could defend their opinions and discuss their problems without worrying about any negative effects (Carmeli et al., 2009). Employees could express their straightforward view towards upcoming changes and participate in the process (Edmondson & Lei, 2014). Participation with respect to the future of the organization itself, on the other hand, could prevent the occurrence of JI from the start (De Witte, 2005). In a climate of PS it becomes much easier even for supervisors to communicate openly and truthfully. Through such a way of supervisory communication, rumors can be dispelled and employees can feel better informed (Keim et al., 2014), which helps against the unpredictability and uncontrollability of JI (De Witte, 2005). Edmondson (2003) argues that PS is related to an increased help-searching behavior in teams. According to the transactional stress model (Lazarus & Folkman, 1984), those who are searching for and receiving help in the working context should also possess more resources to cope with the stressor JI. Analogously, PS creates space for new ideas (Edmondson, 1999), a climate for knowledge and information exchange (Edmondson & Lei, 2014) and helps to develop new routines, for example to get used to new technologies (Edmondson, Bohmer, & Pisano, 2001), leading overall to additional capacities. It seems reasonable to assume that PS, therefore, is in particular a protective factor against *qualitative JI*. Someone able to, in the

short-term, adapts to and accepts new technologies do not have to worry that the use of new technologies might deteriorate his or her workplace.

Moreover, PS is characterized by interpersonal trust, respect for the competencies of other team members, and also the concern for those team members (Edmondson, 1999; Kruzich, Mienko, & Courtney, 2014). Thus, appreciation and acceptance as catalysts for further positive emotions are created (Fredrickson, 2001). We like to argue that via the space for positive feedback, which can be traced back to PS (Edmondson, 2003), the feeling of competence and perceived employability could be potentially increased. Through this mechanism, PS leads to a broadening of individual resources, which could change the evaluation of the potential stressor JI, as suggested by the first part of the buffering hypothesis (Cohen & Wills, 1985). Combining our line of thinking towards the relationship between HQCs and PS (see, Hypotheses 2) and the idea that PS might also diminish JI, our final set of hypotheses can be derived:

Hypotheses 3: We assume that the proposed negative relationship between (H3a) capacities and (H3b) experiences of HQCs at work and quantitative JI is (partially) mediated by PS. Accordingly, the proposed negative relationship between (H3c) capacities and (H3d) experiences of HQCs at work and qualitative JI is (partially) mediated by PS.

Method

Procedure and Participants

Data were collected in 2015 in Germany primarily in the public sector. As a sampling strategy, it was made a precondition for participation that respondents were currently employed and worked together with others. First, we contacted employees working at a German university. Next, participants were approached via social networks and online platforms. Finally, private contacts were used applying a snowball technique. We assessed data via online questionnaires and assured respondents of confidential and anonymous treatment of their information. Overall, 314 employees working as e.g., university staff, in the

service sector, and in the field of administration participated.

From the 314 employees who started the questionnaire, 198 completed it. Fourteen participants were students or unemployed, and therefore their data had to be excluded. Our final sample size thus comprised 184 employees whose ages ranged from 18 to 61 years ($M = 29.93$, $SD = 10.49$) with 69.6% of them being female. Of the participants, 51.6% had a temporary contract and 38.6% worked full-time. Eighty-one percent had graduated with a diploma granting entrance to the university after 12 or 13 years of education, 12% had graduated with a diploma *granting entrance to a technical college* after 12 or 13 years of education, 3% graduated with a school diploma after 10 years of education, and 1% of the participants had graduated with a school diploma after 9 years of education.

Instruments

We used established measures to study the constructs. Items of all five measures had to be answered on 5-point Likert-scales ranging from 1 (*strongly disagree*) to 5 (*strongly agree*).

High-Quality Connections. We assessed *structural capacities* of HQCs with 13 items of the respective scale developed by Carmeli et al. (2009). Sample items are: “*My co-workers and I do not have any difficulty expressing our feelings to one other*”; “*We are always open to listening to our co-workers’ new ideas*”; “*Even during times of stress and pressure, my co-workers and I always manage to find effective solutions*”. Cronbach’s alpha was .91. We investigated the *subjective experience* of HQCs with 15 items developed by Cohen-Meitaret al. (2009). Sample items are: “*I feel that my co-workers like me*”; “*I feel that my co-workers and I do things for one another*”. Cronbach’s alpha was .92.

Psychological Safety. We measured PS by seven items using the German version (Baer & Frese, 2003) of the scale developed by Edmond (1999). We adapted the items to organizations in case these referred to teams, e.g., “*If you make a mistake in this organization, it is often held against you*”; “*It is difficult to ask other members of this organization for*

help" (both items were reversing scored). Cronbach's alpha was .87.

Job insecurity. We assessed quantitative JI by four items developed by De Witte (2000). A sample item is: "*Chances are, I will soon lose my job*". Cronbach's alpha was .79. Moreover, we measured qualitative JI by four items (Vander Elst et al., 2014). A sample item is, "*I think my job will change for the worse*". Cronbach's alpha was .88.

Analysis

To investigate the relationship between capacities and experiences of HQCs and quantitative and qualitative JI, and also the mediating role of psychological safety, we tested our hypotheses using regression analyses. For the analyses we used the SPSS macro "Process" by Hayes (2013). Contrary to the classic causal step procedure "Process" can directly estimate indirect effects. Significance of the indirect effect is indicated by the bootstrap confidence interval. Bootstrapping involves drawing huge of subsamples from the original sample. The number of re-samples was set to $N = 5000$ as suggested by Hayes (2009). When the regression indicated a mediator effect, bootstrapping (Hayes, 2009) and the Sobel Test (Sobel, 1982) were used in order to analyze the effect of PS as a mediator between HQCs and both dimensions of JI.

Control variables. We also included control variables which according to the literature could also influence the perceptions of job insecurity. Since the literature shows a connection between job insecurity perceptions and individual characteristics, we collected demographic variables (age, gender and educational level) (Kinnunen, Mäkikangas, Mauno, De Cuyper, & De Witte, 2014), employment relationship, type of contract (Keim et al., 2014), and quantitative workload (operationalized via both contractual and actual weekly working hours).

Results

Descriptive Statistics

The means, standard deviations, and bivariate correlations among the study scales are displayed in Table 1. The

capacities and experiences of HQCs were both negatively related to quantitative and qualitative JI. This could indicate support for the first set of hypotheses. In addition, we found highly positive bivariate correlations between the two HQC scales and PS, which points towards a confirmation of hypotheses 2a and 2b. Since PS was negatively associated with both quantitative and qualitative JI, the assumption of the partially mediated effect can also be considered plausible.

Table 1.
Intercorrelations of all assessed variables

	M	SD	Min	Max	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1. Age	29.93	10.49	18	61	-											
2. Gender	1.31		1	2	-.09	-										
3. Educational level	4.81	.58	2	6	-.15*	-.00	-									
4. Type of contract	1.48	.50	1	2	-.25**	-.04	.07	-								
5. Working time (contractual)	24.67	13.27	2	55	.33**	-.05	-.10	-.26**	-							
6. Working time (actual)	28.77	16.65	2	100	.29**	.12	-.05	-.13	.85**	-						
7. Employment relationship	1.94	.84	1	3	-.35**	-.09	.09	.17*	-.85**	-.80**	-					
8. HQCs capacities	3.35	.77	1	5	-.13	-.04	.05	.00	-.10	-.09	.17	-				
9. HQCs experiences	3.46	.74	1	5	-.04	-.12	.12	-.09	-.03	-.00	.06	.71**	-			
10. Psychological safety	4.72	1.27	1	7	-.09	-.04	.10	.03	-.15*	-.18*	.13	.76**	.61**	-		
11. Quantitative job insecurity	2.20	1.02	1	5	-.02	.02	-.11	.38**	-.09	-.05	.05	-.31**	-.38**	-.24**	-	
12. Qualitative job insecurity	2.56	1.17	1	5	.21**	.07	-.09	-.17*	.30**	.35**	-.28**	-.47**	-.37**	-.44**	.27**	-

Notes. ^a N = 184. ^b N = 175 because of missing values. ^c N = 176 because of missing values. HQCs = High-quality connections. For gender, 1 = female, 2 = male. For educational level, 1 = no school diploma, 2 = diploma from low-level track, 3 = diploma from intermediate track, 4 = diploma granting entrance to a technical college, 5 = diploma granting entrance to university. For type of contract (permanent = 1, temporary = 2). For employment relationship (full-time = 1, half-time = 2, mini-job = 3). For all other variables, higher values indicate a stronger endorsement to the concept. Job insecurity and HQCs ranged from 1 to 5, PS from 1 to 7.
*p < .05, **p < .01 (two-tailed tests).

To test our hypotheses, linear regressions were calculated using PROCESS. In order to rule out any bias in the results we included control variables in our analysis. Type of contract was included as a control variable for all calculations with quantitative JI, because we found a significant correlation between the two variables, $r(182) = .38, p < .001$. For all analyses regarding qualitative JI, we controlled for the following variables due to their significant bivariate correlations with this dimension of JI: type of contract, $r(182) = -.17, p = .020$; age, $r(182) = .21, p = .004$; contractual working hours per week, $r(173) = .30, p < .001$; actual working hours per week, $r(174) = .35, p < .001$; employment relationship (1 = *full time*; 2 = *part time*; 3 = *marginal employment*), $r(182) = -.28, p < .001$. Contractual working hours per week and actual working hours per week were included as control variables for the two linear regressions, with PS as the criterion. Both factors correlated significantly with PS, $r(173) = -.15, p = .049$ and $r(174) = -.18, p = .019$.

For the first analysis, we included the capacities of HQCs as a predictor, quantitative JI as dependent variable and type of contract as a control variable. The independent effect of the capacities of HQCs remained significant ($\beta = -.27, t(181) = -4.78, p < .001$) after controlling for type of contract. A similar pattern emerged for the prediction of quantitative JI through the experiences of HQCs after controlling for type of. The independent effect of the experiences of HQCs remained significant ($\beta = -.27, t(181) = -4.78, p < .001$) giving support for the hypotheses 1a and 1b.

Regarding the relationship between capacities of HQCs and qualitative JI, we found that after controlling for type of contract and working hours per week, the independent influence of the capacities of HQCs remained significant ($\beta = -.48, t(168) = -7.77, p < .001$). In the relationship between experiences of HQCs and qualitative JI we found that the experiences of HQCs remained significant ($\beta = -.37, t(168) = -5.40, p < .001$) after controlling for type of contract and actual working hours per week, giving support for the hypotheses 1c and 1d

Table 2.
Predicting Quantitative Job Insecurity by Capacities and Experiences of High Quality Connections with and without control variables

	Estimated effect	CI 95%		T	T test	
		Lower bound	Upper bound			P
HQCs capacities	-.29	-.51	-.08	-2.73		.007
HQCs capacities Inclusion of CV 1	-.27	-.47	-.08	-4.80		.006
HQCs experiences	-.37	-.55	-.20	-4.20		< .001
HQCs experiences Inclusion of CV 1	-.31	-.48	-.14	-3.58		< .001

Note. CI = confidence interval; HQCs = high-quality connections; JI = job insecurity; CV = control variable: 1 = type of contract (*permanent* = 1, *temporary* = 2)

Table 3.
Predicting Qualitative Job Insecurity by Capacities and Experiences of High Quality Connections with and without control variables

	Estimated effect	CI 95%		T	T test	
		Lower bound	Upper bound			P
HQCs capacities	-.32	-.54	-.11	-2.94		.004
HQCs capacities Inclusion of CV 1-5	-.35	-.56	-.14	-3.27		.001
HQCs experiences	-.16	-.34	.03	-1.65		.102
HQCs experiences Inclusion of CV 1-5	-.17	-.35	.01	-1.87		.064

Note. CI = confidence interval; HQCs = high-quality connections; JI = job insecurity; CV = control variable: 1 = type of contract (*permanent* = 1, *temporary* = 2); 2 = age; 3 = contractual working hours per week; 4 = actual working hours per week; 5 = type of employment (*full-time* = 1, *half-time* = 2, *mini-job* = 3).

For testing the relationship between HQCs and psychological safety, we included contractual working hours per week and actual working hours per week as control variables. Our results revealed that after controlling for contractual working hours per week and actual working hours per week either the independent effect of the capacities of HQCs ($\beta = .73$, $t(171) = 15.04$, $p < .001$) as well as the experiences of HQCs remained significant ($\beta = .61$, $t(171) = 9.68$, $p < .001$), giving support for hypothesis 2a and 2b.

In the mediation analyses, with the capacities of HQCs as independent variable, PS as mediator and quantitative JI as the dependent variable, we controlled for type of contract. The independent direct effect of the capacities of HQCs remained significant ($\beta = -.27$, $t(181) = -2.79$, $p < .01$) after controlling for type of contract. A similar picture emerged for the second analysis. The independent direct effect of the experiences of HQCs on quantitative JI was altered only minimally but also remained significant after controlling for type of contract ($\beta = -.31$, $t(181) = -3.56$, $p < .001$)

In the mediation analyses, with the experiences of HQCs as independent variable, psychological safety as mediator and qualitative JI as the dependent variable, we included age, type of contract, and contractual working hours per week, actual working hours per week, and employment relationship as control variables. The independent direct effect of the capacities of HQCs remained significant and slightly increased ($\beta = -.35$, $t(168) = -3.27$, $p < .01$) after controlling for type of contract, contractual working hours per week, actual working hours per week, and employment relationship as control variables. For the revision with experiences of HQCs as the predictor, we found that the direct effect of the experiences of HQCs on qualitative JI was not significant ($\beta = -.17$, $t(168) = -1.87$, $p = n.s$) after controlling for type of contract, contractual working hours per week, actual working hours per week, and employment relationship. A complete comparison of the direct and indirect effects minus, respectively, under inclusion of control variables are displayed in Tables 2 and 3

Table 4. Results of the mediation analysis of Psychological Safety in the Relationship between Capacities and Experiences and Quantitative Job Insecurity with and without control variables

	Estimated effect	CI 95%		T test	
		Lower bound	Upper bound	T	P
HQCs capacities and PS	-.01	-.19	.16	-0.14	.888
HQCs capacities and PS Inclusion of CV 1	-.03	-.20	.13	-0.39	.695
HQCs experiences and PS	-.01	-.12	.10	-0.13	.894
HQCs experiences and PS Inclusion of CV 1	-.04	-.15	.07	-0.67	.503

Note. CI = confidence interval; HQCs = high-quality connections; JI = job insecurity; CV = control variable: 1 = type of contract (permanent = 1, temporary = 2).

Table 5. Results of the mediation analysis of Psychological Safety in the Relationship between Capacities and Experiences and Qualitative Job Insecurity with and without control variables

	Estimated effect	CI 95%		T test	
		Lower bound	Upper bound	T	P
HQCs capacities and PS	-.15	-.32	.02	-1.62	.105
HQCs capacities and PS Inclusion of CV 1-5	-.13	-.29	.02	-1.50	.134
HQCs experiences and PS	-.21	-.34	-.10	-3.20	.001
HQCs experiences and PS Inclusion of CV 1-5	-.20	-.33	-.10	-3.24	.001

Note. CI = confidence interval; HQCs = high-quality connections; JI = job insecurity; CV = control variable: 1 = type of contract (permanent = 1, temporary = 2); 2 = age; 3 = contractual working hours per week; 4 = actual working hours per week; 5 = type of employment (full-time = 1, half-time = 2, mini-job = 3).

Discussion

We aimed at clarifying the impact of two aspects of positive psychology, namely HQCs and PS, on quantitative and qualitative JI, in order to investigate, on the one hand, whether HQCs are negatively related to both aspects of JI and, on the other, whether this relationship is mediated by PS. Our findings provided support for most of our hypothesized relationships.

First, considering *quantitative JI* (the fear of losing one's job), we found that the capacities (H1a) and the experience of HQCs (H1b) were negatively related to quantitative JI, supporting hypotheses H1a and H1b. As expected, the higher the capacities and experience of HQCs the lower the fear of losing one's job. We also expected a positive relationship between both dimensions of HQCs and PS. We found that both capacities and experiences of HQCs were positively related to PS. Thus, participants reported higher PS, defined as the belief that, in a team, it is safe to take interpersonal risks (Edmondson, 1999), whereby they can express more positive and negative emotions in the organization, resist strain and recover from setbacks (capacities of HQCs), and perceive feelings of vitality and aliveness (experiences of HQCs), supporting hypotheses H2a and H2b. The mediating role of PS on the relationship between capacities and experiences of HQCs and quantitative JI were not confirmed, therefore hypotheses H3a and H3b had to be rejected. A possible reason for these results could be the strong relationship between HQCs and PS, which might be regarded as similar constructs and so their effects may overlap each other. For instance, both could promote the individual feeling of competence and mutual respect, and they can facilitate information in the organization (Carmeli et al., 2009; Edmondson & Lei, 2014; Stephens et al., 2011). However, only capacities and experiences of HQCs were related to JI, but not a climate of PS.

Referring to *qualitative JI*, we found that both capacities and experiences of HQCs were negatively related to the fear of losing valued job features, confirming hypotheses H1c and H1d. As proposed, the higher the capacities and experiences

of HQCs the lower were the feelings of qualitative JI. The mediator PS did not mediate the relationship between capacities of HQCs and qualitative JI. Therefore hypothesis H3c had to be rejected. Apparently the positive effect of PS is included in the capacities of HQCs. As outlined before, the capacities of HQCs and PS were highly related, and potentially the positive effect of PS is already covered by the capacities of HQCs. For instance, higher emotional carrying capacity could facilitate asking for help, or connectivity could contribute to the development of ideas.

PS, on the other hand, fully mediated the relationship between experiences of HQCs and qualitative JI, giving partial support to hypothesis H3d. The assumed direct effect of the experiences of HQCs on qualitative JI could not be found. Looking at both aspects of HQCs, it seems that the capacities directly contribute to fewer perceptions of qualitative JI whereas the experiences' impact is fully mediated by PS. An explanation for this unexpected set of coherences could be that the capacities of HQCs bring a different set of potentials. For instance, they can promote adaptability and flexibility since people are able to express all their emotions (Stephens et al., 2013). When perceiving qualitative JI, workers do not have to fear losing their job but rather losing valued job features (Hellgren et al., 1999). Workers that have the ability to quickly adapt to a changing work environment or new technologies are less likely to perceive this kind of threat. Through the emotional carrying capacity of HQCs it is possible for affected people to reveal what they really feel about such changes and support each other in handling them well (Stephens et al., 2013). In addition the higher rate of emotional carrying capacity and the higher rate of connectivity make it possible for individuals to create HQCs and be open to new ideas and influences (Stephens et al., 2011), which can also help overcoming changes of valued job features. Since the experiences of HQCs are not directly associated with comparable potentials there is no direct effect of this facet of HQCs on qualitative JI. But the experiences of HQCs still foster a climate

of PS. In contrast to the experiences of HQCs this climate fosters adaptability and flexibility in much the same way as the capacities of HQCs do. Feeling psychologically safe allows individuals to voice their ideas and ask for feedback or help without fearing interpersonal consequences (Edmondson, 2003). Therefore a climate of PS can help people to adapt to new technologies or other changes in their work environment (Edmondson, 1999). We cannot rule out, however, that another factor apart from adaptability and flexibility causes the unexpected set of effects. For this reason future research should particularly investigate the effects of HQCs and PS on qualitative JI in order to better understand the mechanism behind this relationship.

Limitations and Potentials of the Present Study

All results in our study were based on a cross-sectional design. Therefore, we cannot make inferences about causalities or long-term effects. Future research should design longitudinal studies for investigating the long-term effects of HQCs and PS on feelings of JI. Another limitation of our study is that it was conducted as an online survey. Wright (2005) argues that besides many positive effects, problematic effects like sampling issues may occur in online surveys. Furthermore, our study was a self-report survey, thus the danger of erroneous results arises because of common method variance (Podsakoff, MacKenzie, Lee, & Podsakoff, 2003). Nevertheless, Spector (2006) suggests that a self-report survey could be an appropriate approach, depending on the research question, and all our assessed variables can be best assessed through the person themselves. Another limitation of our study is that we have a relative small sample size which could influence the predictive power of our model.

This study seeks to contribute to the literature on JI by investigating both dimensions, namely quantitative and qualitative, and the role of capacities and experiences of HQCs as predictors of it. Moreover, we tested the mediating role of PS in this relationship. Our results offer new lines of investigations to better

understand the relationship between aspects of positive psychology and JI. First, this study shows the potential of positive interactions among workers in order to reduce feelings of JI. Future research could integrate outcomes that are related to JI for investigating not only the effects of HQCs and PS on JI, but also to investigate whether they can reduce the negative consequences of JI.

As a second aspect, future research should consider the possibility of reverse relationships between JI and HQCs at work. It seems reasonable to assume that feelings of JI could also negatively influence the capacities and experience of HQCs at work.. JI can also stimulate competition among workers, which is associated with mobbing (De Cuyper, Baillien, & De Witte, 2009). Longitudinal designs are necessary to investigate this reciprocal relationship.

This study also contributes to positive psychology by investigating the protective role of HQCs. The literature on this topic has focused especially on the idea that HQCs can promote individuals to perform better in their environment (Dutton & Heaphy, 2003). Over and above this, the present study shows that HQCs are also able to protect workers who are experiencing feelings of insecurity.

Practical Implications

JI is related to negative outcomes not only for workers' health but also for organizations (De Witte, 2005; Sverke, Hellgren, & Näaswall, 2002). Therefore, it is important for organizations to promote a healthy workplace in order to reduce the negative consequences of stress at work or to reduce the strength of a stressor, in our study the feelings of JI. One way to reduce the feelings of insecurity could be by promoting HQCs at work. Positive interactions and a secure interpersonal climate among workers could protect workers from feelings of JI and therefore also from its negative consequences.

For the promotion of HQCs, supervisors can play an important role because they are considered as a model for interpersonal behavior (Fletcher, 2007). It is important to note that HQCs are not something that spontaneously appears. Organizations have to invest resources

(e.g., time) for implementing beneficial interactions at the workplace. A result of these kinds of measures might be that HQCs could protect employees from the negative consequences of changes and uncertainty, for instance by ensuring and maintaining job satisfaction and well-being.

Implementing HQCs could reduce not only feelings of JI but also promote a climate of PS. In our study, PS fully mediated the relationship between HQCs and the fear of losing important job features (qualitative JI). HQCs facilitate a secure interpersonal climate, and therefore PS can be seen as an additional factor, which can contribute to decreasing feelings of JI and also its negative consequences.

To sum up, our study contributes to the literature on JI by investigating two dimensions, quantitative and qualitative, and by adding two variables to the topic of JI which could potentially reduce the feelings of JI, namely HQCs and PS. Thus, we show from a positive psychology perspective how organizations could reduce the feelings of JI.

References

- Abraham, K., & Taylor, S. (1993). Firms' use of outside contractors: Theory and evidence. *Journal of Labour Economics*, *14*, 394–424. doi:10.3386/w4468
- Baer, M., & Frese, M. (2003). Innovation is not enough: Climates for initiative and psychological safety, process innovations, and firm performance. *Journal of Organizational Behavior*, *24*, 45–68. doi:10.1002/job.179
- Büssing, A. (1999). Can control at work and social support moderate psychological consequences of job insecurity? Results from a quasi-experimental study in the steel industry. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, *8*, 219–242. doi:10.1080/135943299398339
- Carmeli, A., Brueller, D., & Dutton, J. E. (2009). Learning behaviours in the workplace: The role of high-quality interpersonal relationships and psychological safety. *Systems Research and Behavioral Science*, *26*, 81–98. doi:10.1002/sres.932
- Carmeli, A., Dutton, J. E., & Hardin, A. E. (2015). Respect as an engine for new ideas: Linking respectful engagement, relational information processing and creativity among employees and teams. *Human Relations*, *68*, 1021–1047. doi:10.1177/0018726714550256
- Carmeli, A., Friedman, Y., & Tishler, A. (2013). Cultivating a resilient top management team: The importance of relational connections and strategic decision comprehensiveness. *Safety Science*, *51*(1), 148–159. doi:10.1016/j.ssci.2012.06.002
- Carmeli, A., & Gittell, J. H. (2009). High-quality relationships, psychological safety, and learning from failures in work organizations. *Journal of Organizational Behavior*, *30*, 709–729. doi:10.1002/job.565
- Cheng, G. H.-L., & Chan, D. K.-S. (2008). Who suffers more from job insecurity? A meta-analytic review. *Applied Psychology*, *57*, 272–303. doi:10.1111/j.1464-0597.2007.00312.x
- Chubb, N. H., & Fertman, C. I. (1997). Adolescent self-esteem and locus of control: A longitudinal study of gender

- and age differences. *Adolescence*, 32(125), 113–129.
- Cohen, S. (2004). Social relationships and health. *American psychologist*, 59(8), 676–684.
- Cohen, S., & Wills, T. A. (1985). Stress, social support, and the buffering hypothesis. *Psychological Bulletin*, 98, 310–357. doi:10.1037/0033-2909.98.2.310
- Cohen-Meitar, R., Carmeli, A., & Waldman, D. A. (2009). Linking meaningfulness in the workplace to employee creativity: The intervening role of organizational identification and positive psychological experiences. *Creativity Research Journal*, 21, 361–375. doi:10.1080/10400410902969910
- De Cuyper, N., Baillien, E., & De Witte, H. (2009). Job insecurity, perceived employability and targets' and perpetrators' experiences of workplace bullying. *Work & Stress*, 23, 206–224. doi: 10.1080/02678370903257578
- De Witte, H. (2000). Arbeidsethos en jobonzekerheid: Meting en gevolgen voor welzijn, tevredenheid en inzet op het werk [Work ethic and job insecurity: Assessment and consequences for well-being, satisfaction and performance at work]. In R. Bouwen, K. De Witte, H. De Witte, & T. Taillieu (Eds.), *Van groep naar gemeenschap* [From group to community]: *Liber amicorum Prof. Dr. Leo Lagrou* (pp. 325–350). Leuven, Belgium: Garant.
- De Witte, H. (2005). Job insecurity: Review of the international literature on definitions, prevalence, antecedents and consequences. *SA Journal of Industrial Psychology*, 31, 1–6. doi:10.4102/sajip.v31i4.200
- De Witte, H., Sverke, M., Van Ruysseveldt, J., Goslinga, S., Chirumbolo, A., Hellgren, J., & Naswall, K. (2008). Job insecurity, union support and intentions to resign membership: A psychological contract perspective. *European Journal of Industrial Relations*, 14, 85–103. doi:10.1177/0959680107086113
- Dutton, J. E., & Heaphy, E. D. (2003). The power of high-quality connections. In K. S. Cameron, J. E. Dutton, & R. E. Quinn (Eds.), *Positive organizational scholarship: Foundations of a new discipline* (pp. 263–278). San Francisco, CA: Berrett-Koehler.
- Dutton, J. E., Roberts, L. M., & Bednar, J. (2010). Pathways for positive identity construction at work: Four types of positive identity and the building of social resources. *Academy of Management Review*, 35(2), 265–293.
- Edmondson, A. C. (1999). Psychological safety and learning behavior in work teams. *Administrative Science Quarterly*, 44, 350–383. doi:10.2307/2666999
- Edmondson, A. C. (2003). Psychological safety, trust, and learning in organizations: A group-level lens. In R. Kramer & K. Cook (Eds.), *Trust and distrust in organizations: Dilemmas and approaches* (pp. 239–282). New York, NY: Russell Sage Foundation.
- Edmondson, A. C., Bohmer, R. M., & Pisano, G. P. (2001). Disrupted routines: Team learning and new technology implementation in hospitals. *Administrative Science Quarterly*, 46, 685–716. doi:10.2307/3094828
- Edmondson, A. C., & Lei, Z. (2014). Psychological safety: The history, renaissance, and future of an interpersonal construct. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 1, 23–43. doi:10.1146/annurev-orgpsych-031413-091305
- Eichhorst, W., Kuhn, A., Thode, E., & Zenker, R. (2010). *Traditionelle Beschäftigungsverhältnisse im Wandel* (IZA Report No. 23). Bonn, Germany: Institute for the Study of Labor.
- Ellonen, N., & Nätti, J. (2015). Job insecurity and the unemployment rate: Micro- and macro-level predictors of perceived job insecurity among Finnish employees 1984–2008. *Economic and Industrial Democracy*, 36(1), 51–71.
- Fletcher, J. K. (2007). Leadership, power and positive relationships. In J. E. Dutton & B. R. Ragins (Eds.), *Exploring positive relationships at work: Building a theoretical and research foundation* (pp. 347–371). Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates Publishers.
- Fredrickson, B. L. (2001). The role of positive emotions in positive psychology: The broaden-and-build theory of positive emotions. *The American Psychologist*, 56, 218–226. doi:10.1037/0003-066X.56.3.218
- Fugate, M., Kinicki, A. J., & Ashforth, B. E. (2004). Employability: A psycho-social construct, its dimensions, and applications. *Journal of Vocational Behavior*, 65, 14–38. doi:10.1016/j.jvb.2003.10.005
- Garrido Vásquez, M. E. & Otto, K. (2016) Two sides of social interactions at workplace: The effects of appreciation

- and social stressors on the consequences of job insecurity. Manuscript in preparation.
- Greenhalgh, L., & Rosenblatt, Z. (1984). Job insecurity: Toward conceptual clarity. *Academy of Management Review*, *9*, 438–448. doi:10.5465/AMR.1984.4279673
- Hayes, A. F. (2009). Beyond Baron and Kenny: Statistical mediation analysis in the new millennium. *Communication Monographs*, *76*, 408–420. doi:10.1080/03637750903310360
- Hayes, A. F. (2013). *Introduction to mediation, moderation, and conditional process analysis: A regression-based approach*. New York, NY: Guilford Press.
- Heaphy, E. D., & Dutton, J. E. (2008). Positive social interactions and the human body at work: Linking organization and physiology. *Academy of Management Review*, *33*, 137–162. doi:10.5465/AMR.2008.27749365
- Hellgren, J., Sverke, M., & Isaksson, K. (1999). A two-dimensional approach to job insecurity: Consequences for employee attitudes and well-being. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, *8*, 179–195. doi:10.1080/135943299398311
- Kalleberg, A. L. (2000). Nonstandard employment relations: Part-time, temporary and contract work. *Annual Review of Sociology*, *26*, 341–365. doi:10.1146/annurev.soc.26.1.341
- Kark, R., & Carmeli, A. (2009). Alive and creating: The mediating role of vitality and aliveness in the relationship between psychological safety and creative work involvement. *Journal of Organizational Behavior*, *30*, 785–804. doi:10.1002/job.571
- Keim, A. C., Landis, R. S., Pierce, C. A., & Earnest, D. R. (2014). Why do employees worry about their jobs? A meta-analytic review of predictors of job insecurity. *Journal of Occupational Health Psychology*, *19*, 269–90. doi:10.1037/a0036743
- Kinnunen, U., Mäkikangas, A., Mauno, S., De Cuyper, N., & De Witte, H. (2014). Development of perceived job insecurity across two years: associations with antecedents and employee outcomes. *Journal of Occupational Health Psychology*, *19*(2), 243–258.
- Kruzich, J. M., Mienko, J. A., & Courtney, M. E. (2014). Individual and work group influences on turnover intention among public child welfare workers: The effects of work group psychological safety. *Children and Youth Services Review*, *42*, 20–27. doi:10.1016/j.childyouth.2014.03.005
- Lam, C. F., Liang, J., Ashford, S. J., & Lee, C. (2015). Job insecurity and organizational citizenship behavior: Exploring curvilinear and moderated relationships. *Journal of Applied Psychology*, *100*, 499–510. doi:10.1037/a0038659
- Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal and coping*. New York, NY: Springer Publishing.
- Lim, V. K. G. (1996). Job insecurity and its outcomes: Moderating effects of work-based and nonwork-based social support. *Human Relations*, *49*, 171–194. doi:10.1177/001872679604900203
- Näswall, K., & De Witte, H. (2003). Who feels insecure in Europe? Predicting job insecurity from background variables. *Economic and Industrial Democracy*, *24*, 189–215. doi:10.1177/0143831X03024002003
- OECD (1997). Is job insecurity on the increase in OECD countries? In *OECD Employment Outlook 1997: July* (pp. 129–160). Paris, France: OECD Publishing.
- Otto, K., Mohr, G., Kottwitz, M. U., & Korek, S. (2016). The joint impact of microeconomic parameters and job insecurity perceptions on commitment towards one's job, occupation and career: A multilevel approach. *Economic and Industrial Democracy*, *37*, 43–71.
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Lee, J. Y., & Podsakoff, N. P. (2003). Common method biases in behavioral research: A critical review of the literature and recommended remedies. *Journal of Applied Psychology*, *88*, 879–903. doi:10.1037/0021-9010.88.5.879
- Quinn, R. W., & Dutton, J. E. (2005). Coordination as energy-in-conversation. *Academy of Management Review*, *30*, 36–57. doi:10.5465/AMR.2005.15281422
- Ryan, R. M., & Frederick, C. (1997). On energy, personality, and health: Subjective vitality as a dynamic reflection of well-being. *Journal of Personality*, *65*, 529–565. doi:10.1111/j.1467-6494.1997.tb00326.x
- Sobel, M. E. (1982). Asymptotic confidence intervals for indirect effects in structural equation models.

- Sociological Methodology*, 13(1982), 290–312.
- Spector, P. E. (2006). Method variance in organizational research: Truth or urban legend? *Organizational Research Methods*, 9, 221–232. doi:10.1177/1094428105284955
- Stephens, J. P., Heaphy, E. D., Carmeli, A., Spreitzer, G. M., & Dutton, J. E. (2013). Relationship quality and virtuousness: Emotional carrying capacity as a source of individual and team resilience. *The Journal of Applied Behavioral Science*, 49, 13–41. doi:10.1177/0021886312471193
- Stephens, J. P., Heaphy, E. D., & Dutton, J. E. (2011). High-quality connections. In K. S. Cameron & G. M. Spreitzer (Eds.), *The Oxford handbook of positive organizational scholarship* (pp. 383–399). New York, NY: Oxford University Press.
- Sutcliffe, K. M., & Vogus, T. J. (2003). Organizing for resilience. In K. S. Cameron, J. E. Dutton, & R. E. Quinn (Eds.), *Positive organizational scholarship: Foundations of a new discipline* (pp. 94–110). San Francisco, CA: Berrett-Koehler.
- Sverke, M., & Hellgren, J. (2002). The nature of job insecurity: Understanding employment uncertainty on the brink of a new millennium. *Applied Psychology*, 51, 23–42. doi:10.1111/1464-0597.0077z
- Sverke, M., Hellgren, J., & Näswall, K. (2002). No security: A meta-analysis and review of job insecurity and its consequences. *Journal of Occupational Health Psychology*, 7, 242–264. doi:10.1037/1076-8998.7.3.242
- Vander Elst, T., Richter, A., Sverke, M., Näswall, K., De Cuyper, N., & De Witte, H. (2014). Threat of losing valued job features: The role of perceived control in mediating the effect of qualitative job insecurity on job strain and psychological withdrawal. *Work & Stress*, 28(2), 143–164.
- Watson, D., & Clark, L. A. (1984). Negative affectivity: The disposition to experience aversive emotional states. *Psychological Bulletin*, 96, 465–490. doi:10.1037/0033-2909.96.3.465
- Wright, K. B. (2005). Researching Internet-based populations: Advantages and disadvantages of online survey research, online questionnaire authoring software packages, and Web survey services. *Journal of Computer-Mediated Communication*, 10, 0. doi:10.1111/j.1083-6101.2005.tb00259.x

**-Gestiona-
Desarrollo de una aplicación para
smartphone desde la
Tecnología Positiva**

-Gestiona-
Developing a smartphone application
from Positive Technology

-Gestiona-
Desenvolvendo um aplicativo para
smartphone da Tecnologia positiva

Antonio Merchan

Universitat de Lleida (UdL)

España

Gestiona - Desarrollo de una aplicación para smartphone desde la Tecnología Positiva

Gestiona - Developing a smartphone application from Positive Technology

Gestiona -Desenvolvendo um aplicativo para smartphone da Tecnologia positiva

Antonio Merchan

Universitat de Lleida (UdL)
España

(Rec: 20de Septiembre 2016/ Acept: 05 de febrero 2017)

Resumen

Cuando pensamos en Psicología muchas veces lo que se nos viene a la mente son aspectos negativos o deficiencias del ser humano por ello, el campo de la Psicología Positiva propone otra mirada que permita potenciar y desarrollar aspectos importantes de las personas que puedan ayudar a lograr mayores niveles de optimismo y felicidad. Partiendo de esta base, la Tecnología Positiva considera que es posible usar las nuevas posibilidades tecnológicas para cambiar y mejorar nuestra propia experiencia con el objetivo de incrementar nuestro bienestar y felicidad a la vez, que generar fortalezas tanto a nivel personal como organizacional y social. Por ello, se ha desarrollado una aplicación para el sistema operativo Android partiendo de la óptica de la Psicología Positiva en la que se proponen diferentes estrategias y actividades como parte de un entrenamiento regular orientado a potenciar la afectividad positiva. El diseño de intervenciones es un aspecto fundamental siendo este un elemento de gran importancia porque puede mejorar la percepción de las experiencias haciéndolas más atractivas, promoviendo una mayor adherencia a las intervenciones y hacerlo durante más tiempo.

Palabras clave: Psicología Positiva, Tecnología Positiva, Emociones, Bienestar, *Smartphones*

Abstract

When we think of psychology often what comes to our mind are negative aspects or weaknesses of human beings therefore the field of Positive Psychology proposes another look that allows enhance and develop important aspects of people that can help achieve greater levels of optimism and happiness. On this basis, the Technology Positive considers it possible to use new technological possibilities to change and improve our own experience with the aim of increasing our wellbeing and happiness at the same time to generate personal, organizational and social strengths. Therefore, it has developed an application for Android operating system from the perspective of Positive Psychology in which different strategies and activities as part of a program aimed at enhancing the positive affect regular training are proposed. The design of interventions is a

fundamental aspect of this, being an element of great importance because it can improve the perception of the most attractive making experiences, can achieve greater adherence to interventions and can do so for longer.

Keywords: Positive Psychology, Positive Technology, Emotions, Well-being, Smartphones

Resumo

Quando pensamos em psicologia muitas vezes o que vem à nossa mente são aspectos negativos ou fraquezas dos seres humanos, portanto, o campo da Psicologia Positiva propõe um outro olhar que permite reforçar e desenvolver aspectos importantes de pessoas que podem ajudar a alcançar uns maiores níveis de otimismo e felicidade. Nesta base, Tecnologia Positiva acredita que é possível usar a nova tecnologia para mudar e melhorar nossa própria experiência com o objectivo de aumentar nosso bem-estar e felicidade ao mesmo tempo para gerar forças de ambas as possibilidades pessoais e organizacionais e sociais. Por isso, tem

desenvolvido um aplicativo para o sistema operacional Android a partir da perspectiva da Psicologia Positiva em que diferentes estratégias e atividades como partem de um programa destinado a melhorar a afeto positivo treinamento regular são propostos. A concepção de intervenções é um aspecto fundamental de este ser um elemento de grande importância, pois pode melhorar a percepção dos mais atraentes fazer experiências, promovendo uma maior adesão às intervenções e torná-lo mais tempo.

Palavras-chave: Psicologia Positiva, Tecnologia Positiva, Emoções, Bem-estar, *Smartphones*

Correspondencia:

Antonio Merchan Quero;
amq2@alumnes.udl.cat; C/ Dr Salarich
nº18 Vic (Barcelona, España)

- Gestiona - Desarrollo de una aplicación para *smartphone* desde la Tecnología Positiva

De cierto modo, parece haberse producido un consenso en la necesidad de intentar mejorar la sociedad a través de una mirada más positiva y constructiva sobre las personas en lo que se ha denominado *la ciencia del bienestar* (Diener, 2009; Hupper, Baylis & Kaverne, 2005). De esta visión participan psicólogos, sociólogos, médicos, economistas...etc. Sin ir más lejos, el Nobel de Economía Daniel Kahneman (2006) ha investigado sobre la relación entre el bienestar y el dinero destacando lo perjudicial que resulta esta ilusión. La búsqueda de la Felicidad y el Bienestar tiene un largo recorrido en la historia, desde la antigua Grecia incluso antes hasta nuestros días y de la que heredamos dos tradiciones filosóficas fuertemente vinculadas el Bienestar: el Hedonismo y la Eudaimonia (Hervás, Vázquez, Rahona & Gómez, 2009). Lo cierto es que existen una gran cantidad de estudios que apuntan que las prioridades de las personas están determinadas en primer lugar, por el bienestar que experimentan y en segundo lugar, por los objetivos vitales a corto, medio y largo plazo (Castro, 2009) En este contexto, la Psicología Positiva (PsP), denominación que en cuñó el profesor Martin Seligman para el estudio científico de virtudes y fortalezas humanas emerge como un espacio orientado al Bienestar y la Calidad de vida. De forma errónea, algunos autores tienden a identificar la PsP únicamente como el estudio del bienestar y la felicidad pero aunque este sea un pilar importante, resulta incorrecto reducir la tan sólo a esos dos campos ya que parte destacada también se basa en el análisis de cualidades y rasgos positivos (Hervás, 2009).

Psicología positiva

Podría considerarse el punto de partida, cómo decíamos, la conferencia en Akumal (México) en 1999 impartida por el profesor Martin Seligman en su discurso inaugural como presidente de la APA (*American Psychological Association*). Según señalaba él mismo, el estudio de la Psicología se había deformado tomando únicamente como referencia las enfermedades y debilidades. La disciplina psicológica abarca estos temas y más: "*la Psicología no es solo salud o enfermedad, es también trabajo, educación, intuición, amor, crecimiento y juego*" (Seligman, 2002 p.4). Así se acabaría definiendo la Psicología Positiva como el estudio científico del funcionamiento humano óptimo.

Otras definiciones también apuntan hacia la misma dirección: Gable & Haidt (2005, p.104) lo definían como "*el estudio de las condiciones que contribuyen al florecimiento o funcionamiento positivo de la gente, los grupos y las instituciones*", Linley, Joseph, Harrington & Wood (2006, p.8) como "*el estudio científico de las posibilidades para un desarrollo humano óptimo*" o Tarragona (2013, p.115) como "*el funcionamiento óptimo de las personas descubriendo y promoviendo los factores que permitan a los individuos y la comunidades vivir plenamente*".

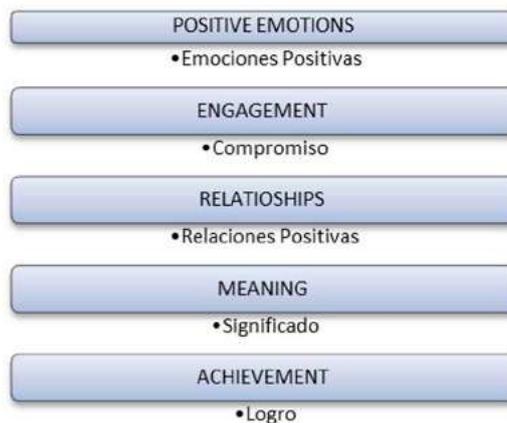
Los pilares básicos sobre los que se sostiene la PsP son tres: en primer lugar, el camino que conduce a una vida placentera (*pleasant life*) a través de la experiencia de emociones positivas sobre el presente, pasado y futuro. Esta es quizá la ruta más conocida y en la que la prioridad es la de obtener el mayor número de emociones positivas a lo largo del ciclo vital. Una segunda vía para lograr una vida plena a la que anteriormente hacíamos referencia sería la vida comprometida (*engaged life*) en la que se intentarían desarrollar las propias

fortalezas personales con el objetivo de lograr la máxima cantidad de experiencias óptimas. Peterson & Seligman (2004) propusieron una clasificación que incluía 24 fortalezas personales repartidas en 6 categorías (Conocimiento, Coraje, Humanidad, Justicia, Moderación y Trascendencia) creando también el test VIA (*Values Test in Action*) traducido como Cuestionario VIA de fortalezas personales con la intención de identificar las aptitudes personales y desarrollarlas al máximo. Cabe destacar que de ninguna manera, se sugiere que las personas deban cultivar todas las fortalezas porque el objetivo principal es identificar aquellas aptitudes naturales y trabajarlas como ayuda al crecimiento personal.

Por último, la tercera de las vías propuestas sería el camino que lleva a una vida significativa (*meaningful life*) la cual nos invita a reflexionar sobre el sentido de la vida y la conquista de objetivos más allá de uno mismo. Este camino ofrece la posibilidad de aplicar

las fortalezas personales a un entorno específico como la familia, el lugar de trabajo, la escuela o cualquier otra institución en la que se puedan mostrar las propias habilidades. Por ejemplo, en el ámbito de la familia, Seligman (2005) formula una serie de recomendaciones para optimizar la vida en común: incrementar las emociones positivas a través del contacto físico, potenciar estrategias donde no hay perdedores para evitar la rivalidad, proponer objetivos donde el esfuerzo colectivo sea realmente apreciado o desarrollar fortalezas dentro de la unidad familiar. Otro ejemplo, en este caso en el ámbito laboral, Salanova (2005) a partir de la Psicología Organizacional Positiva estudia aspectos importantes para las organizaciones como la motivación intrínseca en el trabajo, el fenómeno del *engagement* (compromiso), el papel de las creencias positivas en las propias capacidades o identificar aquellos rasgos que caracterizan a los empleados positivos.

Figura 1. Modelo PERMA (Seligman , 2011)



No hace muchos años que Seligman (2011) redefinió su modelo pasando del estudio de la Felicidad (modelo de las 3 vías) al estudio del Bienestar siendo conocido con el acrónimo PERMA (en inglés) el cual incorporaba dos nuevos apartados:

Relaciones Interpersonales Positivas y Logro (Figura 1). De esta manera, además de los apartados anteriores también se incluía la construcción de relaciones personales positivas con los demás como elemento amortiguador de situaciones estresantes junto con la

capacidad de marcarse metas motivadoras que actúen como trampolín para crecer como persona proporcionando un sentimiento de satisfacción una vez alcanzado el objetivo.

Dentro del marco de la PsP, los psicólogos han desarrollado numerosas intervenciones (Positive Psychology Interventions-PPI's) como base para construir elementos que potencien las defensas ante las dificultades y permitan aumentar los niveles de bienestar. Muchas de estas intervenciones son ejercicios o actividades que tienen que ser implementadas como parte de una rutina diaria y que son básicas para garantizar su eficacia (Sheldon & Lyubomirsky, 2006). Diferentes estudios muestran como estas tienen un importante impacto en el bienestar subjetivo, el bienestar psicológico y/o la depresión con mejoras significativas que pueden llegar a mantenerse entre 3 y 6 meses (Sin & Lyubomirsky, 2009; Bolger, Haverman, Westerhof, Riper, Smith & Bohlmeijer, 2013). Algunas de las estrategias de las que hablamos pueden ser: los ejercicios de gratitud, la expresión de emociones a través de la escritura, actos de amabilidad, la respuesta activa-constructiva, el estado de flow, la autocompasión, la meditación o el saboreo (Hefferon & Boniwell, 2011; D'raven & Pasha-Zaidi, 2014).

Por el contrario, cierta controversia siempre ha perseguido a la PsP en referencia a que una actitud demasiado positiva tiene aspectos negativos de forma que se idealiza todo aquello relacionado con la positividad (Lazarus, 2003) y aludiendo a insuficiencias metodológicas (Álvarez, 2012; Fernández & Vilariño, 2016) que alimentan la idea que los ejercicios positivos son un mero placebo. Este es un interesante debate que daría para mucho pero nos distraería del propósito del artículo por ello a grandes rasgos,

creemos que el cambio de foco de atención que promueve la PsP no implica abandonar o menos tener una psicología más tradicional ya que esta va a seguir ocupando un lugar destacado pero también es necesario tener en cuenta un enfoque más positivo que complementa el anterior (Seligman & Csikszentmihalyi, 2000; Snyder & López, 2009).

Además, aunque se intente asimilar la PsP con un nuevo método de autoayuda o corriente filosófica espiritual, muchas de las investigaciones que se llevan a cabo poseen una validez que se puede asemejar a los conocimientos generados por cualquier otra rama de las ciencias de la salud (Vera, 2008). El objetivo que persiguen muchos libros de autoayuda y de la psicología popular es alcanzar la felicidad pero un tipo de felicidad irreal basada en un optimismo y una positividad mal entendida (Sheldon & Lyubomirsky, 2004). Obviamente la PsP es algo completamente diferente ya que la PP parte de sólidos fundamentos teóricos de los que se nutren diferentes estudios que intentan trasladar todo el conocimiento generado a situaciones concretas en el mundo real (Lindey & Joseph, 2004).

Tecnología Positiva

Muchos de los avances tecnológicos que se han ido introduciendo en Psicología lo han hecho desde la vertiente clínica como tratamiento de una patología por ejemplo, Soto, Franco & Monardes (2016) citan y describen una amplia gama de ciberterapias que abarcan trastornos ansiosos, depresivos, alimentarios, dependencias, psicóticos, intervenciones en psicología infantil...etc. Desde un punto de vista complementario, se concibe la Tecnología Positiva (TP) como un campo en el que la tecnología sirve para enriquecer la experiencia personal

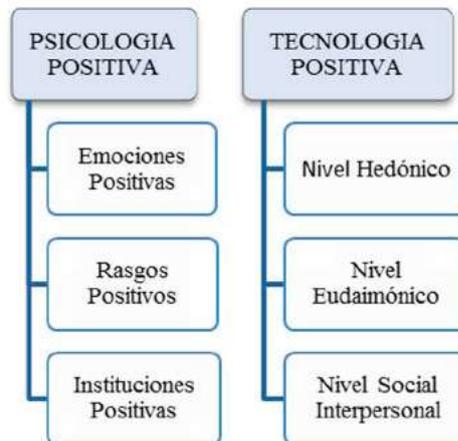
con el objetivo de incrementar el bienestar, generar fortalezas y resiliencia en las personas y organizaciones (Botella, Riva, Gaggioli, Wiederhold, Alcañiz & Baños, 2012).

Desde la TP se estima que pueden hacerse compatibles las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) con el propósito de diseñar intervenciones que favorezcan el empoderamiento (*empowerment*) y el bienestar de las personas demostrando que es posible transformar de forma productiva y positiva la salud de las personas (Wiederhold, 2012). De igual forma, como para la PsP, el funcionamiento óptimo resulta de la combinación de tres componentes: bienestar subjetivo, bienestar psicológico y bienestar social, la tecnología se nos presenta como un

facilitador para mejorar sus intervenciones y sus experiencias (Riva, Baños, Botella, Wiederhold & Gaggioli, 2012)

Así, la tecnología se revela como un elemento que puede transformar nuestra experiencia personal por medio de tres caminos diferentes pero interconectados entre ellos: (1) Estructurándola a través de un objetivo que da sentido a la acción pero con unas reglas que limitan la manera de conseguirlos haciendo surgir diferentes maneras de ver la experiencia, (2) aumentándola para conseguir experiencias interactivas y multisensoriales y (3) substituyendo experiencias físicas por experiencias sintéticas/virtuales (Graffigna, Barelló, Wiederhold, Bosio & Riva, 2013).

Figura 2. Psicología Positiva y Tecnología Positiva



La clasificación propuesta para la TP (Figura 2) sigue la estructura original que Seligman ideó para la PsP como comentábamos anteriormente (emociones positiva, rasgos positivos e instituciones positivas) y que podemos dividir en tres áreas específicas: (1) a nivel hedónico, (2) a nivel eudaimónico, y (3) a nivel interpersonal/social (Riva et al, 2012; Serino, Cipresso, Gaggioli & Riva, 2013).

El primer nivel de la TP es el llamado nivel hedónico que se centra en la tecnología como promotora de un estado emocional positivo. Experimentar emociones positivas aumenta las posibilidades cognitivas y conductuales desarrollando recursos y capacidades que pueden ser utilizado más adelante (Fredrickson, 2001; Cohn & Fredrickson, 2009). En este sentido, diseñar programas y aplicaciones para

inducir un estado positivo a corto plazo puede resultar útil en el contexto de un tratamiento (Riva, 2012). También es posible experimentar emociones positivas a través de la meditación, en particular a través del *mindfulness* (Pagnini, Di Credico, Gatto, Fabiani, Rossi, Lunetta, & Amadei, 2014). Este es un estado de atención plena en el momento presente y que está muy relacionado con el concepto de bienestar por sus potenciales efectos beneficiosos sobre la salud y el funcionamiento psicológico (Keng, Smoski & Robins, 2011).

En segundo lugar, desde un nivel eudaimónico se pone la mirada en como la tecnología puede favorecer que las personas experimenten compromiso e interés por una actividad y se sientan auto-realizadas mientras la realizan. Uno de los posibles vínculos con la PsP, viene dado por la *Teoría del Flow* (Csikszentmihalyi, 1990; Nakamura & Csikszentmihalyi, 2009) por la que una experiencia óptima se caracteriza por un completo estado de absorción e implicación durante la actividad de forma que, la labor se presenta como un reto equilibrado entre desafíos y habilidades personales. Aquellas actividades repetitivas y que requieren poca información raramente se asocian con el *flow* si en cambio, aquellas en las que son necesarias habilidades específicas y/o una gran capacidad de atención. En relación con la tecnología, Ghani (1995) identificó tres factores en relación al *flow* que se producen cuando interactúan el hombre con el ordenador: (1) sensación de control, (2) adecuación a la tarea y (3) espontaneidad cognitiva por lo que la experiencia del usuario, puede verse potenciada incrementando su creatividad y mejorando su aprendizaje.

Por último, desde un nivel social/ interpersonal, el propósito es intentar mejorar la conectividad entre personas, grupos y organizaciones a través de la tecnología. En su modelo

sobre el bienestar, Ryff & Singer (1996) ya hacían referencia a las relaciones positivas con los demás como fuente de afecto y empatía. De la misma manera, Keyes & López (2002) incorporaron, a la categoría de bienestar social, la satisfacción que experimentan las personas con su entorno social y cultural. El uso tecnológico también puede suponer un aumento de la comunicación como forma de combatir el aislamiento social y la depresión por ejemplo, en personas mayores (Morris, 2005). Por todo ello, resulta especialmente interesante entender el papel que juegan las TIC en la creación y promoción de relaciones sociales (Botella et al, 2012) y cómo puede crearse un fuerte sentimiento de consciencia colectiva entre los usuarios a pesar de la distancia (Riva, 2012).

Objetivo

La App *Gestiona* ha sido desarrollada con el objetivo de construir una herramienta que estuviera fundamentada en los principios de la Psicología Positiva. Aunque el *smartphone* originariamente no fue concebido para la investigación y la intervención psicológica posee un enorme potencial para la recolección de datos y para su tratamiento por lo que se ha convertido en el soporte perfecto para las llamadas "psych apps" (Miller, 2012).

Krishna, Boren & Balas (2009) señalan como para el diagnóstico, el tratamiento y las intervenciones en la Psicología, la tecnología proporciona nuevas oportunidades por ejemplo, algunos trabajos señalan como el uso de teléfonos inteligentes favorece la adherencia, la percepción de control, la auto eficacia, disminuye la ansiedad y mejora el estrés y también en sus diferentes especialidades: clínica, educación, organizaciones, deportes incluso en psiquiatría y hecho que también supone un importante avance

que puede ser trasladado a otros campos como la política, la economía, la medicina, la educación, la antropología, la sociología o la geografía. Además esta es un tipo de tecnología especialmente atractiva por su capacidad de penetración en todos los segmentos de la población y que en el momento actual, permite disponer de las ventajas de un ordenador en un dispositivo móvil (Soto, 2012).

Desde la PP se intenta explorar este campo con el objetivo de ofrecer nuevas intervenciones que aporten salud y bienestar a las personas. La TP nos ofrece el marco en el que a través del teléfono móvil promover intervenciones psicosociales con el objetivo incrementar las sensaciones de bienestar, de significado vital y de conectividad con los demás (Konrath, 2014). La app "*Live Happy*" (Parks, Della Porta, Pierce, Zilca & Lyubormirsky, 2013) es un ejemplo de aplicación en la que podemos encontrar intervenciones basadas en la PP a través de los trabajos de Sonja Lyubormirsky y la cual incluye 8 tipos diferentes de ejercicios (saboreo, reminiscencia, diario de bondad, fortalecimiento de relaciones sociales, evaluación y monitorización de objetivos, diario de gratitud, expresar gratitud y pensamiento positivo) con el objetivo de reducir los síntomas depresivos y mejorar en bienestar. La tecnología móvil posee un gran potencial para favorecer y apoyar los tratamientos psicológicos, en especial las aplicaciones y pueden ser utilizadas en diferentes trastornos como la ansiedad, la depresión o la esquizofrenia (Konrath, 2014)

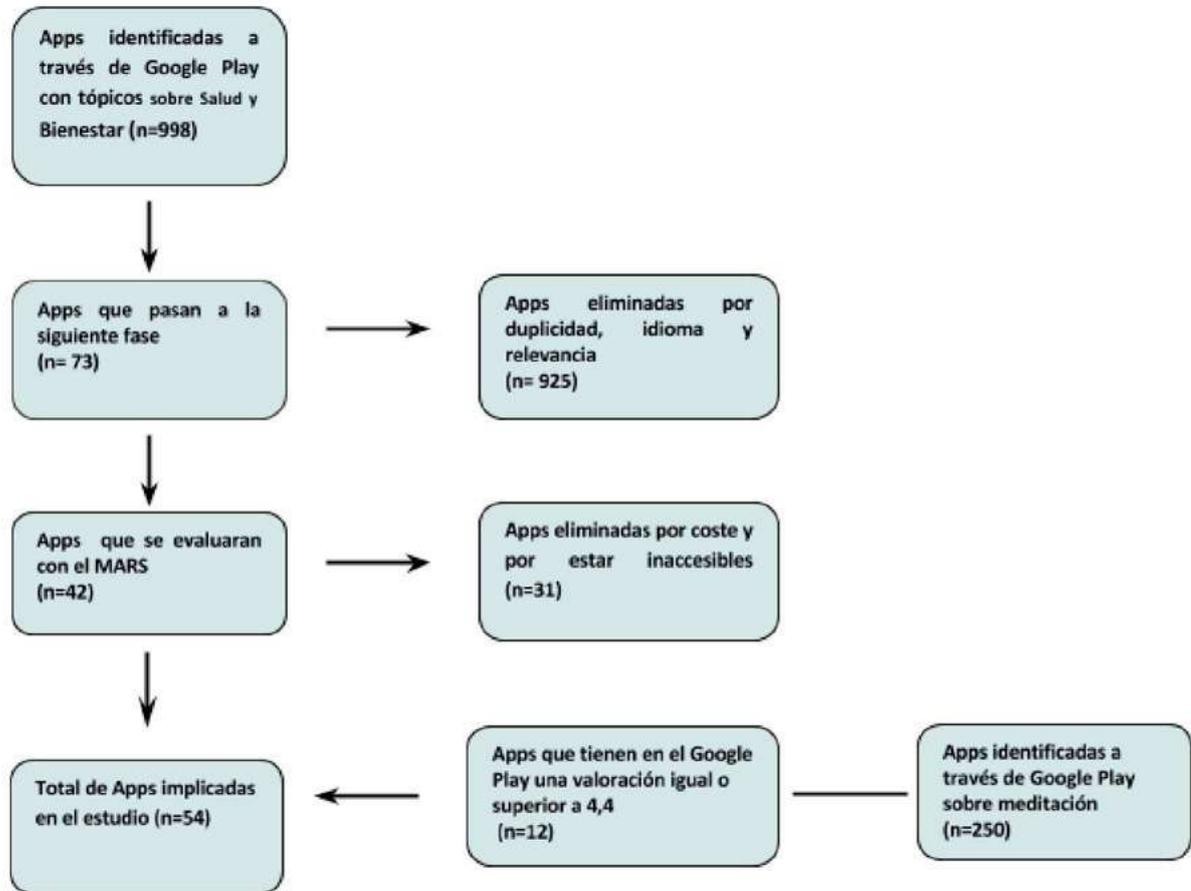
Revisión de aplicaciones móviles

El *smartphone* es un objeto que acostumbramos a llevar con nosotros y es usado para una gran multitud de comunicaciones por lo que estos dispositivos, constituyen una fuente de información valiosa y esencial. Las

diferencias con los antiguos teléfonos móviles radica en su sistema operativo (principalmente IOS o Android) de manera que es capaz de utilizar un software específico (apps) y para los que se van desarrollando diferentes *gadgets* con los que las posibilidades de uso se multiplican (Fundación Telefónica, 2015).

En un estudio previo para situar la investigación, se llevó a cabo una recopilación y análisis de diferentes aplicaciones relacionadas con la PsP y el bienestar en el *market* de *Google Play*. Nuestra búsqueda arrojó una muestra con gran cantidad de aplicaciones (n=998) al inicio. En una primera criba se descartaron aquellas aplicaciones que aparecían duplicadas aunque no se denominaran igual. También se descartaron las *apps* que no estuvieran en inglés o español y aquellas que resultaban irrelevantes para el estudio como relojes, fondos de pantalla, despertadores, juegos...etc. De esta selección quedaron un total de 73 aplicaciones. En una segunda criba, se rechazaron aquellas aplicaciones que suponían un coste económico y aquellas que no podían descargarse o existían dificultades para iniciarse en el dispositivo (n=31). De este proceso pasaron a la fase final 42 aplicaciones. Mención aparte merecen las búsquedas relacionadas con la palabra "meditación". Los resultados que se obtuvieron ofrecían una cifra elevada de aplicaciones (n=250) y debido a la dificultad de su evaluación se optó por incluir tan sólo aquellas aplicaciones la valoración en la que la valoración de los usuarios fuera igual o superior a 4,4. El criterio seguido fue observar como existían muchas aplicaciones con notas alrededor de 2/3 estrellas y realmente pocas con una buena valoración. Se seleccionaron 12 aplicaciones de esta deliberación que se sumaron a las 42 del resto de búsquedas dejando la cifra final de aplicaciones a analizar en 54.

Figura 3. Proceso de búsqueda de aplicaciones en Google Play



De su estudio pudimos constatar que muy pocas aplicaciones estaban fundamentadas en teorías y modelos aceptados en PsP y validadas en base a evidencias científicas. De la misma forma, el número de aplicaciones del cual se podía deducir que provenía de una fuente creíble era también sorprendentemente bajo. Si en cambio, podemos encontrar gran cantidad de apps con el objetivo de combatir algunos de los trastornos mentales más habituales (ansiedad, depresión, estrés, entre otros). Konrath (2014) destaca precisamente que podamos encontrar en los grandes markets de aplicaciones un gran número de estas destinadas a mejorar la salud mental de los usuarios pero en

comparación, pocas destinadas a mejorar la felicidad y el bienestar.

Método

Para la creación de la aplicación, se decidió que se implementaría en la conocida plataforma *App Inventor* de Google Labs, que amparada por el Instituto Tecnológico de Massachusetts (MIT), permite crear y diseñar aplicaciones para Android sin apenas conocimientos de programación usando un lenguaje visual de bloques. El hecho que sea una herramienta de código abierto que permite la programación y creación de aplicaciones de forma sencilla, ha llamado la atención de un

amplio sector de la población (instituciones públicas, profesores, diseñadores, gerentes, investigadores, emprendedores...etc.). Este es sin duda el gran reclamo ya que a través de una *interface* gráfica intuitiva es posible crear una aplicación sencilla en menos de una hora sin tener apenas conocimientos de programación (Wolber, Abelson & Friedman, 2014). Además existen numerosos recursos en internet (videos, webs, blogs...) a los que se puede consultar y que describen e ilustran desde las funcionalidades más básicas a aplicaciones complejas.

Como punto de partida para crear nuestra aplicación, nos situamos en el marco de la investigación basada en el diseño a partir del trabajo de Hevner (2007; 2010) que propone una arquitectura general centrada en el diseño a partir de tres ciclos: Rigor, Relevancia y Diseño. El funcionamiento de este modelo se base en la convergencia entre el entorno (ciclo de relevancia) y la base de conocimiento (ciclo de rigor) con el diseño. En el ciclo de relevancia podemos hallar La arquitectura general del modelo en forma de ciclos y no de fases, hace que los tres elementos principales estén interconectados y que la alteración de una de las variables, afecte a todo el conjunto.

Los apartados básicos de la aplicación son 3: (1) un apartado llamado *Psicología Positiva* que es un espacio de introducción donde se encuentran los conceptos básicos acerca de la disciplina, (2) un apartado de *Referencias Bibliográficas* donde poder ampliar conocimientos sobre aquellos aspectos de más interés para los usuarios. Estos dos primeros elementos son una parte importante del grueso de la aplicación porque contiene una base teórica consistente que es un elemento que hemos querido expresamente incluir ya que en otras aplicaciones no queda suficientemente

reflejado. Por último, (3) un *blog* en forma de diario en el que anotar las sensaciones en virtud a las actividades propuestas. Los otros dos elementos de los que consta la aplicación son los apartados de *Estrategias* y *Extras* que podríamos calificarlos de itinerantes porque la idea es renovar los contenidos de forma regular (mensual o quincenal) para promover adherencia a las actividades propuestas y/o para adecuar las intervenciones en el caso, que se dirigieran a un grupo de población determinado.

Dentro del apartado de *Estrategias* se seleccionaron ejercicios relacionadas con el saboreo de emociones positivas para tres momentos temporales diferentes (presente, pasado y futuro). El saboreo tiene su origen en los profesores Bryant & Veroff (2007) que definieron el término como la capacidad de juzgar, apreciar y mejorar las experiencias positivas a través de la plena consciencia. Este es un concepto multidimensional que guarda bastantes similitudes con los conceptos del *Mindfulness* y la *Teoría del Flow* de Csikszentmihalyi (1990). Los ejercicios están adaptados de diferentes estudios (Lyubomirsky, Sousa & Dickerhoff, 2006.; Seligman, Rashid & Parkl, 2006; Quoidbach, Wood & Hansenne, 2009) con el objetivo de conseguir un número más elevado de estímulos positivos percibidos ya que un incremento en su frecuencia, puede conducir a un aumento en la cantidad de felicidad transitoria vital (Seligman, 2002). Para saborear una experiencia es necesaria una atención focalizada o una "meta-consciencia" ante sentimientos agradables hecho que no es necesario para lo que podría considerarse como "placer" (Smith, Harrison, Kurtz & Bryant, 2014). Bryant & Veroff (2007) enumeraron diez estrategias diferentes para mejorar la experiencia del saboreo: (1) Compartir con otros, (2) Construir memorias, (3) Comparar, (4)

Agudización sensorial, (5) Congratularse, (6) Absorción, (7) Expresión conductual, (8) Consciencia temporal, (9) Apreciar las cosas buenas diarias y (10) Eliminar los pensamientos que nos impiden disfrutar.

El apartado *Extras* contiene en primer lugar, un pequeño juego de los muchos que se pueden crear para esta plataforma pero adaptado a la temática del proyecto y que fue implementado conociendo la influencia que puede tener un elemento lúdico en la motivación intrínseca (Argentón, Tribeti, Serino, Muzio & Riva, 2014) y en segundo lugar, un contador con el que practicar ejercicios de meditación a través de la respiración. En nuestra revisión de aplicaciones hallamos un elevado número de apps dedicadas al *Mindfulness* y nos resultó oportuno incluir un ejercicio de este tipo precisamente por su naturaleza centrada en la consciencia plena y la atención.

Resultados

Para testar la aplicación se solicitó la colaboración de expertos en Tecnología Educativa y Psicólogos a los que posteriormente se les pidió que valoraran la aplicación a través de la herramienta MARS (*Mobile App Rating Scale*) de Stoyanov, Hides, Kavanagh, Tjondronegoro, Zelenko & Mani (2015) que también fue utilizada en el análisis previo de aplicaciones. El MARS consta de 23 ítems con una escala Likert de 5 tipos de anclaje (Inadecuada, Pobre, Aceptable, Buena y Excelente) divididos en tres apartados: Clasificación, Calidad de la aplicación y Satisfacción. El MARS posee una buena consistencia interna ($\alpha=0.92$) y del que se obtienen dos tipos de resultados: Calidad y Satisfacción.

En la evaluación llevada a cabo por los expertos en Tecnología Educativa, el MARS mostró que por lo que se refiere al apartado de Calidad de la Aplicación nos da un resultado

aceptable ya que de la media (M) de las puntuaciones de los expertos obtuvimos un 3,26 y una desviación estándar (SD) de 0,75. El apartado mejor valorado es el de Funcionalidad con un 3,86. También superan la barrera del 3, el apartado de Información (3,18) y el de Estética (3,09). La parte que obtiene una puntuación más discreta es el apartado de la Adherencia con un 2,89. Existen bastantes diferencias entre las puntuaciones referentes a la Calidad de la Aplicación con respecto a las puntuaciones de Satisfacción con la aplicación. Esta es una cuestión que también se observa en el estudio de Mani et al (2015) en su revisión y evaluación de aplicaciones acerca del *Mindfulness*.

La evaluación llevada a cabo por Psicólogos, tienen muchos puntos de coincidencia con la de los expertos en Tecnología. La puntuación media (M) de los expertos fue de 3,19 y la desviación estándar (SD) fue de 0,8 siendo el apartado de funcionalidad (3,80) y el de información (3,43) los mejor valorados. Por contra, esta vez el apartado de estética no llegó al aceptable situándose en el 2,93 y por último, repite en último lugar, el apartado de adherencia con un 2,60.

Entre los dos grupos de expertos encontramos resultados bastante parecidos tanto en lo que se refiere a la media de la puntuación, a la desviación estándar incluso en los apartados más valorados (información y funcionalidad) y los apartados a mejorar (estética y adherencia).

Discusión

Creemos sin duda, que las Nuevas Tecnología e Internet son un escenario muy a tener en cuenta en la práctica psicológica ya que por su capacidad de influencia y penetración, pueden convertirse en un escenario ideal para desarrollar intervenciones que permitan una mayor adherencia a través de una

adecuada motivación intrínseca y una arquitectura que fomente la conectividad social (McGonigal, 2011). Durante los últimos años, el auge en el mercado de los teléfonos inteligentes no ha dejado de crecer y no se prevé que vaya a dejar de hacerlo al contrario, han experimentado una extraordinaria evolución en poco tiempo siendo más que probable que estos pequeños terminales tengan más potencia y memoria, mejor conectividad y un software más moderno que cualquier ordenador de mesa estándar (Miller, 2012).

En lo que se refiere a nuestra aplicación, el siguiente paso que debe realizarse es un estudio empírico que permita validar las intervenciones a ser posible, durante un periodo temporal largo porque de esta manera, podría demostrarse su utilidad y efectividad. Riva et al., (2016) precisamente destacan la importancia de una intervención temporal larga en el que el desarrollo de emociones positivas favorecería los repertorios de pensamiento-acción y permitiría ampliar los recursos tanto físicos como psicológicos. Por otro lado, también somos de la opinión que aunque el uso de la tecnología confiere un valor a las intervenciones de ninguna manera, es

la solución a todos los problemas ni su uso invalida la metodología clásica. Por ejemplo, nuestro trabajo previo puso de manifiesto, a parte de la falta de fundamentación teórica y evidencia científica al respecto, que muchas de las aplicaciones existentes sólo contaban con un solo tipo de actividad a realizar. Esta circunstancia puede resultar la causa principal de la falta de motivación y compromiso con las intervenciones propuestas y el consiguiente abandono de las mismas. Por ello, Parks, Della Porta, Pierce, Zilca & Lyubomirsky (2013) determinan que ofrecer cierta variabilidad en las intervenciones tiene un impacto determinante en la motivación, la adherencia y la efectividad de las mismas.

El campo de estudio abierto a partir de la TP es muy amplio y al que le queda mucho recorrido ya que es una disciplina de reciente creación pero, creemos que puede ayudar a cambiar ideas preconcebidas y hacer comprender que de la misma manera que se utilizan aplicaciones para mejorar la forma física también, es posible utilizar la tecnología para entrenar en felicidad y en bienestar.

Referencias

- Argentón, L., Triberti, S., Serino, S., Muzio, M., & Riva, G. (2014). Serious games as positive technologies for individual and group flourishing. In *Technologies of inclusive well-being* (pp. 221-244). Springer Berlin Heidelberg
- Baños, R. M., Etchemendy, E., Carrillo-Vega, A., & Botella, C. (2016). Positive Psychological Interventions and Information and Communication Technologies. *Integrating Technology in Positive Psychology Practice*, 38.
- Bryant, F. B., & Veroff, J. (2007). *Savoring: A new model of positive experience*. Lawrence Erlbaum Associates Publishers.
- Botella, C., Riva, G., Gaggioli, A., Wiederhold, B. K., Alcañiz, M., & Baños, R. M. (2012). The Present and Future of Positive Technologies. *Cyberpsychology, Behavior, and Social Networking*, 15(2), 78–84.
- Castro, A. (2009). Psicología Positiva: ¿Una nueva forma de hacer psicología? *Revista de Psicología*, 6(11).
- Csikszentmihalyi, M. (1990). *Flow. Una psicología de la felicidad*. Kairós
- Cohn, M. A., & Fredrickson, B. L. (2009). *Positive emotions*. Oxford

- handbook of positive psychology, 2, 13-24.
- Diener, E. (Ed.). (2009). *The science of well-being: The collected works of Ed Diener* (Vol. 37). Springer Science & Business Media.
- D´raven L., Pasha-Zaidi N. (2014) Positive Psychology Interventions. A review for counseling practioners. *Canadian Journal of Counselling and Psychotherapy*, 48 (4), 383–408
- Fernández-Ríos, L. & Vilariño, M. (2016) Mitos de la Psicología Positiva: Maniobras engañosas y pseudociencia. *Papeles del Psicólogo / Psychologist Papers*, 2016. Vol. 37(2), pp. 134-142
- Fredrickson, B. L. (2001). The role of positive emotions in positive psychology: The broaden-and- build theory of positive emotions. *American Psychologist*, 56, 218-226.
- Fundación Telefónica (2015) *La Sociedad de la Información en España 2015*. Grupo Planeta Spain.
- Gable, S.L. y Haidt, J. (2005). What (and why) is positive psychology? *Review of General Psychology*, 9, 103-110.
- Ghani JA. (1995) Flow in human–computer interactions: Test of a model. In Carey JM, ed. *Human factors in information systems: Emerging theoretical bases*. Norwood, NJ: Ablex, pp.291–311
- Graffigna, G., Barello, S., Wiederhold, B. K., Bosio, A. C., & Riva, G. (2013). Positive technology as a driver for health engagement. *Stud Health Technol Inform*, 191, 9-17.
- Hefferon, K, & Boniwell, I (2011). *Positive Psychology : Theory, Research and Applications*. Berkshire, GBR: Open University Press
- Hervás, G. (2009). Psicología positiva: una introducción. *Revista Interuniversitaria de Formación del Profesorado*, 66, 23-41.
- Hervás, C; Vázquez, C; Rahona J.J; Gómez, D (2009) Bienestar Psicológico y Salud: Aportaciones desde la Psicología Positiva. *Anuario de Psicología Clínica y Salud*, 5(1), 15-18
- Hevner, A. R. (2007). "A three cycle view of design science research," *Scandinavian Journal of InformationSystems*, vol. 19, pp. 87-92.
- Hevner, A. R., & Chatterjee, S. (2010). *Design research in information systems : theory and practice*. New York: Springer
- Huppert, F. A., Baylis, N., & Keverne, B. (2005). *The science of well-being*. Oxford University Press, USA.
- Keng, S., Smoski, J. J., & Robins, C. J. (2011). Effects of mindfulness on psychological health: A review of empirical studies. *Clinical Psychology Review*, 6(31), 1041–1056
- Keyes, C. L. M. y Lopez, S. J. (2002). "Toward a science of mental health: Positive directions in diagnosis and Interventions". En C. R. Snyder y S. J. Lopez (dirs.), *Handbook of positive psychology* (pp. 45-59). Londres: Oxford University Press.
- Konrath, S. (2014) Positive technology. Using mobile phones for psychosocial interventions. In *Encyclopedia of Mobile Phone Behavior*, Zheng Yan, IGI Global.
- Linley P.A & Joseph,S. (2004) *Positive Psychology in Practice*. John Wiley and Sons.
- Linley, P.A., Joseph, S., Harrington, S., & Wood, A.M. (2006). Positive psychology: Past, present, and (possible) future. *The Journal of Positive Psychology*, 1(1), 3-16
- Lyubomirsky, S., Sousa, L., & Dickerhoof, R. (2006). The costs and benefits of writing, talking, and thinking about life's triumphs and defeats. *Journal of personality and social psychology*, 90(4), 692.
- McGonigal, J. (2011). *Reality is broken*. New York, USA: Penguin.
- Miller, G. (2012). The smartphone psychology manifesto. *Perspectives on Psychological Science*, 7(3), 221-237.
- Morris, M.E. (2005) Social networks as health feedback displays. *IEEE Internet Computing*, 9, 29–37
- Nakamura, J., & Csikszentmihalyi, M. (2009). Flow theory and research. *Oxford handbook of positive psychology*, 195-206.
- Parks, A., Della Porta, M. D., Pierce, R. S., Zilca, R., & Lyubomirsky, S. (2013).

- Pursuing Happiness In Everyday Life: The Characteristics and Behaviors of Online Happiness Seekers *Emotion*, 12(6) p.1222
- Pagnini, F., Di Credico, C., Gatto, R., Fabiani, V., Rossi, G., Lunetta, C., & Amadei, G. (2014). Meditation training for people with amyotrophic lateral sclerosis and their caregivers. *Journal of Alternative and Complementary Medicine (New York, N.Y.)*, 20(4), 272–275.
- Peterson, C. y Seligman, M. (2004). *Character strengths and virtues. A handbook and classification*. Oxford: Oxford University Press
- Quoidbach, J., Wood, A. M., & Hansenne, M. (2009). Back to the future: The effect of daily practice of mental time travel into the future on happiness and anxiety. *The Journal of Positive Psychology*, 4(5), 349-355.
- Riva, G., Banos, R. M., Botella, C., Wiederhold, B. K., & Gaggioli, A. (2012). Positive technology: using interactive technologies to promote positive functioning. *Cyberpsychology, Behavior, and Social Networking*, 15(2), 69-77.
- Riva, G. (2012). What is Positive Technology and its impact on CyberPsychology. *Annual Review of Cybertherapy and Telemedicine: Advanced Technologies in the Behavioral, Social and Neurosciences*. 2012, 181, 37.
- Riva, G., Villani, D., Cipresso, P., Gaggioli, A. (2016) The use of technology for improving and sustaining personal change. *Positive Psychological Interventions and Information and Communication Technologies. Integrating Technology in Positive Psychology Practice*, 38.
- Ryff, C. D., & Singer, B. (1996). Psychological well-being: Meaning, measurement, and implications for psychotherapy research. *Psychotherapy and psychosomatics*, 65(1), 14-23.
- Salanova, M., Martínez, I. M., & Llorens, S. (2005). *Psicología organizacional positiva. Psicología de la Organización*. Madrid: Pearson Prentice Hall, 349-376.
- Seligman, M. & Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive psychology: An introduction. *American Psychologist*, 55, 5–14
- Seligman, M (2002). Positive Psychology, Positive prevention and Positive therapy. *Handbook of positive psychology*, 3-13
- Seligman, M. E. P., Steen, T. A., Park, N., y Peterson, C. (2005). Positive psychology progress: Empirical validation of interventions. *American Psychologist*, 60, 410-421.
- Seligman, M. E., Rashid, T., & Parks, A. C. (2006). Positive psychotherapy. *American psychologist*, 61(8), 774.
- Seligman, M. (2011). *La vida que florece*. Barcelona: Ediciones B.
- Serino, S., Cipresso, P., Gaggioli, A., & Riva, G. (2013). The potential of pervasive sensors and computing for positive technology: the interreality paradigm. In *Pervasive and Mobile Sensing and Computing for Healthcare* (pp. 207-232). Springer Berlin Heidelberg.
- Sheldon, K & Lyubormirsky, S. (2004) Achieving sustainable new happiness: prospects, practices and prescriptions, 9, p.141. In Linley P.A & Joseph, S. (2004) *Positive Psychology in Practice*. John Wiley and Sons.
- Sin, N., & Lyubomirsky, S. (2009). Enhancing well-being and alleviating depressive symptoms with positive psychology interventions: A practice-friendly meta-analysis. *Journal of Clinical Psychology: In Session*, 65(5), 467–487.
- Smith, J., Harrison, P., Kurtz J. & Bryant, F. (2014) Nurturing the capacity to savor. In *The Wiley-Blackwell Handbook of Positive Psychological Interventions*.(3) pp. 42-62 Somerset, GB: Wiley-Blackwell
- Snyder, C. R., & Lopez, S. J. (2009). *Psicología Positiva*. Porto Alegre: Artmed.
- Stoyanov S, Hides L, Kavanagh D, Tjondronegoro D, Zelenko O, Mani M. (2015) Mobile App Rating Scale: A new tool for assessing the quality of health-related mobile apps. *JMIR mhealth and uhealth* 3(1):e27

- Soto-Pérez, F. (2012). NTICS & Mental Health. Paper presented at the Encuentros Paris 2012: Knowledge for economic and social development, Paris.
- Tarragona, M. (2013). Psicología positiva y terapias constructivas: una propuesta integradora. *Terapia Psicológica*, 31,115-125.
- Vera, B. (2008): *Psicología positiva. Una nueva forma de entender la psicología*. Madrid: Calamar Ediciones.
- Wiederhold, B. (2012). A Brief Review of Positive Technology in Europe and the USA. En B. K. Wiederhold & G. Riva (Eds.), *Annual Review of Cybertherapy and Telemedicine 2012: Advances Technologies* (pp. 46–50). Amsterdam: IOS Press.
- Wolberg, D., Abelson, H. & Friedman, M. (2015) Democratizing computing with app inventor. *Getmobile: Mobile Computing and Communications*; 18 (4), 53-58.

Relación entre Bienestar Subjetivo y variables demográficas en adultos que viven en Santa Cruz de la Sierra, Bolivia

Relationship between Subjective Wellbeing and demographic variables in adults living in Santa Cruz de la Sierra, Bolivia

Relação entre Bem-Estar Subjetivo e variáveis demográficas em adultos que vivem em Santa Cruz de la Sierra , Bolívia

Lic. Nicolás Arancibia
Dra. Marion K. Schulmeyer

Universidad Privada de Santa Cruz de la Sierra

Relación entre Bienestar Subjetivo y variables demográficas en adultos que viven en Santa Cruz de la Sierra, Bolivia

Relationship between Subjective Wellbeing and demographic variables in adults living in Santa Cruz de la Sierra, Bolivia

Relação entre Bem-Estar Subjetivo e variáveis demográficas em adultos que vivem em Santa Cruz de la Sierra , Bolívia

Lic. Nicolás Arancibia
Dra. Marion K. Schulmeyer

Universidad Privada de Santa Cruz de la Sierra

(Rec: 15 de agosto 2016/ Acept: 17 de marzo 2017)

Resumen

Actualmente, en Bolivia, se encuentran pocas investigaciones sobre el Bienestar Subjetivo que describan la satisfacción de la gente con su propia vida y la manera en que ésta se presenta de acuerdo a su sexo, edad, estado civil y nivel educativo. Por este motivo se decidió estudiar el Bienestar Subjetivo y su relación con distintas variables demográficas en 600 adultos de 20 a 50 años de edad que residen en Santa Cruz de la Sierra. Utilizando la Escala de Felicidad de Lima, se encontró diferencias significativas entre distintos grupos de edad, estado civil y niveles educativos. A medida que se avanza en el tiempo las personas reportan mayores niveles de Satisfacción con la Vida y Realización Personal. En relación al estado civil, se observó que el estar en una relación legalmente definida proporciona cierta estabilidad en cuanto a Bienestar Subjetivo. Y un mayor nivel de estudios asegura mayores niveles de Realización Personal. No se encontró diferencias significativas en las distintas dimensiones de la escala entre varones y mujeres.

Palabras clave: bienestar subjetivo, felicidad, psicología positiva.

Abstract

In Bolivia there is little research on Subjective Well-being that can help describe the satisfaction that people have with their own life and how it relates to their sex, age, marital status and educational level. For this reason we studied the presence of subjective well-being taking into account different demographic variables in 20 to 50 year old adults residing in Santa Cruz de la Sierra. Using the Lima Scale of Happiness we found significant differences among age groups, different marital statuses and educational levels. As people age, they report higher levels of Life Satisfaction and Personal Fulfillment. It was observed that being in a legally defined relationship provides more Subjective Well-being than being in another type of relationship. And a higher level of education ensures higher levels of Personal Fulfillment. No significant differences were found between men and women

Key words: happiness, life satisfaction, positive psychology, subjective wellbeing

Resumo

Na atualidade na Bolívia, são poucas pesquisas sobre Bem-Estar Subjetivo. E que descrevem a satisfação das pessoas em suas próprias vidas e a forma como ela é apresentada de acordo com seu sexo, idade, estado civil e nível educacional. Por esta razão decidimos estudar Bem-Estar Subjetivo e sua relação com diferentes variáveis demográficas em 600 adultos com idades entre 20 a 50 anos de idade que vivem em Santa Cruz de la Sierra. Utilizando a Escala da Felicidade Lima, diferentes grupos de idade, estado civil e nível educacional encontradas diferenças significativas. Com o passar do tempo, aumentar as pessoas relatam níveis mais elevados de satisfação com a vida e realização pessoal. Em estreita relação existente estado civil, observou-se que estar em um relacionamento legalmente definidos proporciona alguma estabilidade em termos de bem-estar subjetivo. E um nível mais elevado de educação garante níveis mais altos de realização pessoal. Não foram encontradas diferenças significativas nas diferentes dimensões da escala entre homens e mulheres.

Palavras-chave: bem-estar subjetivo, a felicidade, psicologia positiva

Correspondencia:

Marion K. Schulmeyer,
marionschulmeyer@upsa.edu.bo
Casilla 2944. Universidad Privada de Santa Cruz
de la Sierra

Relación entre Bienestar Subjetivo y variables demográficas en adultos que viven en Santa Cruz de la Sierra, Bolivia

Introducción

El bienestar es un elemento fundamental en la definición de salud presentada por la OMS en 1946 y reafirmada en el compendio de documentos básicos del mismo organismo publicado en 2006. Dicha definición entiende a la salud como un estado de completo bienestar físico, mental y social, y no solamente como la ausencia de afecciones o enfermedades. Dicha definición da a entender que el bienestar es algo más que la simple ausencia de "malestar".

Desde mediados de los años ochenta, los conceptos de felicidad, bienestar subjetivo y satisfacción de vida han ido tomando protagonismo en los estudios de psicología, formando parte e impulsando en gran medida una nueva área de estudios conocida como Psicología Positiva. Por tanto, por su orientación filosófica, desde este campo se ha atendido los conceptos relacionados con calidad de vida, fortalezas de carácter, felicidad, integridad, entre otros temas (APA, 2007, Ardila, 2010).

La dificultad para definir cabalmente la felicidad ha conducido a que la literatura psicológica actual utilice como sinónimos de felicidad los conceptos en inglés de *subjective well-being*, *psychological well-being* y *satisfaction with life* (Alarcón, 2006). Por ejemplo Diener y sus colegas (1994, 1999, 2000, 2002, 2009, 2012) abordan el bienestar subjetivo, Veenhoven, (1994) la satisfacción con la vida, y Argyle (2001) y Alarcón (2006, 2009) manejan el concepto de felicidad.

Diener (2000) así como Diener, Lucas y Oishi (2003) señalan que los componentes del Bienestar Subjetivo son la satisfacción con la vida y la evaluación de afectos positivos y negativos. Ellos

indican que el Bienestar Subjetivo se refiere a la evaluación que hace la gente de su vida, en el momento y en el pasado. En esta evaluación intervienen procesos afectivos y cognitivos, ya que se toma en cuenta afectos positivos y negativos, para construir un juicio global acerca de la satisfacción con la vida. Para estos autores, Bienestar Subjetivo coincide con lo que la gente llama felicidad. De aquí, según Alarcón (2006), parte la idea de establecer la equivalencia entre bienestar y felicidad. Parece ser que se elaboró "el constructo 'Bienestar Subjetivo' porque facilita el análisis científico de la conducta feliz" (Alarcón, 2006, p. 101).

El Bienestar Subjetivo ha sido conceptualizado por Diener (2000) como la definición subjetiva que cada persona realiza acerca de la calidad de su propia vida, y le permite decidir si su vida vale la pena. Él distingue tres características principales dentro de este constructo (Diener, 1994 en Garaigordobil, Aliri y Fontaneda, 2009): a) su carácter subjetivo, que descansa sobre la propia experiencia de la persona; b) su dimensión global, puesto que incluye la valoración del persona en todas las áreas de su vida; y c) la apreciación positiva, ya que su naturaleza va más allá de la mera ausencia de factores negativos.

El concepto de Satisfacción de Vida viene a ser un indicador de la calidad de vida y es definido por Veenhoven (1994, p.91) como el "grado en que una persona evalúa la calidad global de su vida en conjunto de forma positiva". En su caracterización, la satisfacción de vida ha sido definida como un estado mental y como una apreciación valorativa de la vida como un todo y se ha reconocido que dichas apreciaciones son tanto cognitivas como afectivas.

En relación con el desarrollo humano, la satisfacción de necesidades básicas y el desarrollo de capacidades permite alcanzar una mayor coherencia

entre lo que el hombre es y lo que quiere ser, entendiendo que el hombre es más feliz (está más satisfecho) cuando existe una correspondencia entre lo que hace y lo que le gusta hacer (Jocik & Rosabal, 2003).

Alarcón (2006) enfatiza la satisfacción con la adquisición de algo deseado. La felicidad, por tanto, ha sido definida por Alarcón (2006, p.101) como un "estado afectivo de satisfacción plena que experimenta subjetivamente el individuo en posesión de un bien anhelado".

Dicho autor menciona cinco propiedades de la conducta feliz: es una vivencia personal e individual, puede ser duradera pero es perecible, supone la posesión de un bien deseado, los bienes deseados son de naturaleza variada y los factores socioculturales de la época pueden influir en la deseabilidad de algunos bienes.

Como se puede observar, los autores coinciden al establecer que Bienestar Subjetivo, satisfacción de vida y felicidad son, en esencia, la percepción que tiene cada persona acerca de sí misma y de lo que logra en la vida, estando ésta conformada por elementos cognitivos y afectivos. Además, concuerdan con que en dicha valoración existe una diferencia marcada entre los afectos positivos y los negativos.

Por otra parte, cada autor señala algunas características que los demás no toman en cuenta. Diener (1994) menciona que la evaluación es sobre la vida en el presente y en el pasado. El concepto de satisfacción de vida de Veenhoven (1994) introduce la coherencia entre lo que el hombre hace y lo que desea, como elemento determinante para el bienestar. Alarcón (2006) establece que la felicidad se produce cuando la persona posee un bien deseado, de naturaleza variada. Además menciona que los factores socioculturales sí tienen influencia sobre "lo que hace feliz" a la gente.

Ahora bien, es de esperar que la experiencia subjetiva de bienestar o satisfacción con la vida varíe en función de los distintos factores que nos definen, como el ser varón o mujer, tener o no hijos, estar casado o no, así como la etapa de vida que estemos atravesando, ya que todo ello nos determina social y culturalmente.

Los factores contextuales relacionados al Bienestar Subjetivo son la pareja, relaciones sociales o amigos, trabajo y salud. Dentro de las variables demográficas que se ha intentado relacionar a dicho constructo se encuentran: sexo, edad, educación e ingresos. Según Argyle (citado en Diener *et al.*, 1999) y Campbell, Converse y Rodgers (1976) tanto factores contextuales como variables demográficas logran explicar entre el 15% y 20% de la varianza del Bienestar Subjetivo.

Bienestar Subjetivo y Sexo

El sexo, entendido como las características fisiológicas que distinguen a varones y mujeres, debe ser diferenciado del concepto de género, que es entendido como las expectativas sociales que recaen sobre cada persona. En este caso, se utiliza el primer concepto como variable de estudio.

Los estudios sobre Bienestar Subjetivo y su relación con el sexo de las personas no suelen encontrar grandes diferencias entre varones y mujeres. En 1967, Wilson concluyó que el ser varón o mujer no tenía efecto significativo sobre los niveles de felicidad reportados. En 1990, Nolen-Hoeksema sostiene que las investigaciones posteriores a la de Wilson se han enfocado en conciliar dicha conclusión, con los datos encontrados por otras investigaciones, que establecen mayor tendencia en las mujeres hacia la depresión y hacia trastornos de internalización. Respecto a esto, Manstead (1992) y Myers (2000) concluyeron que las diferencias consistentes entre varones y mujeres son

encontradas únicamente en medidas de afecto negativo.

Adicionalmente, Lucas y Gohm (2000) encontraron que las diferencias de Bienestar Subjetivo en cuanto a sexo eran sólo un quinto de la desviación estándar, con las mujeres reportando mayor cantidad de afectos negativos y positivos. Diener, Lucas y Oishi (2002) concuerdan en que el sexo podría estar relacionado a Bienestar Subjetivo, pero que el efecto del mismo sería pequeño y estaría ligado al componente del constructo al que se esté relacionando.

Por otra parte, Lyubomirsky y Lepper (1999), Garaigordobil et al. (2009) y Vera-Villarroel, Celis-Atenas, Pavez, Lillo, Bello y López (2012) no hallaron diferencias de sexo en relación al bienestar en general.

Como se observa en los estudios anteriormente citados, se han encontrado diferencias al medir afectos negativos en la evaluación del Bienestar Subjetivo. En caso de ser incluidos afectos positivos y evaluación general de vida en la medición, las diferencias entre varones y mujeres bajan el grado de magnitud dejando de ser significativas.

Bienestar Subjetivo y Edad

Se asume que las variables, tanto biológicas como psicológicas podrían variar con el tiempo, afectadas por los eventos del ciclo vital, la maduración natural de las personas o eventos inesperados. Los primeros estudios relacionados con el Bienestar Subjetivo exponen que la felicidad es estable en el tiempo, o que a lo mucho se va incrementando ligeramente con la edad (Argyle 2001; Diener, Suh, Lucas & Smith 1999; Myers 1992).

Sin embargo, los últimos estudios apuntan a la existencia de una relación en forma de U a lo largo del ciclo vital. Blanchflower y Oswald (2008) mencionan 23 estudios que, en conjunto, respaldan la existencia de este vínculo convexo entre Bienestar Subjetivo y edad.

La forma de U es similar para varones y mujeres tanto en Estados Unidos como en los países del oeste de Europa. El punto mínimo en la curva en Estados Unidos está entre los 50 y 54 años en varones y cerca de los 38 años en mujeres. Mientras que en Europa el punto mínimo de bienestar está entre los 44 y 48 años para varones y entre 45 y 48 años en mujeres.

La forma de U ha sido encontrada utilizando datos de 80 países de alrededor del mundo. Con los datos latinoamericanos Blanchflower y Oswald (2008) encuentran, nuevamente, la misma forma de correlación en Argentina, Brasil, Colombia, Costa Rica, Chile, Ecuador, Honduras, Nicaragua, Paraguay, Uruguay y República Dominicana.

Bienestar Subjetivo y Estado Civil

La literatura muestra la existencia de diferencias entre los niveles de bienestar en casados y solteros, aunque al parecer es más influyente la presencia de vínculos afectivos y la calidad de las relaciones que tienen las personas, que el estado civil en sí.

En cuanto al estado civil, Veenhoven (1994) reconoce que existe una correlación positiva entre el matrimonio y el Bienestar Subjetivo, sin que sea posible establecer la dirección de causalidad debido a que el resultado puede ser producto tanto de las ventajas de la vida de casado como de las mejores oportunidades de matrimonio de las personas felices. Haring-Hidore, Stock, Okun y Witter (1985) analizaron diversos estudios y encontraron una correlación media de 0.14 entre Bienestar Subjetivo y el estar casado, lo que indicaría que estar casado estaría asociado positiva y significativamente a Bienestar Subjetivo, pero que la magnitud de esta asociación sería más débil de lo esperado.

Según Myers (2000), comparadas con aquellas personas que nunca han estado casadas y, especialmente, con

aquellas que se han separado o divorciado, las personas casadas reportan estar más felices y más satisfechas con la vida. Pero aquellos que viven en matrimonios infelices reportan menores niveles de Bienestar Subjetivo que los que nunca se han casado o los que se han divorciado. Por otra parte, Inglehart (1990) encontró que aquellos que reportan sus matrimonios como "muy felices", se encuentran entre las personas más felices: 57% de ellos calificaba "la vida como un todo" como "muy feliz" (comparados con el 10% de aquellos que su matrimonio era "bastante feliz" y con el 3% de aquellos que tenían un matrimonio "no tan feliz").

Según un estudio realizado por el Centro Nacional de Investigaciones de Opinión (*National Opinion Research Center*), entre 1972 y 1996, en Estados Unidos, el 40% de los adultos casados se declaraban a sí mismos como "muy felices", mientras que sólo el 24% de los que no se habían casado afirmaban lo mismo (Myers 2000). Ben-Zur (2012) también encontró que las personas casadas puntuaban más en Bienestar Subjetivo que las Divorciadas o Viudas.

En la misma dirección, Mastekaasa (1994), unió los datos de 19 países y encontró que existía una correlación positiva entre matrimonio y Bienestar Subjetivo, haciendo que haya menos riesgo de depresión en personas casadas. Tomando en cuenta las tasas de suicidio como indicadores de ausencia de bienestar, se observa que este se da con mayor frecuencia en las personas solteras, separadas y viudas que entre las casadas (Aja-Eslava, 2007).

El Bienestar Subjetivo se ha relacionado consistentemente con la presencia y calidad de lazos íntimos. Sin embargo, no todas las clases de vínculos están relacionadas por igual con el bienestar. Los estudios en las naciones occidentales muestran que los hijos no aumentan la satisfacción con la vida, de personas casadas, pero sí lo hace la

calidad del contacto con los hijos. Además, el estado civil produce más satisfacción con la vida en las naciones occidentales más modernas, como Dinamarca o los Países Bajos, en oposición a países más tradicionales como Irlanda o Italia (Veenhoven 1994). Asimismo, la felicidad está asociada a significados diferentes en casados y solteros, estando más relacionada con el compromiso en las personas casadas y con la libertad en las personas solteras (Pozos, Rivera, Reidl, Vargas & López, 2013).

Bienestar Subjetivo y Educación

Veenhoven (1994), menciona que la correlación entre Bienestar Subjetivo y educación es alta en las naciones pobres y baja en las naciones ricas. Este vínculo podría estar determinado por el acceso a fuentes de trabajo del mismo nivel que la educación recibida. En Bolivia los estudios de la Fundación para la Producción (2011) demuestran que existe relación entre nivel de estudios y acceso al trabajo y remuneración recibida.

Retomando el concepto de la OMS, se puede observar que el bienestar conforma una especie de paraguas de la salud para esta organización, y en el Ranking de Felicidad 2012-2014, incluido en el Reporte Mundial de Felicidad (Helliwell, Layard & Sachs, 2015), Bolivia está en el puesto 51 de 158 países de todas las regiones el mundo.

Tomando en cuenta todo lo anterior, nos preguntamos cómo se comporta el Bienestar Subjetivo en nuestra población, considerando las variables demográficas: sexo, edad, estado civil y educación. Nuestra hipótesis supone que el Bienestar Subjetivo en la población boliviana se comporta de la misma manera que la literatura indica en cuanto a las variables demográficas mencionadas. Esto implica que no se vea afectado por el sexo de las personas ni su edad, pero que el

estado civil y la educación sí incidirían en los niveles de Bienestar Subjetivo.

Método

Muestra

Se utilizó una muestra de conveniencia de 600 personas divididas en tres rangos de edad (20-30, 31-40 y 41-50 años) siendo la misma cantidad de varones que de mujeres (100 para cada rango). Los participantes, que accedieron a responder el cuestionario de forma voluntaria eran estudiantes y personas relacionadas con la Universidad Privada de Santa Cruz de la Sierra. El grupo de mayor edad fue completado principalmente a partir de padres de familia de un colegio.

Instrumento

Se utilizó la *Escala de Felicidad* de Reynaldo Alarcón, (2006), un cuestionario de 27 ítems que arroja una medida general de Bienestar Subjetivo, dividida en cuatro factores: Sentido Positivo de la Vida, Satisfacción con la Vida, Realización Personal y Alegría de Vivir.

Esta escala fue validada en estudiantes de 20 a 30 años de edad ($N=709$) de Lima y presenta un α de Cronbach de .92. La escala no necesitó modificación alguna para ser adaptada a la población boliviana. Para evaluar la consistencia interna utilizando el Alfa de Cronbach de cada factor, en la muestra boliviana se obtuvieron valores similares a los obtenidos por Alarcón (2006) en Perú, lo que demuestra que en población boliviana la escala conserva su consistencia interna, por lo que se puede considerar fiable. Los valores peruanos fueron de .72 a .88 y los bolivianos de .75 a .89.

Procedimiento

Se levantó la muestra a principalmente a partir de centros educativos privados, lo que hizo que la muestra no sea representativa de toda la

población boliviana, sino más bien, de un sector acomodado de la sociedad y las personas que están en el entorno de las mismas. A los participantes se les explicó que su colaboración era voluntaria y los términos de confidencialidad que regirían en el tratamiento de sus datos.

Resultados

Las puntuaciones obtenidas por varones y mujeres en la *Escala de Felicidad* de Alarcón fueron bastante similares en los cuatro factores, cumpliéndose lo mismo para la puntuación total de la escala. Sólo se encontró una pequeña diferencia en el factor Realización Personal ($t=2.36$, $p=0.019$), con las mujeres ($M = 22.93$; $DT = 4.39$) puntuando más alto que los varones ($M = 22.10$; $DT = 3.98$). En cuanto a la escala global de Bienestar Subjetivo y los otros tres factores, las mujeres obtienen puntuaciones más altas, pero las diferencias no son estadísticamente significativas.

Para comparar el Bienestar Subjetivo según edad se formaron tres grupos iguales, 100 varones y 100 mujeres cada uno. El Grupo 1 estaba compuesto por aquellos que tenían entre 20 y 30 años, el Grupo 2 por personas entre 31 y 40 años y el Grupo 3 por aquellos que tenían entre 41 y 50 años de edad. A continuación se realizó un ANOVA simple para ver si existían diferencias entre grupos, encontrándose una diferencia significativa en los factores Satisfacción con la Vida [$F_{(2,534)} = 5.15$, $p = .006$] y Realización Personal [$F_{(2,564)} = 4.37$, $p = .013$].

Para saber entre qué grupos existían las diferencias significativas, se realizó la prueba Post Hoc de Tukey. Los resultados de la prueba de Tukey indican que existen diferencias significativas ($p < .05$) en *Satisfacción con la Vida* entre el los mayores ($M = 24.29$; $DT = 4.26$) y los más jóvenes ($M = 23.13$; $DT = 3.86$) y los del grupo de 31 a 40 años ($M = 23.07$; $DT = 4.04$). También se encontraron diferencias significativas en *Realización*

Personal entre los mayores ($M = 23.12$; $DT = 4.46$) y los de 31 a 40 años ($M = 22.58$; $DT = 4.00$), siendo las puntuaciones obtenidas por el Grupo 3, más altas que las obtenidas por los otros dos grupos.

Para estudiar el Bienestar Subjetivo según Estado Civil se trabajó con cinco grupos: solteros, casados, unión libre, separados/divorciados y viudos. Se realizó un ANOVA simple, para ver si los niveles de bienestar eran distintos en uno u otro grupo, encontrándose diferencias significativas en la puntuación total de Bienestar Subjetivo [$F_{(4, 454)} = 5.06$, $p < .001$] y sus cuatro factores (Sentido Positivo de la Vida, [$F_{(4, 527)} = 4.46$, $p = .001$], Satisfacción con la Vida, [$F_{(4, 529)} = 4.02$, $p = .003$], Realización Personal [$F_{(4, 559)} = 5.06$, $p = .001$], Alegría de Vivir [$F_{(4, 546)} = 4.07$, $p = .003$]).

A continuación se realizó la prueba Post Hoc de Tukey, para saber entre qué grupos se daban estas diferencias. Se encontró una diferencia significativa ($p = .002$) entre solteros ($M = 21.91$; $DT = 3.99$) y casados ($M = 23.32$; $DT = 4.13$) en el factor de Realización Personal. Los reactivos de este factor expresan la "felicidad plena" como algo que va más allá de los estados temporales del "estar feliz".

Asimismo, se encontró diferencias ($p < .01$) entre las personas casadas y las que se encontraban en unión libre en: Sentido Positivo de la Vida (casadas, $M = 46.64$, $DT = 9.31$; unión libre, $M = 39.63$, $DT = 9.20$), Satisfacción con la Vida, (casadas, $M = 24.11$, $DT = 3.89$; unión libre, $M = 21.19$, $DT = 3.90$), Realización Personal (casadas, $M = 23.32$, $DT = 4.13$; unión libre, $M = 20.76$, $DT = 4.01$), Alegría de Vivir (casadas, $M = 17.56$, $DT = 2.26$; unión libre, $M = 15.86$, $DT = 3.05$), y la puntuación general de Bienestar Subjetivo (casadas, $M = 112.21$; $DT = 14.69$; unión libre, $M = 95.22$, $DT = 15.76$). Este fue el único caso en que se encontraron diferencias significativas en los cuatro factores de

Bienestar Subjetivo. Las puntuaciones obtenidas por aquellos que viven en unión libre son más bajas que las de las personas en una relación legalmente constituida.

En vista de los resultados respecto al Bienestar Subjetivo y Estado Civil, se decidió separar la muestra total en dos grupos: los que tenían pareja y los que no. Para comparar el Bienestar Subjetivo entre estos dos grupos se realizó la prueba de la t de Student, encontrándose diferencias significativas en los factores Satisfacción con la Vida ($t = 2.068$, $p = .039$; con pareja, $M = 23.71$; $DT = 3.92$; sin pareja, $M = 22.92$, $DT = 4.32$) y Realización Personal ($t = 3.205$, $p = .001$; con pareja, $M = 22.87$; $DT = 4.10$; sin pareja, $M = 21.63$, $DT = 4.36$), dimensiones en las que las personas que sostenían una relación de pareja reportaban mayores niveles de satisfacción y realización.

Para comparar el Bienestar Subjetivo según Educación se tomó en cuenta el último nivel vencido por la persona, formándose así cinco grupos: primaria, secundaria, técnico, licenciatura y postgrado. A continuación se realizó un ANOVA simple, encontrándose diferencias significativas únicamente en el factor Sentido Positivo de la Vida [$F_{(5, 523)} = 4.328$, $p = .001$].

Al realizar la prueba Post Hoc de Tukey no se encontró diferencias significativas entre aquellos que habían cursado primaria, nivel técnico, licenciatura y postgrado, pero sí entre todos ellos y los que habían cursado hasta secundaria ($p < .05$), con éstos puntuando más bajo que todos los demás en Sentido Positivo de la Vida (secundaria, $M = 41.12$, $DT = 10.86$; primaria, $M = 46.81$, $DT = 8.46$; técnico $M = 46.19$, $DT = 8.72$; licenciatura, $M = 46.17$, $DT = 8.79$).

Aunque no estaba entre los objetivos del estudio y no haberse encontrado antecedentes que relacionasen Bienestar Subjetivo y el tener hijos, se decidió dividir la muestra

total en dos grupos: aquellos que tenían hijo/s y los que no los tenían. Se comparó el Bienestar Subjetivo en ambos grupos, encontrándose diferencias significativas en la puntuación total de Bienestar Subjetivo y en los factores Satisfacción con la Vida ($t=2.236$, $p=.019$; con hijos $M=23.85$; $DT=3.92$; sin hijos $M=23.02$, $DT=4.20$) Realización Personal ($t=3.261$, $p=.001$; con hijos $M=23.01$; $DT=4.16$; sin hijos $M=21.85$, $DT=4.19$) y Alegría de Vivir ($t=2.374$, $p=.006$; con hijos $M=17.46$; $DT=2.24$; sin hijos $M=16.89$, $DT=2.70$). En las tres dimensiones aquellos que sí tenían hijos puntuaron más alto que los que no tenían hijos.

Discusión

En la presente investigación se buscaba estudiar el Bienestar Subjetivo en función a diversas características demográficas. Los resultados encontrados al comparar el Bienestar Subjetivo en varones y mujeres, sugieren que no existe una diferencia marcada de felicidad general en cuanto al sexo de las personas. Los resultados coinciden con los estudios de Lucas y Gohm (2000) y de Diener, Lucas y Oishi (2002), que establecen que la diferencia de Bienestar Subjetivo entre varones y mujeres es pequeña, estando ligada al componente del constructo que se está midiendo. Las diferencias encontradas únicamente en el factor de la Realización Personal, en el que las mujeres puntúan más alto, sugieren que las expectativas sociales que recaen en varones y mujeres pudieran estar afectando esta medida, pero requiere ser estudiada en mayor profundidad.

Al analizar los resultados encontrados según Edad, nuevamente se encontró que el Bienestar Subjetivo en general no se ve afectado por dicha variable. Sin embargo, se encuentran diferencias en Satisfacción con la Vida y Realización Personal. En ambos factores las personas mayores (de 41 años a 50) puntuaban más que las menores (de 20

a 30 años), lo cual podría sugerir que a medida que avanzamos en el tiempo, nos acercamos más a nuestro "ideal" de vida. Sin embargo, la literatura apunta a una relación en forma de U entre Bienestar y edad (Blanchflower y Oswald, 2008), la cual no se pudo comprobar debido a la insuficiencia de datos disponibles de la "segunda mitad de la vida" (personas que tengan entre 50 y 80 años). Sin embargo, con los rangos de edad que se tenía, la tendencia no parece seguir la forma de U, manteniéndose similares los niveles de Bienestar Subjetivo y de la mayor parte de los factores medidos en los tres grupos etarios. Los resultados anteriormente descritos incluso muestran que los puntajes son mayores en los rangos de edad más altos. Estos resultados sí concuerdan con los de Argyle (2001), Diener, Suh, Lucas y Smith (1999) y Myers (1992), que establecen que la felicidad es estable en el tiempo, o que a lo mucho se va incrementando ligeramente con la edad.

Los resultados encontrados respecto al Estado Civil muestran que en tres factores de la Escala de Felicidad, las personas con una relación legalmente definida puntúan más que las solteras (en Realización Personal) y que las personas que viven en unión libre (en todos los factores). Estos resultados parecen resaltar la importancia de la formalidad de las relaciones sobre la satisfacción de vida. Al parecer, el tener una relación legalmente definida, sin importar si ésta es de casados, divorciados o viudos, proporciona a las personas cierta estabilidad en cuanto a Bienestar Subjetivo.

Las diferencias entre solteros y casados, encontradas únicamente en el factor Realización Personal, podrían sugerir la relación entre estado civil, expectativas y felicidad. Sin embargo, se ve necesario seguir investigando respecto al tema, debido a la complejidad de las variables y de la posible relación existente entre ambas.

La mayor parte de los resultados relacionados con Estado Civil no concuerdan con los expuestos por Haring-Hidore et al. (1985), Veenhoven (1994), Myers (2000) y Ben-Zur (2012) que establecen diferencias significativas en los niveles de felicidad de casados, solteros y divorciados. Ellos encontraron que los más felices eran los casados, esto solo sucedió en este estudio en la dimensión de Realización Personal.

Las investigaciones tienden a apoyar la presencia de vínculos de calidad a la hora de determinar la felicidad (Veenhoven, 1994) sin embargo, los resultados en la población boliviana muestran que no solo el tener o no pareja influye, sino más bien, el que esta pareja esté "legalmente constituida". Estos resultados podrían deberse a los significados vinculados a la felicidad en la cultura latina, donde la familia funciona como eje rector de la sociedad y la felicidad se vincula al compromiso (Pozos, et al. 2013).

La relación entre Bienestar Subjetivo y Educación podría estar determinada por la interacción entre la conciencia del mundo que nos rodea y el acceso a fuentes de trabajo, tomando en cuenta la interpretación que hace Veenhoven (1994) al respecto. Los resultados encontrados podrían interpretarse de la siguiente manera: el grupo que terminó la secundaria puntúa más bajo que los de primaria, debido a que tienen mayor conciencia de la problemática del mundo y mayor expectativa sobre sus logros personales, sin embargo no tienen tanto acceso a puestos de trabajo y remuneración como aquellos que han realizado estudios técnicos, de licenciatura o postgrado.

Finalmente, si bien no era un objetivo de estudio, se encontró que las personas con hijos puntuaban más que los otros en varias dimensiones de Bienestar Subjetivo. Veenhoven (1994) plantea que en las naciones occidentales los hijos no aumentan la satisfacción con la vida, pero sí lo hizo la calidad del

contacto con los hijos. Nuestros resultados contradicen esto. Consideramos que puede haber diferencias culturales interesantes de explorar en este sentido, tomando en cuenta la valoración que se tiene de la maternidad y paternidad en naciones latinas y en otras.

Conclusiones

Al comenzar esta investigación nos preguntábamos cómo se comportaría el Bienestar Subjetivo en nuestra población, considerando diversas variables demográficas. Esperábamos que el Bienestar Subjetivo no esté relacionado con el sexo y la edad de las personas pero que sí se relacionara con su estado civil y nivel educativo.

En base a los datos obtenidos en este estudio se puede afirmar que no existe una diferencia marcada de felicidad general entre hombres y mujeres, salvo por el nivel de realización personal percibido que es mayor en las mujeres. La edad no afecta el Bienestar Subjetivo general, pero las personas mayores puntúan más que las menores en su percepción de estar satisfechos con la vida y realizados a nivel personal. Las personas en una relación legalmente definida (casadas) son las más felices, puntúan significativamente más que las personas que viven en unión libre en: sentido positivo de la vida, satisfacción con su vida y realización personal. Y la educación afecta, haciendo que las personas que solo llegaron a terminar secundaria puntúan menos que todos los demás, menos que los que solo terminaron primaria y menos que los que llegaron a acceder a mayores niveles de formación. Finalmente, aunque no era un objetivo de estudio, se encontró que las personas con hijos puntuaban más que los otros en varias dimensiones de Bienestar Subjetivo.

Referencias

- Aja-Eslava, L. (2007). El suicidio y los factores indicadores de riesgo. *Congreso Latinoamericano de Educación*. Bogotá.
- Alarcón, R. (2006). Desarrollo de una escala factorial para medir la felicidad. *Revista Interamericana de Psicología*, 40 (1), 99-106.
- American Psychological Association. (2007). *APA Dictionary of Psychology*. Washington: Author.
- Ardila, R. (2010). Reseña de "Psicología de la felicidad. Introducción a la psicología positiva". *Revista Latinoamericana de Psicología*, 42 (3), 504-505.
- Argyle, M. (2001). *The psychology of happiness*. London: Routledge.
- Ben-Zur, H. (2012). Loneliness, optimism, and well-being among married, divorced, and widowed individuals. *The Journal of Psychology*, 146(1-2), 22-36. doi: 10.1080/00223980.2010.548414
- Blanchflower, D., & Oswald, A. (2008). Is well-being U-shaped over the life cycle? *Social Science & Medicine*, 66, 1733-1749. doi: 10.1016/j.socscimed.2008.01.030
- Campbell, A., Converse, P.E. & Rodgers W. L. (1976). *The quality of American life; perception, evaluations and satisfactions*. New York: Russell Sage Foundation
- Diener, E. (2000). Subjective well-being: The science of happiness and a proposal for a national index. *American Psychologist*, 55(1),34-43. doi: [10.1037/0003-066X.55.1.34](https://doi.org/10.1037/0003-066X.55.1.34)
- Diener, E. (2012). New findings and future directions for subjective well-being research. *American Psychologist*, 67(8), 590-597 doi: 10.1037/a0029541.
- Diener, E., Lucas, R., & Oishi, S. (2002). Subjective well-being: The science of happiness and life satisfaction. En Snyder, & Lopez, *Handbook of Positive Psychology* (págs. 63-71). Oxford and New York: Oxford University Press.
- Diener, E., Suh, E., Lucas, R., & Smith, H. (1999). Subjective well-being: three decades of progress. *Psychological Bulletin* 125(2), 276-302.
- Pavot, W. & Diener, E.. (2009). Review of the Satisfaction With Life Scale. E. Diener (ed.), *Assessing Well-Being: The Collected Works of Ed Diener*, Social Indicators Research Series 39 (pp.101-117). , doi: 10.1007/978-90-481-2354-4 5
- Fundación para la Producción. (2011). *Estudio del mercado laboral en Bolivia*. Santa Cruz: Autor.
- Garaigordobil, M., Aliri, J., & Fontaneda, I. (2009). Bienestar psicológico subjetivo: Diferencias de sexo, relaciones con dimensiones de personalidad y variables predictoras. *Behavioral Psychology/Psicología Conductual*, 543-559.
- Haring-Hidore, M. H., Stock, W. A., Okun, M. A. & Witter, R. A. (1985). Marital status and subjective well-being: A research synthesis. *Journal of Marriage and the Family*, 47(4), 947-953. doi: 10.2307/352338
- Helliwell, J., Layard, R., & Sachs, J. (2015). *World Happiness Report 2015*. New York: UN Sustainable Development Solutions Network.
- Inglehart, R. (1990). *Culture shift in advanced industrial society*. Princeton. NJ: Princeton University Press.
- Jocik, G. & Rosabal, Y. (2003). *Bienestar subjetivo y desarrollo humano*. Universidad del Oriente, Santiago de Cuba. (264-270). Obtenido en: <http://ojs.uo.edu.cu/index.php/stgo/article/view/14503327/759>
- Lucas, R., & Gohm, C. (2000). Age and sex differences in subjective well-being across cultures.. U: E. Diener i E. M. Suh (Ed.), *Culture and Subjective Well-Being* Cambridge. Massachusetts: The MIT Press. (pp. 292-317).
- Lyubomirsky, S., & Lepper, H. (1999). A measure of subjective happiness: Preliminary reliability and construct

- validation. *Social Indicator Research*, 46 (2), 137-155.
- Mansted, A. (1992). *Gender differences in emotion*. New Jersey: John Wiley & Sons.
- Mastekaasa, A. (1994). Marital status, distress and well-being: An international comparison. *Journal of Comparative Family Studies*, 25(2), 183-206
- Myers, D. (1992). *The Pursuit of Happiness*. New York: Morrow
- Myers, D. (2000). The funds, friends and faith of happy people. *American Psychologist*, 55 (1), 56-67. doi: 10.1037//0003-066X.55.1.56
- Nolen-Hoeksema, S. (1990). *Sex differences in depression*. Stanford, CA: Stanford University Press.
- OMS. (2006). Constitución de la Organización Mundial de la Salud. *Documentos Básicos*.
- Pozos, J., Rivera, S., Reidl, L., Vargas, B., & Lopez, M. (2013). Felicidad general y felicidad en la pareja: Diferencias por sexo y estado civil. *Enseñanza e Investigación en Psicología*, 18 (1), 69-84.
- Toribio, L., Gonzalez, N., Valez, J. L., Gonzalez, S., & Oudhof, H. (2012). Validación de la Escala de Felicidad de Alarcón para adolescentes mexicanos. *Psicología Iberoamericana*, 20, (1), 71-79.
- UP - TNS GALLUP. (2011). *Estudio sobre Felicidad. Primer informe (1/3). Bienestar Subjetivo*.
- Veenhoven, R. (1994). El estudio de la satisfacción con la vida . *Intervención Psicosocial*, 3(9), 87-116.
- Vera-Villarroel, P., Celis-Atenas, K., Pavez, P., Lillo, S., Bello, F., Díaz, N., & López, W. (2012). Money, age and happiness: Association of subjective wellbeing with socio-demographic variables. *Revista Latinoamericana de Psicología*, 44(2), 155-163.

Esperanza, optimismo y estilos de crianza entre adolescentes de Brazil

Hope, optimism, and parenting styles among adolescents in Brazil

Esperança, otimismo e estilos crianza entre adolescentes no Brasil

Juliana Cerentini Pacico ¹

Micheline Roat Bastianello ²

Cristian Zanon ³

Claudio Simon Hutz ⁴

University of Massachusets ¹

Federal University Fluminense ²

São Francisco University ³

Federal University of Rio Grande do Sul ⁴

Esperanza, optimismo y estilos de crianza entre adolescentes de Brazil

Hope, optimism, and parenting styles among adolescents in Brazil

Esperança, otimismo e estilos crianza entre adolescentes no Brasil

Juliana Cerentini Pacico¹
Micheline Roat Bastianello²
Cristian Zanon³
Claudio Simon Hutz⁴

University of Massachussets¹
 Federal University Fluminense²
 São Francisco University³
 Federal University of Rio Grande do Sul⁴

(Rec: 22 de julio 2016/ Acept: 22 de septiembre 2016)

Resumen

Este estudio investigó las relaciones entre los estilos parentales percibidos, la esperanza disposicional y el optimismo. Participaron 450 niños y niñas adolescentes (edad media = 16,8 años) que estudiaron en escuelas públicas y privadas que respondieron a la Escala de Exigencia y Respeto de los Padres de Familia, la Escala de Esperanza de Disposición para Adultos y la Prueba de Orientación de Vida Revisada. Los resultados sugieren que la respuesta parece estar asociada con mayores niveles de esperanza y puntajes de optimismo. Los adolescentes que perciben a sus padres como exhibiendo estilos autoritarios y permisivos presentaron puntuaciones más altas en esperanza de disposición y optimismo. No se encontraron diferencias sexuales. Los resultados sugieren que la capacidad de respuesta tiene un mayor impacto en la esperanza y el desarrollo del optimismo en comparación con la exigencia.

Palabras clave: optimismo, esperanza, estilos de crianza, adolescentes

Abstract

This study investigated relationships between perceived parenting styles, dispositional hope, and optimism. Participants were 450 adolescent boys and girls (mean age = 16.8 years) studying in public and private high schools who answered the Parenting Demandingness and Responsiveness Scale, the Adult Dispositional Hope Scale, and the Life Orientation Test-Revised. Results suggest that Responsiveness seems to be associated with higher levels of hope and optimism scores. The adolescents who perceive their parents as displaying authoritative and permissive styles presented higher scores in dispositional hope and optimism. No sex differences were found. The results suggested that responsiveness has a greater impact on hope and optimism development when compared to demandingness.

Key words: optimism, hope, parenting styles, adolescents

Resumo

Este estudo investigou as relações entre estilos de pais percebidos, esperança disposicional e otimismo. Os participantes eram 450 meninos e meninas adolescentes (idade média = 16,8 anos) estudando em escolas secundárias públicas e privadas que responderam à Escala de exigência e exigência de parentesco, a Escala de Esperança Disposicional Adulto e o Teste de Orientação de Vida - Revisado. Os resultados sugerem que a capacidade de resposta parece estar associada a níveis mais elevados de pontuação de

esperança e otimismo. Os adolescentes que percebem seus pais como exibindo estilos autoritários e permissivos apresentaram maiores pontuações na esperança e otimismo disposicionais. Não foram encontradas diferenças de sexo. Os resultados sugeriram que a capacidade de resposta tem um impacto maior na esperança e no desenvolvimento do otimismo em relação à exigência.

Palavras-chave: otimismo, esperança, estilos parentais, adolescentes

Correspondencia:

Juliana Cerentini Pacico
correo: Julianapacico.jp@gmail.com.
University of Massachussets

Hope, Optimism, and Parenting Styles among Adolescents in Brazil

Parenting styles refers to how parents deal with power, control, and emotional support in their relationship with their children (Baumrind, 1967, 1971; Costa, Teixeira & Gomes, 2000; Reppold, Pacheco, Bardagi & Hutz, 2002). Maccoby and Martin (1983) described a theoretical model for parenting styles based on two dimensions: demandingness and responsiveness. Parental demandingness refers to the control exercised by parents on children, together with the setting of rules and limits. Parent responsiveness refers to parental understanding and emotional support. The understanding between parents and children strengthens the communication and promotes their development, autonomy, and self-assertion (Costa, Teixeira & Gomes, 2000).

Maccoby and Martin (1983) described four parenting style categories: authoritarian, authoritative, permissive, and neglectful. Authoritarian parents are highly demanding but not very responsive. They display a cold relationship and do not provide their children with the necessary emotional support. They are insensitive to their children's needs, and exert firm control over them. In contrast, authoritative parents are highly demanding and responsive. They are warm, encouraging, sensitive to their children's needs, and consider their developmental stage when defining expectations for their behavior. Permissive parents are highly responsive, yet demand little, and believe fewer rules and lower expectations will benefit their children's development. Finally, neglectful parents are neither responsive nor demanding; usually they are unable to establish a relationship with their children, are emotionally distant, and set few rules and have low expectations (Maccoby & Martin, 1983; Rothrauff, Cooney & An, 2009).

Therefore, parenting styles will, most likely, affect the degree of hope and optimism felt by the children. Each

parenting style will model in a specific way the development of these two important constructs (Snyder & Lopez, 2007). The Dispositional Hope, defined by Snyder and Lopez (2005), is objective-directed and made up of pathways and agency. Pathways refer to the ability to develop adequate routes to achieve objectives (Snyder & Lopez, 2007; Creamer, et al 2009; Roesch & Vaughn, 2006; Snyder et al., 1991). Agency is the emotional component involved in the pursuit of objectives by following established pathways (Snyder & Lopez, 2007).

Snyder (2000) described the routes that children follow prior to fully developing hope in their adult life and the role that parents play in this process. According to this author, hope appears in infancy and is nurtured lifelong. Snyder (2000) also described three phases in the genesis of hope: learning history, previous events, and sequence of events. According to this model, at some point in their learning history, children began to understand the relationship between events and thus form notions of causality, which enables them to understand the temporal succession of events. Pathways are formed as children begin to appreciate cause and effect relations. This perception is enhanced as children apprehend the temporal relationship between events and perceive themselves as event elicitors, not merely event responders. The perception and understanding that they can play a role for events are fundamental to the establishment of agency thinking, which develops more intensely as this perception improves.

Outcome values are analyzed subsequently as children evaluate the outcomes of the pursued objective and their importance. Results that have sufficient importance help establish a sequence of events. During this sequence, children formulate the pathways (routes) to achieve their objectives and motivate themselves to achieve them through these pathways. Positive emotions are generated along the process of goal attainment.

However, when goals are unattained, negative emotions may result from failure. These emotions act upon the three phases described in the model (objective, agency and pathways) and reinforce or change them (Snyder, 2000).

According to Snyder and Lopez (2007), hope develops when children have confidence in their relationship with their caregivers. Hope is learned, not inherited, and teaching hope based on agency and pathways is an inherent part of parenting. Perceived parenting styles and hope are related (Heaven & Ciarrochi, 2008). Highest degrees of hope seemingly are associated with the authoritative style. Their results are in agreement with the findings reported by Snyder (2000), who described the close link established between caregivers and children that score high on hope scales when adults. According to this author, parents' or caregivers' time should be invested in dealing with children as a necessary condition for the development of hope. As a result, children will become adults with a positive view of relationships and establish strong connections with other people (Snyder, 2000).

Optimism, a correlate of hope (Snyder & Lopez, 2007, Pacico, Bastianello, Zanon, & Hutz, 2013), is dispositional and refers to a generalized expectation for good life outcomes (Scheier & Carver, 1985; Scheier & Carver, 2009). People approach the world in considerably different ways: some expect favorable things to happen are optimists, while others believe that bad and disagreeable events will occur in their lives are pessimists. The trend to expect either positive or negative outcomes generally becomes stable trait, one associated with physical health and strategies to deal with stressors (Scheier & Carver, 1985). In general, optimists have better strategies to deal with events and report being less disturbed by disease and stressful symptoms.

Children who have authoritative parents seemingly are more inclined to be optimistic (Weber, Brandenburg & Viezzer,

2003), which may probably be assigned to the fact that the context in which these children are raised has a balanced combination of responsiveness and demandingness. The authoritative parenting style seems to contribute to bring forth a wide and relatively long-lasting trend, called dispositional optimism, already found in children (Jackson, Pratt, Hunsberger & Pancer, 2005).

The association of parenting styles, hope and optimism may provide useful information to understand how hope and optimism develop. The description of this association may help to identify parental behaviors that reflect on the development of their children.

Method

Participants

Participants were 450 high school students, aged 14 to 18 years, 56% girls, mean age was 16.8 years ($SD = 3.4$). All participants had parental permission to participate in the study.

Instruments

The following instruments were used: The Adult Dispositional Hope Scale (Snyder et al., 1991, Pacico, Zanon, Bastianello, & Hutz, 2013, Pacico & Bastianello, 2014), the Life Orientation Test-Revised (Scheier, Carver, Bridges, 1994, Bastianello, Pacico, Zanon, & Hutz, 2010, Bastianello & Pacico, 2014) and the Parenting Demandingness and Responsiveness Scale (Teixeria, Bardagi & Gomes, 2004).

The Adult Dispositional Hope Scale is a self-report instrument with 12 items equally distributed between agency, pathways and filter subscales. It was adapted for use in Brazil (Pacico, Bastianello, Zanon, & Hutz, 2013). Respondents use a 5-point Likert-like system in which 1 indicates totally false and 5, totally true. Snyder and Lopez (2004) found Cronbach alpha indices of .74 and .84 for the original instrument. A Brazilian study found its internal consistency was .80.

The LOT-R, adapted for use in Brazil (Bastianello, Pacico, Zanon & Hutz, 2013), has 10 items that assess optimism and, pessimism and distractors. All participants responded to the statements according to their degree of agreement using a 5-point Likert-like scale, ranging from completely disagree (1) to completely agree (5). LOT-R has good internal consistency, with alpha Cronbach indices that range from .70 to .80. The version validated for use in Brazil had an internal consistency index of .77.

The Parenting Demandingness and Responsiveness Scale has two subscales, one that assesses responsiveness and another demandingness, which, when combined, provide an assessment of perceived parenting styles by teenagers. Each of the two subscales has twelve items. The version validated for use in Brazil had an internal consistency index of .78 for demandingness and .92 for responsiveness.

Procedures

All instruments were completed by the students in their classroom under the supervision of one or more of the

researchers. Initially, the objectives and importance of student participation in the study were discussed. Students were assured of anonymity, data confidentiality, and voluntary participation, as well as the possibility to discontinue participation at any time during data collection. The students were informed about how to answer the questions about perceived parental style. Only the students who wanted to participate and had their parents' consent were included in the study. Instructions about how to respond the instruments were given to the whole group. Data were collected in a single session for each group of students, and total time was about 40 minutes.

Results

Mean differences in optimism, and dispositional hope scores among the four paternal and maternal parenting styles for each sex were analyzed by ANOVA 4x2. Means and standard deviations of paternal and maternal parenting styles are shown in Table 1.

Variables	Maternal parenting styles							
	Authoritative		Authoritarian		Permissive		Neglectful	
	Mean	SD	Mean	SD	Mean	SD	Mean	SD
Dispositional hope	33.9	4.9	30.7	5.0	33.1	4.3	31.5	4.3
Optimism	30.2	4.5	27.7	5.3	29.9	4.5	27.6	4.8

Table 1- Means and standard deviations of dispositional hope and optimism scores by parenting styles

Variables	Paternal parenting styles							
	Authoritativ		Authoritarian		Permissive		Neglectful	
	Mean	SD	Mean	SD	Mean	SD	Mean	SD
Dispositional hope	33.4	4.4	30.9	5.2	33.3	4.2	31.9	4.9
Optimism	30.1	4.1	27.4	4.3	29.5	4.3	28.3	5.4

Dispositional hope

There were significant differences between paternal [$F(3,318)= 4.83; p<.003$] and maternal [$F(3,312)=8.01; p<.001$] parenting styles. The Scheffe *post hoc* test revealed significant differences between the authoritative and authoritarian groups ($d=.5; p<.001$) in paternal styles. Maternal styles presented differences between authoritative and authoritarian ($d=.7; p<.02$) and authoritative and permissive ($d=.5; p<.001$) groups. Interactions between maternal or paternal parenting styles and sex, as well as sex differences were not significant.

Optimism

The display of optimism differed for paternal [$F(3,326)= 4.84; p<.003$] and maternal [$F(3,323)=6.9; p<.001$] parenting styles. The Scheffe *post hoc* test indicated significant differences between the authoritative and authoritarian groups ($d=.5; p<.009$), authoritative and neglectful groups ($d=.4; p<.043$) in parental styles. Maternal styles presented differences between authoritative and authoritarian ($d=.5; p<.01$), authoritative and neglectful ($d=.5; p<.04$), and neglectful and permissive ($d=.5; p<.05$) groups. There were no significant interactions between maternal or paternal parenting styles and sex, and no significant differences in sex.

Table 2. Associations between parenting styles, hope and optimism

	Constructs	Significant differences between parenting styles	DED
Fathers	Dispositional hope	Authoritative (RD) –authoritarian (rD)	R
	Optimism	Authoritative (RD) –Authoritarian (rD)	R
		Authoritative (RD) – Neglectful (rd)	RD
Mothers	Dispositional hope	Authoritative (RD) –Authoritarian (rD)	R
		Authoritative (RD) – Neglectful (rd)	RD
	Optimism	Authoritative (RD) –Authoritarian (rD)	R
		Authoritative (RD) – Neglectful (rd)	RD
		Permissive (Rd) – Neglectful (rd)	R

DED – dimensions that explain the differences between hope and optimism scores according to parenting styles; R – responsiveness; D – demandingness

Discussion

The differences in demandingness and responsiveness, as seen in the four parenting styles affected adolescents' hope and optimism scores. Table 2 shows a general summary of results and clearly demonstrates the role of demandingness and responsiveness.

Adolescents display hope, as well as optimism as a result of parenting style perceived as authoritative, followed by permissive. According to Snyder and Lopez (2007), the development of hope requires a context of confidence. This seemingly is positively affected by high responsiveness parenting styles, such as those found in authoritative and permissive styles. Due in part to high responsiveness, children know that their

parents are available to support them, and a warm relationship develops between them. According to Costa, Teixeira and Gomes (2000), responsiveness seems to contribute for the appearance of a positive self-worth, self-confidence and psychological well being. Positive developmental aspects are favored by the perception of an authoritative parenting style (Steinberg, 1994, Rinaldi & Howe, 2012). Other authors (e.g., Kerr, Stattin & Özdemir, 2012) go further and state that parenting and adolescent behavior is a bidirectional and transactional processes. Therefore, this style also may favor the development of hope and optimism as these are positive aspects of development.

Results suggest that, children's hope and optimism are lower when raised under low responsiveness (i.e. authoritarian and neglectful parenting style) children's hope and optimism seems to be more heavily influenced by parental responsiveness than demandingness. Both authoritative and permissive parenting styles have high rate of responsiveness and do not differ from each other (although the permissive group is low in parental demandingness). Differences in children's hope and optimism scores between authoritative and authoritarian style seem to confirm this conclusion. The low responsiveness in the authoritarian group may result in children perceiving their context as insecure, and thus may reduce their hope and optimism scores.

Parental demands seem to have a secondary role in influencing children's hope and optimism. There were no differences in hope and optimism that may be explained only by differences in demandingness. The differences between the authoritative parenting style and both the authoritarian and neglectful parenting style suggest a combined effect of demandingness and responsiveness. The differences are in responsiveness for the authoritative and authoritarian groups and in combined responsiveness and demandingness between the authoritative

and neglectful groups. Moreover, the groups that differ from each other only in perceived parental demandingness (authoritarian and neglectful) had no differences in optimism. These results suggest that the role of parental demandingness, when compared with the responsiveness dimension, apparently is not determinant of hope and optimism.

Parental demandingness may effect the formation of expectations as well as pathways and agency. High demands may result in parents setting high standards that their children should attain, as they are models for the establishment of children's hope (Snyder & Lopez, 2007). Therefore, children learn to internalize desired expectations and what pathways (routes) they should use to achieve the expectations. However, when parents are highly demanding and display little responsiveness, as in the authoritarian style, children may feel the goals set for them are too difficult to attain in part, because particularly because they believe they cannot depend on parental support (responsiveness). As a result children's agency thinking may be impaired and they are unlikely pursue the goals set for them by their parents. Therefore, the impact of parental demands on children's formation of hope and optimism seems to be positive only when combined with responsiveness.

Adolescents hope and optimism scores decreased sequentially according to perceived parenting styles. Their highest scores were found for the styles authoritative, followed by permissive, neglectful, and finally, authoritarian. The first two styles provide high responsiveness. In contrast, the last style provides a high degree of demandingness and a low degree of responsiveness. These findings suggest that responsiveness is essential for hope and optimism, and that parental demands are beneficial only when combined with responsiveness. This result is in accordance to Brand, Hatzinger, Beck and Holsboer-Trachsler (2009). They emphasized that adolescents with

perceived warm parenting style were less likely to suffer from symptoms of depression after stressful life events than adolescents who reported more rejecting and reproaching parenting styles.

The results obtained with maternal parenting styles were similar to those found with paternal parenting styles only for dispositional hope. Adolescents displayed higher hope and optimism under an authoritative parenting style, followed by the permissive, authoritarian and, finally, neglectful style. The first and second styles provide the highest degree of responsiveness. However, the third highest scores of hope and optimism were associated with the authoritarian style. This result suggests that maternal demands are important for the dispositional hope and optimism scores. The impact of neglectful maternal style seemly results in adolescents displaying the lowest levels of hope and optimism.

These results seem to confirm other findings reported in the literature. For example, Heaven and Ciarrochi (2008) report that children raised by authoritative parents are more capable to develop the pathways and agency necessary to achieve their objectives than adolescents raised by parents who display other styles. This may be the reason why their levels of hope are higher. In addition, Snyder and Lopez (2007) claim that hope requires a secure context to develop, which may be achieved best by an authoritative parenting style. Heaven and Ciarrochi (2008) also reported that lowest hope was

displayed by adolescents raised by parents who displayed an authoritarian style, as a finding that is consistent with our study.

Towe-Goodman and Teti (2008) and Baumrind, Larzelere, and Owens (2010) refers that the authoritarian style is associated with the use of power assertive discipline in a context of low emotional involvement. In such a situation, Towe-Goodman and Teti (2008) proposed that power assertive discipline was associated with increased child behavior problems. That result could explain why in that situation adolescents presented lowest hope scores. In the other hand, if power assertive discipline is used in a high emotional involvement context, it could increase child socioemotional competencies. That context corresponds to authoritative parental style, that present a balance of demandingness and responsiveness. That balance allows adjusted behaviors (Rinaldi & Howe, 2012). Maybe, because of this the highest scores of hope and optimism were verified among subjects who perceived their parents as authoritative.

Perceived parenting styles of mothers and fathers who are authoritarian or neglectful seem to contribute to the lowest hope and optimism scores in their children. These styles are both low in responsiveness. Thus, there may be a positive association between responsiveness and hope and optimism.

References

- Bastianello, M. R., & Pacico, J. C. (2014). Otimismo. In: C. S. Hutz. (Ed.). *Avaliação em Psicologia Positiva* (pp95-100). Porto Alegre, RS : Artmed.
- Baumrind, D. (1971). Current patterns of parental authority. *Developmental Psychology*, 4, 1- 103.
- Baumrind, D. (1967). Child care practices antecedent three patterns of preschool behavior. *Genetic Psychology Monographs*, 75, 43–88.
- Baumrind, D., Larzelere, R. E., & Owens, E. B. (2010). Effects of preschool parents' power assertive patterns and practices on adolescent development. *Parenting: Science and Practice*, 10, 157–201. DOI: 10.1080/15295190903290790

- Brand, S., Hatzinger, M., Beck, J., & Holsboer-Trachsler, E. (2009). Perceived parenting styles, personality traits and sleep patterns in adolescents. *Journal of Adolescence*, 32, 1189 e 1207. DOI: 10.1016/j.adolescence.2009.01.010. Epub 2009 Feb 23.
- Ciarrochi, J., Heaven, P. C. L., & Davies, F. (2007). The impact of hope, self-esteem, and attributional style on adolescents' school grades and emotional well-being: A longitudinal study. *Journal of Research in Personality*, 41(6), 1161–1178. DOI: <http://dx.doi.org/10.1016/j.jrp.2007.02.001>
- Creamer, M., O'Donnell, M. L., Carboon, I., Lewis, V., Densley, K., McFarlane, A., Silove, D., & Bryant, R. A. (2009). Evaluation of the Dispositional Hope Scale in injury survivors. *Journal of Research in Personality*, 43(4), 613-617. DOI: <http://dx.doi.org/10.1016/j.jrp.2009.03.002>
- Costa, F. T.; Teixeira, M. A. T.; Gomes, W.B (2000). Responsividade e Exigência: Duas escalas para avaliar Estilos Parentais [Demandingness and responsiveness: Two scales to assess Parenting styles]. *Psicologia: Reflexão e Crítica* 13, 465-473. DOI: <http://dx.doi.org/10.1590/S0102-79722000000300014>
- Heaven, P., & Chiarrochi, J. (2008). Parental Styles, Gender and the Development of Hope and Self-Esteem. *European Journal of Personality*, 22, 707-724. DOI: 10.1002/per.699.
- Kerr, M., Stattin, H., & Özdemir, M. (2012). Perceived Parenting Style and Adolescent Adjustment: Revisiting Directions of Effects and the Role of Parental Knowledge. *Developmental Psychology*, 48 (6), 1540–1553. DOI: 10.1037/a0027720
- Maccoby, E. & Martin, J. (1983). Socialization in the context of the family: Parent-child interaction. Em E. M. Hetherington (Ed.), P. H. Mussen (Ed. Série), *Handbook of child psychology: Vol. 4. Socialization, personality, and social development* (4a ed., pp. 1-101). New York: Wiley.
- Pacico, J.C., Zanon, C., Bastianello, M.R., Reppold, C.T., & Hutz, C.S. (2013). Adaptation and Validation of the Brazilian Version of Hope Index. *International Journal of Testing*, 13(3), 193-200. DOI: 10.1080/15305058.2012.664833.
- Pacico, J.C., Bastianello, M.R., Zanon, C., & Hutz, C.S. (2013). Adaptation and Validation of the Dispositional Hope Scale for Adolescents. *Psychology*, 26(3), 488-492.
- Pacico, J. C., & Bastianello, M.R. (2014). Instrumentos para Avaliação da Esperança: Escala de Esperança Disposicional e Escala de Esperança Cognitiva. In: C. S., Hutz. (Ed.). *Avaliação em Psicologia Positiva* (pp 101-110).Porto Alegre, RS: Artmed.
- Reppold, C. T., Pacheco, J., Bardagi, M., & Hutz, C. S. (2002). Prevenção de problemas de comportamento e desenvolvimento de competências psicossociais em crianças e adolescentes: Uma análise das práticas educativas e dos estilos parentais [Prevention of behavior problems and psychosocial competences development in children and adolescents: An analysis of education practices and parenting styles]. In C. H. Hutz (Ed.), *Situações de risco e vulnerabilidade na infância e adolescência: Aspectos teóricos e estratégias de intervenção* (pp.9-51). São Paulo: Casa do Psicólogo.
- Rinaldi, C.M., Howe, N. (2012). Mothers' and fathers' parenting styles and associations with toddlers' externalizing, internalizing, and adaptive behaviors. *Early Childhood Research Quarterly*, 27, 266– 273. DOI: <http://dx.doi.org/10.1016/j.ecresq.2011.08.001>
- Roesch, S. C., & Vaughn, A. A. (2006). Evidence for the factorial validity of the Dispositional Hope Scale, cross-ethnic and cross-gender measurement equivalence. *European Journal of Psychological Assessment*, 22, 78–84. DOI: 10.1027/1015-5759.22.2.78.
- Rothrauff, T.C., Cooney, T.M., & An, J.S. (2009). Remembered parenting styles and adjustment in middle and late adulthood. *Journal of Gerontology: Social Sciences*, 64B(1), 137–146. DOI:10.1093/geronb/gbn008.
- Rinaldi, C.M., & Howe, N. (2012). Mothers' and fathers' parenting styles and associations with toddlers' externalizing, internalizing, and

- adaptive behaviors. *Early Childhood Research Quarterly*, 27, 266–273. DOI:10.1016/j.ecresq.2011.08.001
- Scheier, M. F., & Carver, C. S. (1985). Optimism, coping, and health: Assessment and implications of generalized outcome expectancies. *Health Psychology*, 4, 219–247.
- Snyder, C. R. (2000). The past and future of hope. *Journal of Social and Clinical Psychology*, 19, 11–28.
- Snyder, C. R., Harris, C., Anderson, J.R., Holleran, S.A., Irving, L.M., Sigmon, S.T., Yoshinobu, L., Gibb, J., Langelle, C., & Harney, P. (1991). The will and the ways: Development and validation of an individual-differences measure of hope. *Journal of Personality and Social Psychology*, 6, 570–585.
- Snyder, C. R., Lopez, S. J. (2007) *Positive Psychology: The scientific and practical explorations of human strengths*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Snyder, C. R. & Lopez, S. J. (2005). *Handbook of Positive Psychology*. New York, NY: Oxford University Press.
- Staats, S. (1989). Hope - A Comparison of two self-report measures for adults. *Journal of Personality Assessment*, 53(2), 366-375.
- Steinberg, L., Lamborn, S. D., Darling, N., Mounts, N. S., & Dornbusch, S. M. (1994). Over-time changes in adjustment and competence among adolescents from authoritative, authoritarian, indulgent, and neglectful families. *Child Development*, 65, 754–770. doi:10.2307/1131416
- Towe-Goodman, N.R., Teti, D.M. (2008). Power Assertive Discipline, Maternal Emotional Involvement, and Child Adjustment. *Journal of Family Psychology*, 22 (3), 648–651. DOI:10.1037/a0012661.
- Weber, L. N. D., Selig, G. A., Bernardi, M. G., Salvador, A. P. V. (2006) Continuidade dos Estilos Parentais Através das Gerações - Transmissão Intergeracional de Estilos Parentais [Continuity of parenting styles through the generations- Intergenerational transmission of parenting styles]. *Paidéia*, 16(35), 407-414. DOI: <http://dx.doi.org/10.1590/S0103-863X2006000300011>.

The psychological correlates of criminal behaviour: The role of self-control, aggression and cognitive distortion

Correlatos Psicológicos de comportamiento criminal:
El rol del auto-control, agresión y distorsión cognitiva

Correlatos psicológicos de comportamento criminal:
El papel de autocontrol, agressão e distorção cognitiva

Anita Sharma, Ph.D

Himachal Pradesh University
India

The psychological correlates of criminal behaviour: The role of self-control, aggression and cognitive distortion

Correlatos Psicológicos del comportamiento criminal: El rol del auto-control, agresión y distorsión cognitiva

Correlatos psicológicos de comportamiento criminal: El papel de autocontrol, agressão e distorção cognitiva

Anita Sharma, Ph.D

Himachal Pradesh University
India

(Rec: 29 de agosto 2016 / Acept: 15 de marzo 2017)

Abstract

The present paper is aimed to explore the psychological correlates of criminal behaviour. This paper takes into account three psychological traits which are self-control, aggression and cognitive distortion and efforts are made to find out if these psychological traits anyways contribute to individual's engagement in criminal behaviour. The sample comprised 73 prisoners of Shimla, Himachal Pradesh. The data were collected from 6 police stations situated in Shimla, Himachal Pradesh after taking permission from the head of the police station. The analysis of data revealed that Low Self-Control ($r=-.636^{**}$) has negative significant correlation with criminal behaviour, whereas, Aggression ($r=.694^{**}$) and Cognitive Distortion ($r=.611^{**}$) have significant positive correlation with criminal behaviour. Aggression has turned out to be the best predictor that explained

the highest variance (48%) followed by Low Self-Control (17%) and Cognitive Distortion (3%). Together these predictors accounted for 68% of the total variance, which concludes that it is crucial to understand the role of these traits and in-depth understanding of each psychological trait in relation to criminal behaviour offers an opportunity to the public at large to expand their knowledge on the importance of practicing and equipping oneself with healthy psychological traits to abstain from criminal and delinquent acts.

Keywords: Criminal behaviour, self-control, aggression and cognitive distortion

Correspondencia:

Anita Sharma, Ph.D.
Correo: anitahpu@gmail.com
Himachal Pradesh University, India

Resumen

El presente trabajo tiene como objetivo explorar los correlatos psicológicos del comportamiento criminal. Este artículo tiene en cuenta tres rasgos psicológicos que son el autocontrol, la agresión y la distorsión cognitiva y se realizan esfuerzos para averiguar si estos rasgos psicológicos contribuyen de alguna manera al compromiso del individuo en el comportamiento criminal. La muestra comprendía 73 prisioneros de Shimla, Himachal Pradesh. Los datos fueron recolectados de 6 comisarías de policía situadas en Shimla, Himachal Pradesh después de tomar el permiso del jefe de la estación de policía. El análisis de los datos reveló que el Autocontrol Bajo ($r = -.636^{**}$) tiene correlación negativa significativa con el comportamiento criminal, mientras que la Agresión ($r = .694^{**}$) y la Distorsión Cognitiva ($r = .611^{**}$) correlación positiva significativa con la conducta criminal. La agresión ha resultado ser el mejor predictor que explicó la mayor varianza (48%), seguido por el bajo autocontrol (17%) y la distorsión cognitiva (3%). En conjunto, estos predictores representaron el 68% de la varianza total, lo que concluye que es crucial entender el papel de estos rasgos y una comprensión profunda de cada rasgo psicológico en relación con la conducta criminal ofrece una oportunidad al público en general para expandir su conocimiento sobre la importancia de practicar y equiparse con rasgos psicológicos saludables para abstenerse de actos delictivos y delinquentes.

Palabras clave: Conducta criminal, autocontrol, agresión y distorsión cognitiva.

Resumo

O presente trabalho tem como objetivo explorar os correlatos psicológicos do comportamento criminoso. Este artigo leva em consideração três traços psicológicos que são autocontrole, agressão e distorção cognitiva e são feitos esforços para descobrir se esses traços psicológicos de qualquer forma contribuem para o envolvimento do indivíduo em comportamentos criminosos. A amostra compreendeu 73 prisioneiros de Shimla, Himachal Pradesh. Os dados foram coletados de 6 estações de polícia situadas em Shimla, Himachal Pradesh, depois de terem permissão do chefe da delegacia de polícia. A análise de dados revelou que o baixo autocontrole ($r = -.636^{**}$) apresentou correlação significativa negativa com o comportamento criminoso, enquanto que Aggression ($r = .694^{**}$) e Distortion cognitiva ($r = .611^{**}$) têm correlação positiva significativa com o comportamento criminoso. A agressão acabou por ser o melhor preditor que explicou a maior variação (48%), seguido pelo baixo autocontrole (17%) e distorção cognitiva (3%). Juntos, esses preditores representaram 68% da variância total, o que conclui que é crucial entender o papel desses traços e a compreensão profunda de cada traço psicológico em relação ao comportamento criminoso oferece uma oportunidade ao público em geral para expandir seus conhecimentos sobre a importância de praticar e equipar-se com traços psicológicos saudáveis para abster-se de atos criminosos e delinquentes.

Palavras-chave: comportamento criminal, autocontrole, agressão e distorção cognitiva.

The psychological correlates of criminal behaviour: The role of self-control, aggression and cognitive distortion

Introduction

Reports of criminal behaviour appear in the news-papers or on television on daily basis from minor incidents such as the theft of garden gnome, to the most horrific crimes such as those perpetrated by serial killers. The victim's relatives, the police, criminal psychologist and the judiciary all try to understand why some people turn to crime. Crime and violence are social perpetual problem and their impacts and consequences are devastating. Crime and violence are extremely detrimental to the moral order and relationships within society. Crime is one of the biggest social ills and poses a great challenge to eradicate. The fluctuating stream of crime rate worldwide is seen as public perplexing problem as it fosters public fear, distrust, anger, and perceptual errors and causes grief among family members and friends of the crime victim.

The legal definition of crime is an act that breaks the law of the land. However what is crime in one country might be seen differently in another. Not only are there variations in what is considered to be crime between countries, but also between cultures and religions. It is illegal to commit adultery in Muslim society and this crime is punishable by death, yet it

occurs on a daily basis among other sectors of society. Some cultures say it is illegal for a man to have more than one wife but in parts of USA and in some Muslim countries it is common practice to do this.

Across the world, the horrific nature of crime has prompted in depth studies concerning the causes and factors that underlie criminal behaviour. Along this line of thought, large numbers of criminogenic elements were identified as the causal and underlying factors of criminal behaviour in growing body of criminology and sociology literatures. Examples of criminogenic factors include environmental, social, familial aspect, genetic, psychological traits, and many more. In relation to this, the role of criminal psychological traits of an individual has been receiving growing recognition as one of the most credible criminogenic factor among criminology.

In this research, three psychological traits will be explored in order to get an improved idea and understanding of these traits in relation with criminal behaviour. In a broad sense, criminal behaviour or criminality can be defined as any act that violates the criminal law while crime indicates the specific action of criminal behaviour such as rape and murder. In this research paper, psychological traits are operationally defined as three main psychological traits which include self-control, aggressive behaviour and cognitive distortion. With this

in mind, the present paper aimed to address the linkage or correlation between these three psychological traits and criminal behaviour.

Self-Control and Criminal Behaviour

Self-control is considered as important construct in determining the likelihood of an individual's criminal behaviour. The growing body of psychological, sociological and criminological literatures has evidenced low self-control as a consistent and potential predictor of both criminal and deviant behaviour. In fact, poor self-control is perceived to be the primary cause of criminal and delinquent behaviour (Gottfredson & Hirschi, 1990). Furthermore, low self-control has also been associated with self-reported juvenile delinquency and bullying by juveniles (Brownfield & Sorenson, 1993).

Aggression and Criminal Behaviour

Violence and crime is often addressed as the product of aggression (Anderson & Bushman, 2002). Aggression is described as an overt behaviour carried out intentionally to harm another person who is motivated to avoid the harm. A variety of mechanisms linking aggression and violent behaviour have been proposed (Anderson & Dowden). The available evidence indicates that aggression has been of long-standing interest among social scientists especially in violence related studies (Andrews

& Bonta, 2010). Aggression is often assessed in relation to behavioral and conducts problems. A study by Warren et al. (2002) established a significant relationship between aggression and antisocial behaviour, which may lead a person's involvement in violent activities, including murder. Research on aggression *highlighted aggression as the basic ingredient of violent crime (Buker, 2011).*

Cognitive Distortion and Criminal Behaviour

In determining the possible factors for crime engagement, the importance of cognitive aspects has been recently examined within the field of criminology and social psychology. In general, cognitive distortion (CD) is defined as inaccurate or biased ways of attending to or conferring meaning upon experiences. Across the criminological literature, there is little consensus on the terminology pertaining to cognitive distortion. Various terms were provided for cognitive distortion, for instance, cognitive distortion represented with "rationalizations", "minimizations", "justifications", "antisocial attitudes", criminal thinking style", "social cognition", and "self-serving cognitive distortions" (Diefenbeck, 2005). Theoretically, cognitive distortion attempts to explain that individuals are able to block moral judgments in order to justify avoiding responsibility for own behavioral or attitudinal problems. Past researches have provided some evidence of Self-serving cognitive

distortion among the criminal population (Andrews, Dowden & Gendreau, 1929). Self-serving cognitive distortion often insulate the individual from blame or a negative self-concept.

The criminological literatures have extensively reported that cognitive distortions contribute to problematic emotional and behavioral responses which eventually lead to criminal and deviant behaviour. Studies among Malaysian murderers indicated that overall level of cognitive distortion

may affect in the number of killing methods. According to Kamaluddin et al., (2014) murderers who used multiple killing methods display higher level of cognitive distortion compared to those who killed their victim using a single method. More specifically, murderers who used multiple killing methods tend to display a form of cognitive distortions which are perceived as pre or post transgression rationalizations. On the basis of the reviewed literature following hypothetical model has been developed see figure 1



Figure 1. Research Model

Methods

Sample and Population

The population of relevance was all prisoners kept in the prisons of Shimla, Himachal Pradesh. The present study

involves voluntary participation by the prisoners. Researcher used convenient sampling method to collect the responses of all the participants. The size of the sample is 73 (N=73). The sample

comprised of male participants only. The age of the respondents ranged between 21-38 years.

Design

Correlational research design has been employed to understand the relationship between variables of interest and to see if these variables significantly correlated with each other. Further, regression analysis was computed to find out the predictors of criminal behavior.

Instruments

- **Self-Control Scale:** Participants responded on 10-item self-report scale developed by Tangney, J.P. and Boone, A.L. (2004). Items were rated on a 5- point Likert scale with 1-Not at all like me to 5-Very much like me. Some of the items were reverse scored on this scale. The reliability of the scale was reported .85 in previous studies.

- **Aggression Questionnaire:** 29-item aggression questionnaire was used which is developed by Buss and Perry (1992). Items were rated on 5-Point Likert scale with 1-extremely uncharacteristic to 5-extremely characteristic. The reliability of the scale was reported .82 in previous studies.

- **Cognitive Distortion Scale:** Cognitive Distortion Scale (CDS) developed by Briere (2000) was used to assess the cognitive distortion of the participants. Items

were measured on 5-Point Likert scale with 1-Never to 5-Very Often. The reliability of the scale was reported .89 in previous studies.

- **The Criminal Sentiment Scale:** The Criminal Sentiment Scale developed by Simourd (1997) was used to assess criminal attitudes. The CSS contains 41 items measured on a three-point Likert scale with 0- agree; 1- undecided or cannot make up your mind and 2- disagree. The reliability of the scale was reported .79 in previous studies.

Results

Correlation Analysis

The Correlations and directions of the study variables were examined by computing the Pearson (product moment) correlation coefficient (r). The Table 1 below shows the Pearson's correlation obtained for the variables. As it can be seen for the table that all the independent variables are found to have significant correlation with the dependent variable that is criminal behavior. Low self-control ($r=-.636^{**}$, $p<.01$) negatively and significantly correlated to criminal behavior. Aggression ($r=.694^{**}$, $p<.01$) and cognitive distortion also ($r=.611^{**}$, $p<.01$) positively and significantly correlated with criminal behavior.

Table 1: Pearson Correlation between predictor variables and criterion Variable for Total Sample (N=73).

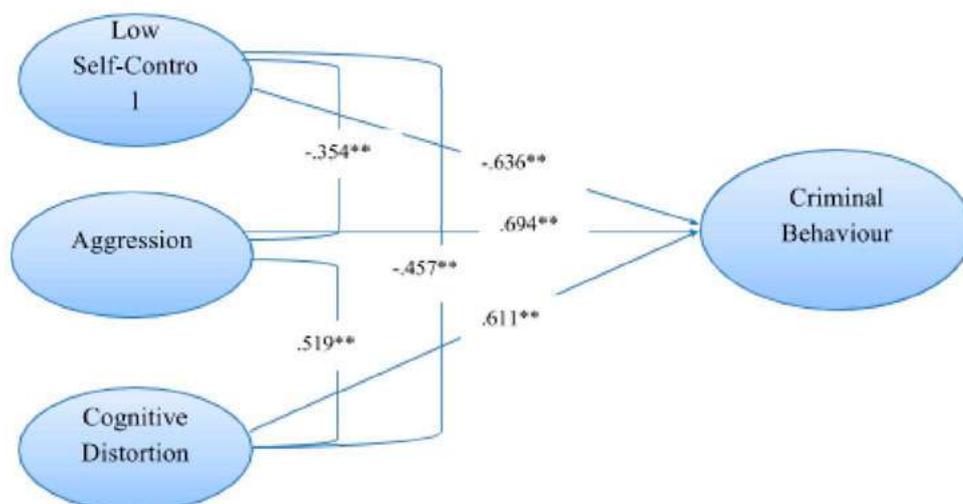
SR. NO	INDEPENDENT VARIABLES	DEPENDENT VARIABLE CRIMINAL BEHAVIOUR
1	Low Self-Control	-.636**
2	Aggression	.694**
3	Cognitive Distortion	.611**

N=73; ** $p < .01$

Figure 2 below shows inter-correlation between Low Self-Control and Aggression ($r = -.354^{**}$, $p < .01$), Low Self-Control and Cognitive Distortion ($r = -.457^{**}$, $p < .01$), Aggression and Cognitive

Distortion ($r = .519^{**}$, $p < .01$), Low Self-Control and Criminal Behaviour ($r = -.636^{**}$, $p < .01$), Aggression and Criminal Behaviour ($r = .694^{**}$, $p < .01$), and between Cognitive Distortion and Criminal Behaviour ($r = .611^{**}$, $p < .01$).

Figure 2. Inter-correlation between Low Self-Control, Aggression, Cognitive Distortion and Criminal Behaviour (N=73)



Regression Analysis

Regression is used to analyze the relationship between independent and dependent variables. The analysis outcome is the prediction of the dependent variables from the independent variables and can be characterized in terms of the strength of the relationship or its effect size.

Table 2 below indicates that when independent variables were entered in the regression model with Criminal Behaviour as

criterion, Aggression itself explained 48% of the variance. A significant increase of 17% was observed in R² when it was entered along with Low Self-Control accounting for 65% variance. A significant increase of 3% was observed when these variables were entered along with Cognitive Distortion accounting 68% of the total variance.

Table 2. Step-wise Regression Analysis for the Total Sample: Predictors of Criminal Behaviour (N=73)

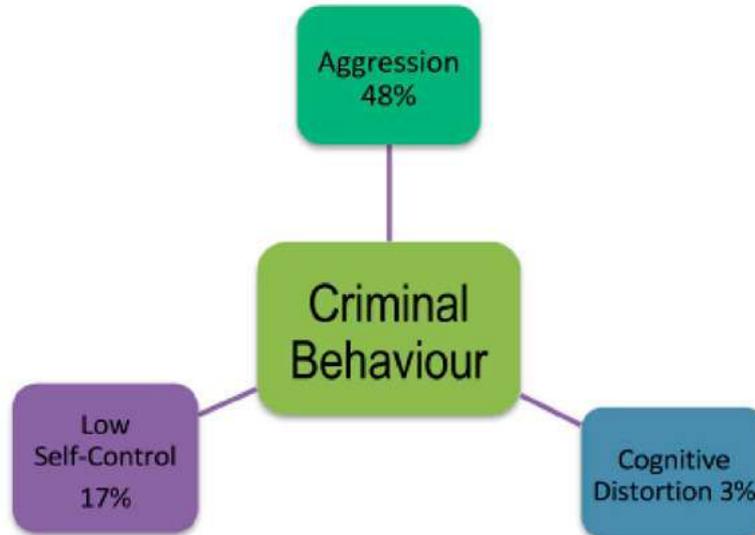
Sr. No.	Predictor	r	R	Beta Weight	R ²	R ² Change	F Change
1	Aggression	.694**	.694	.694	.482	.482 (48%)	66.050
2	Low Self-Control	-.636**	-.810	-.446	.656	.174 (17%)	35.422
3	Cognitive Distortion	.611**	.826	.200	.682	.026 (3%)	5.603

**p < .01

Figure 3 below shows the graphical representing of the tabulated findings of regressed independent variables. It can be seen that Aggression (48%) has

explained the highest variance followed by Low Self-Control (17%) and Cognitive Distortion (3%). Together these predictors accounted for 68% variance.

FIGURE 3: Graphical Representation of Variance Explained by Aggression, Low Self-Control and Cognitive Distortion for Criminal Behaviour.



Discussion

Based on the results of the present study, it can be fairly concluded that psychological traits which are low self-control, aggression, and cognitive distortion act as major psychological factors underlying criminal behaviour within an individual. The result indicates that low self-control is significantly and positively related to criminal behaviour. General Theory of Crime (GTC) of Gottfredson and Hirschi's (2011) supports the claim that low self-control is significantly related to crime and other analogous or imprudent behaviors. According to General Theory of Crime, self-control is defined as "the tendency to avoid acts whose long term costs exceed their momentary advantages". It reflects the ability of an individual to refrain from short term gratification. In other words, individuals who lack

self-control are less likely to consider the negative outcomes of their actions and are more readily to indulge in behaviours that produce short term pleasures. In addition, low self-control is claimed to be the single "most important individual difference cause of crime and delinquency". Individuals who lack self-control are often characterized as individuals who failed to control his or her thoughts, feelings, and behaviour in a positive manner. According to Gottfredson and Hirschi (1994), General Theory of Crime provides empirical evidence of the role of self-control as a principal causal agent of criminal behaviour. Therefore the role of self-control as important predictor of crime and criminal behaviour is well evidenced. The present study also demonstrated significant positive correlation

between aggression and criminal behaviour. According to Buss (1961), aggression is characterized as the outcome of the links between emotions (anger), thoughts (hostility), and aggressive behaviour. One of the models that have been used in criminological studies is the Four Structure Aggression Model (AM) by Buss and Perry (1992). Buss and Perry's Aggression Model describes four dispositional sub-traits of aggression. The types of aggression are: physical aggression, verbal aggression, anger and hostility. Researches have highlighted aggression as the basic ingredient of violent crime. The findings from the accumulated literatures indicate that aggression leads to violence. Anderson and Bushman (2002) claimed violence as aggression; has the goal of extreme harm, including death. The present study also indicates significant positive correlation between cognitive distortion and criminal behaviour. Gilbert (1998) takes an approach in evolutionary psychology to explain the purpose of cognitive distortions and the reasons why they develop from faulty information processing. Gilbert suggested that cognitive distortions are not simply maladaptive thought patterns, but rather that they are adaptive reactions in response to the perception of threat and said that distorted thought pattern may make an individual engage in violent and criminal behaviour. Theoretically, cognitive distortion attempts to explain that individuals are able to block moral judgments

in order to justify avoiding responsibility for own behavioural or attitudinal problems. The criminological literatures have extensively reported that cognitive distortions contribute to problematic emotional and behavioural responses which eventually lead to criminal and deviant behaviour (Andrews & Dowden, 1999). The present study successfully demonstrated linkage between these psychological traits and criminal behaviour. Identifying such linkages is vital for prevention, intervention, and rehabilitation efforts. The findings of this study make an important contribution to Indian criminology literature by establishing the relationship between low self-control and aggression among male prisoners. However, the present study has several limitations. Since, this study focused on a male prisoner's sample, results cannot be generalized to the overall prison population. Furthermore, since the present study recruited respondents from Shimla only, the findings were not applicable for other parts of India. Therefore, the present findings should be considered within Shimla male prison population. As for future directions, studies concerning both gender and other parts are essential in order to provide a better and comprehensive finding on the associations of low self-control, aggression and cognitive distortion with criminal behaviour among the prisoner population.

Conclusion

In brief, the present study achieved its goal by ascertaining the associations between psychological traits (viz. low self-control, aggression, cognitive distortions) and criminal behaviour among male prisoners by accounting for 68% of variance. The findings are quite significant

and understanding criminal behaviour will help psychologists, psychotherapists, individual, members of the criminal-justice system, and the community to come up with various early interventions and rehabilitation efforts.

Acknowledgements

The author would like to express her sincerest gratitude and thanks to the staff of prisons for supporting this study and respondents for their valuable support and encouragement.

References

- Anderson, C.A., & Bushman, B.J. (2002). Human aggression. *Annual Review of Psychology*; 53: 27-51.
- Andrews D.A., & Dowden, C., (1999). A meta-analytic investigation into effective correctional intervention for female offenders. *Forum on Corrections Research*; 11: 18-21.
- Andrews, D.A., & Bonta, J. (2010). *The Psychology of Criminal Conduct*. (5th ed.) New Providence, New Jerzy: Matthew Bender.
- Briere, J. (2000). *Cognitive Distortion Scales professional manual*. Odessa, FL: Psychological Assessment Resources.
- Brownfield, D., & Sorenson, A. (1993). Self-control and juvenile delinquency: Theoretical issues and an empirical assessment of selected elements of a general theory of crime. *Deviant Behavior*; 14: 243-64.
- Buker H., (2011). Formation of self-control: Gottfredson and Hirschi's general theory of crime and beyond *Aggression and Violent Behavior*; 16: 265-276.
- Buss, A.H. (1961). *The Psychology of Aggression*. New York: Wiley.
- Buss, A.H., & Perry, M.P. (1992). The Aggression Questionnaire. *Journal of Personality and Social Psychology*; 63: 452-459.
- Diefenbeck, C.A. (2005). *The roles of cognitive distortions and dysfunctional attitudes in nurses experiencing burnout*. Unpublished doctoral dissertation, Philadelphia College of Osteopathic Medicine, Philadelphia.
- Gendreau, P., Grant, B. A., Leipeiger, M., & Collins, C. (1979). Norms and recidivism rates for the MMPI and selected

- experimental scales on a Canadian delinquent sample. *Canadian Journal of Behavioral Science*, 11, 21–31.
- Gilbert, P. (1998). The evolved basis and adaptive functions of cognitive distortions. *British Journal of Medical Psychology*, 71, 447-463.
- Gottfredson & Hirschi's (2011). General theory of crime and beyond Aggression and Violent Behavior; 16: 265–276.
- Gottfredson, M.R., & Hirschi, (1990). *T. A General Theory of Crime*. Stanford, CA: Stanford University Press.
- Gottfredson, M.R. (2006). The empirical status of control theory in criminology. In F. T. Cullen, J. P. Wight, & K. R. Blevins (Eds.), *Advances in criminological theory*, vol. 15: Taking stock: The status of criminological theory, 205-230. New Brunswick, New Jersey: Transaction.
- Gottfredson, M.R. (2007). Self-control theory and criminal violence. In D.J. Flannery, A.T. Vazsonyi, & I.D. Waldman (Eds.), *The Cambridge handbook of violent behavior and aggression*, 533-544. New York: Cambridge University Press.
- Hirschi, T., & Gottfredson, M.R. (1994). *The generality of deviance*. Stanford, CA: Stanford University Press.
- Kamaluddin, M.R., Md. Shariff, N.S., Nur-Farliza, S., Othman, A., Hj. Ismail K, & Mat Saat, G.A. (2014). Psychological traits underlying different killing methods among Malaysian male murderers. *Malaysian Journal of Pathology*; 36 (1): 41 – 50.
- Pratt, T.C. & Cullen, F.T. (2000). The empirical status of Gottfredson and Hirschi's general theory of crime: a metaanalysis. *Criminology*, 38: 931– 964.
- Simourd, D.J. (1997). The criminal sentiments scale-modified and pride in delinquency scale: Psychometric properties and construct validity of two measures of criminal attitudes. *Criminal Justice and Behavior*, 24, 52–70.
- Simourd, D.J., & Van De Ven, J. (1999). Assessment of criminal attitudes: Criterion-related validity of the Criminal Sentiments Scale-Modified and Pride in Delinquency Scale. *Criminal Justice and Behavior*, 26, 90–106.
- Warren J.I, Hurt S., Loper, A.B., Bale, R., Friend, R., & Chauhan, P. (2002). Psychiatric symptoms, history of victimization, and violent behavior among incarcerated female felons: An American perspective. *International Journal of Law and Psychiatry*; 25: 129-149.



2017

Revista Latinoamericana de Psicología Positiva

PSYCAP

ISSN 0719-4420

Con el Patrocinio de:

