



Universidade do Estado do Rio de Janeiro

Centro de Educação e Humanidades

Instituto de Psicologia

Raquel Biserra Rocha

**Capital psicológico e produtividade: um estudo com empregados em regime
de CLT**

Rio de Janeiro

2021

Raquel Biserra Rocha

Capital psicológico e produtividade: um estudo com empregados em regime de CLT

Dissertação apresentada, como requisito parcial para obtenção do título de Mestre, ao Programa de Pós-Graduação em Psicologia Social, da Universidade do Estado do Rio de Janeiro.

Orientadora Prof.^a Dra. Edna Lúcia Tinoco Ponciano

Rio de Janeiro

2021

CATALOGAÇÃO NA FONTE
UERJ / REDE SIRIUS / BIBLIOTECA CEH/A

R672	Rocha, Raquel Biserra. Capital psicológico e produtividade: um estudo com empregados em regime CLT / Raquel Biserra Rocha. – 2021. 92 f. Orientadora: Edna Lúcia Tinoco Ponciano Dissertação (Mestrado) – Universidade do Estado do Rio de Janeiro. Instituto de Psicologia. 1. Psicologia Social – Teses. 2. Capital Psicológico – Teses. 3. Produtividade – Teses. I. Ponciano, Edna Lúcia Tinoco. II. Universidade do Estado do Rio de Janeiro. Instituto de Psicologia. III. Título. bs CDU 316.6
------	--

Autorizo, apenas para fins acadêmicos e científicos, a reprodução total ou parcial desta dissertação, desde que citada a fonte.

Assinatura

Data

Raquel Biserra Rocha

Capital psicológico e produtividade: um estudo com empregados em regime de CLT

Dissertação apresentada, como requisito parcial para obtenção do título de Mestre, ao Programa de Pós-Graduação em Psicologia Social, da Universidade do Estado do Rio de Janeiro.

Aprovada em 20 de agosto de 2021.

Banca Examinadora:

Prof.^a Dr.^a. Edna Lúcia Tinoco Ponciano (Orientadora)
Instituto de Psicologia - UERJ

Prof.^a Dr.^a. Maria Clélia Pacheco Lassance
Universidade Federal do Rio Grande do Sul - UFGS

Prof.^a Dr.^a. Narbal Silva
Universidade Federal de Santa Catarina - UFSC

Rio de Janeiro

2021

DEDICATÓRIA

Dedico este trabalho ao meu filho Heitor, que veio ao mundo para iluminar meus dias e me dar forças para continuar na busca incessante pelo conhecimento.

AGRADECIMENTOS

À Professora Edna Ponciano, orientadora, por ter concordado com o meu tema desde o início e ter acreditado que daria certo.

Aos professores Narbal Silva e Maria Célia Lassance, por terem ampliado meus horizontes no mar da Psicologia Positiva e terem participado tão gentilmente da banca de avaliação.

À UERJ, universidade que tanto me orgulho em fazer parte, por ter me concedido a oportunidade de trilhar mais essa trajetória em minha carreira acadêmica, carregando o nome de tão renomada instituição em meu curriculum.

A todos que se dispuseram a participar da pesquisa sem nenhuma objeção, acreditando no resultado positivo da pesquisa.

Aos meus pais, minha base, meus amores, pelo apoio incondicional que sempre me deram e pelas orações pedindo a Deus que Ele me sustentasse nessa jornada.

Ao meu marido e ao meu filho, de quem roubei tempo precioso, que souberam compreender e apoiar minhas (muitas) ausências.

O que importa na vida não é o simples fato de ter vivido. A diferença que fizemos na vida dos outros, é que vai determinar a importância da vida que conduzimos.

Nelson Mandela

RESUMO

ROCHA, Raquel Biserra. *Capital psicológico e produtividade: um estudo com empregados em regime de CLT*. 2021. 92f. Dissertação (Mestrado em Psicologia Social) – Instituto de Psicologia, Universidade do Estado do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2021.

O conceito de capital psicológico está ligado às organizações e é composto por quatro dimensões: autoeficácia; esperança; otimismo e resiliência. Os estudos do comportamento humano nas organizações buscam entender as razões que levam as pessoas a se comprometerem, apresentarem desempenho eficiente e sentirem-se bem nas organizações onde trabalham. Com base nessa abordagem teórica, foi realizada uma investigação empírica de natureza quantitativa com o objetivo de analisar a relação entre o capital psicológico, em adultos trabalhando em empresas com carteira assinada em regime CLT, e a produtividade individual de cada participante da pesquisa, de modo que possa contribuir para o desenvolvimento de ambos os temas. Como objetivos específicos buscou-se identificar a relevância do Capital Psicológico para a produtividade nos diversos segmentos de atuação de diferentes organizações; analisar as diferenças de *score*, do capital psicológico e da produtividade, entre trabalhadores de diferentes faixas etárias/gerações; diferentes setores organizacionais; e entre trabalhadores com diferentes tempos de trabalho. A pesquisa contou com uma amostra de 340 participantes composta por adultos, de ambos os sexos, trabalhando com carteira assinada em regime de CLT. Utilizou-se dois instrumentos de medida validados no Brasil. São eles: IAPT – Instrumento rápido para a avaliação de trabalhadores durante uma jornada de trabalho e ICPT-25 – Inventário de Capital Psicológico no Trabalho. Os resultados da análise da pesquisa revelaram um efeito positivo do capital psicológico sobre a produtividade. Desta maneira, confirma-se a importância de estudos acerca do tema e ao final apresenta-se sugestões que podem fomentar o desenvolvimento de pesquisas futuras.

Palavras-chave: Capital Psicológico. Produtividade. Psicologia Organizacional Positiva.

ABSTRACT

ROCHA, Raquel Biserra. *Psychological Capital and Productivity: a study with employees under CLT regime*. 2021. 92f. Dissertação (Mestrado em Psicologia Social) – Instituto de Psicologia, Universidade do Estado do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2021.

The concept of psychological capital is connected to the organizations and is composed of four dimensions: self-efficacy; hope; optimism and resilience. Studies of human behavior in organizations seek to understand the reasons that lead people to commit themselves, perform efficiently and feel good in the organizations where they work. Based on this theoretical approach, an empirical quantitative investigation was carried out with the aim of analyzing the relationship between psychological capital, in adults working in companies with a formal contract under the CLT regime, and the individual productivity of each research participant, in a way that can contribute to the development of both subjects. As specific objectives, it was sought to identify the relevance of Psychological Capital for productivity in the different segments of activity of different organizations; analyze the score differences between psychological capital and productivity among workers of different age groups/generations; different organizational sectors; and among workers with different working periods. The research included a sample of 340 participants, composed of adults, of both gender, working in companies with a formal contract under the CLT regime. Two measurement instruments validated in Brazil were used. They are: IAPT – Rapid instrument for the assessment of workers during a working day and ICPT-25 – Inventory of Psychological Capital at Work. The results of the survey analysis revealed a positive effect of psychological capital on productivity. In this way, the importance of studies on the subject is confirmed and, at the end, suggestions that can encourage the development of future researches are presented.

Keywords: PsyCap. Psychological Capital. Productivity. Positive Organizational Psychology.

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Tabela 1 –	Dados Sociodemográficos da Amostra (n = 340).....	54
Tabela 2 –	Médias, Desvios Padrões, e Correlações entre as Variáveis do Estudo (n = 340).....	59
Figura 1 –	Comparação entre as Médias de Capital Psicológico por Gerações.....	62
Figura 2 –	Comparação entre as Médias de Produtividade por Gerações.....	63
Tabela 3 –	Resultados das ANOVAS com Tamanho de Efeito (σ^2) e Estatísticas dos Testes <i>Post Hoc</i>	63
Tabela 4 –	Resultados das ANOVAS com Tamanho de Efeito (σ^2) e Estatísticas dos Testes <i>Post Hoc</i>	64

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

APA	<i>American Psychological Association</i> /Associação Americana de Psicologia
CLT	Consolidação das Leis do Trabalho
CO	Comprometimento Organizacional
COO	Comportamentos de Cidadania Organizacional
COP	<i>Positive Organizational Behavior</i> /Comportamento Organizacional Positivo
HERO	<i>Hope, Efficacy, Resilience e Optimism</i>
HIV	Vírus da Imunodeficiência Humana
IAPT	Instrumento Rápido para Avaliação da Produtividade de Trabalhadores
KMO	<i>Kaiser-Meyer-Olkin</i>
OMS	Organização Mundial da Saúde
PAF	<i>Principal Axis Factoring</i>
PCQ-24	<i>Psychological Capital Questionnaire</i>
POB	<i>Positive Organizational Behavior</i> /Comportamento Organizacional Positivo
POS	<i>Positive Organizational Scholarship</i> /Estudo Organizacional Positivo
POT	Psicologia Organizacional e do Trabalho
RH	Recursos Humanos
SSPS	<i>Statistical Package for the Social Sciences</i>
TCLE	Termo de Consentimento Livre e Esclarecido

SUMÁRIO

	APRESENTAÇÃO	12
	INTRODUÇÃO	14
1	COMPORTAMENTO ORGANIZACIONAL POSITIVO	19
2	CAPITAL PSICOLÓGICO (PSYCAP)	27
2.1	Esperança	31
2.2	Autoeficácia ou Autoconfiança	33
2.3	Resiliência	35
2.4	Otimismo	37
2.5	Produtividade	41
3	APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DE DADOS	51
3.1	Definição do Objetivo e da Hipótese	51
3.1.1	<i>Objetivo Geral</i>	51
3.1.2	<i>Objetivos Específicos</i>	51
3.2	Hipótese	52
4	MÉTODO	53
4.1	Procedimentos	53
4.2	Caracterização da Amostra	53
4.3	Instrumentos	55
4.4	Procedimentos para a Análise de Dados	57
5	RESULTADOS	59
5.1	Análises realizadas	59
5.1.1	<i>Análise de correlação entre capital psicológico e produtividade</i>	59
5.1.2	<i>Comparação entre dois grupos de gênero e capital psicológico</i>	59
5.1.3	<i>Comparação entre dois grupos de gênero e produtividade</i>	60
5.1.4	<i>ANOVA de diferentes gerações para capital psicológico</i>	60
5.1.5	<i>ANOVA de diferentes gerações para produtividade</i>	61
5.1.6	<i>Análises de Regressão</i>	62
6	DISCUSSÃO	64
	CONCLUSÃO	69
	REFERÊNCIAS	72
	ANEXOS	Error! Bookmark not defined.

ANEXO A – Pedido de autorização para aplicação do instrumento IAPT de coleta de dados	82
ANEXO B – Pedido de autorização para aplicação do instrumento ICPT-25 de coleta de dados	83
ANEXO C – Termo de Consentimento Livre e Esclarecido para instrumentos quantitativos	84
ANEXO D – Ficha de dados sociodemográficos	85
ANEXO E – Inventário de Capital Psicológico no Trabalho – ICPT-25.....	87
ANEXO F – Instrumento rápido para a avaliação da produtividade de trabalhadores durante uma jornada de trabalho – IAPT	89
ANEXO G – Tabela com o desenho da pesquisa, objetivos e hipótese	90

APRESENTAÇÃO

Antes mesmo de me formar em Psicologia, eu já trabalhava em uma empresa privada no departamento de Recursos Humanos (RH). Na faculdade, este caminho era considerado pouco usual, uma vez que todos que seguiam o caminho da clínica em consultórios particulares, era considerado mais comum do que o RH.

Mesmo ainda sendo apaixonada pela clínica, a objetividade do cenário corporativo foi me aproximando da gestão de RH, e aos poucos fui me apropriando dos conceitos da Psicologia Organizacional no meu dia a dia. Em 2021 completei 15 anos de RH e 13 anos de formada em Psicologia. Ao longo desse tempo de experiência, o recrutamento e a seleção, em especial, passaram a fazer parte da minha vida diária, pois meu trabalho consiste em selecionar, entrevistar e recrutar os melhores profissionais, aqueles que mais se adequam à cultura e às necessidades da empresa. Aprendi a respeitar o momento de cada candidato de diferentes perfis que me procuravam, todos com a esperança de conseguir um emprego de carteira assinada.

A partir da prática, pude compreender que o motivo pelo qual eu me tornei psicóloga estava se realizando ali naquele momento: poder ajudar as pessoas. E eu não precisava estar na clínica para isso. O RH me proporcionava este sentimento de gratidão e ajuda ao próximo de alguma maneira.

Em um dado momento, a Psicologia Positiva entrou na minha vida e eu me apaixonei pelo assunto. Queria entender como funcionava a disciplina no âmbito organizacional, e parei para pensar o quanto eu gosto do meu trabalho e sinto prazer em fazer o que faço, tornando-me produtiva nas minhas atividades. Então me perguntei qual era o motivo de outras pessoas não se sentirem produtivas com suas funções atuais, e porque, depois da euforia inicial da entrada, algumas pessoas desanimavam e diminuía seu rendimento na função exercida.

Desse questionamento, surgiu a ideia de estudar a produtividade e as características positivas das pessoas, correlacionando-as em um estudo que gerou a presente pesquisa. A minha gravidez surgiu em meio à realização do mestrado, e continuar as aulas e a presente pesquisa tornou-se um grande desafio. A barriga ia crescendo, e o medo de não conseguir finalizar as aulas antes do bebê nascer aumentava também a cada dia. O primeiro desafio foi concluído com sucesso, pois consegui assistir às aulas até o último dia (com uma barriga enorme). Com a licença maternidade, veio de brinde a responsabilidade imensa de criar um bebê, e, para a minha surpresa e de toda a população mundial, tivemos a chegada da pandemia da Covid-19. Tudo isso em um curto período, que continua sendo vivido com muita intensidade.

Em tempos de pandemia da Covid-19, e diante do cenário de *home office* que precisou ser implantado repentinamente por muitas empresas, para aderir ao isolamento social, auxiliando, assim, na prevenção e na diminuição da proliferação do vírus, empregados e empregadores se viram desafiados a encontrar a medida adequada para a distribuição e execução das tarefas que antes eram feitas presencialmente nos escritórios. Desta forma, diante de todo o exposto, a proposta de dissertação de Mestrado em Psicologia Social a seguir, se propõe a discutir a relação entre o Capital Psicológico e a percepção de Produtividade do indivíduo, buscando uma maior aproximação e diálogo da Psicologia Positiva com as organizações.

INTRODUÇÃO

O trabalho se apresenta na vida das pessoas como um elemento central, necessário à sobrevivência, à dignidade, à autonomia e à própria constituição da identidade. Relacionado ao projeto de vida e reconhecendo-se o ser humano como ser social, a partir de um entendimento integral, o trabalho está no centro das questões das relações entre os seres humanos. É também fonte de identificação social e profissional, permite ao homem desenvolver uma atividade, aprimorar a sua capacidade de criar, a partir de um lugar social como trabalhador. Por isso, tornam-se importantes estudos relacionados ao assunto e desta forma a presente pesquisa discutirá a relação entre o Capital Psicológico e a percepção de Produtividade do indivíduo.

É muito comum hoje em dia, que as escolhas profissionais e construções de carreira sejam feitas levando em consideração trabalhos que confirmam propósito à própria existência, desta forma há a sensação de que a vida no trabalho vale a pena. Essa compreensão de propósito reflete a relevância que o trabalho possui na vida das pessoas, o modo como o trabalho acompanha as pessoas ao longo da vida através da construção de uma carreira, desta maneira determinando as condições materiais, culturais e institucionais que constituem seu ambiente, desenvolvendo seu padrão de qualidade de vida (MALVEZZI, 2014 apud GEREMIA; SCAPINI; SILVA, 2020). O trabalho vem representando a cada dia que passa um fenômeno psicossocial de extrema importância para a vida dos indivíduos uma vez que se tornou um elemento significativo para o desenvolvimento de autoconceito e construção de identidade do sujeito (MORIN, 2001; TOLFO, 2015 apud GEREMIA; SCAPINI; SILVA, 2020). De acordo com Morin (2001), as transformações econômicas e culturais ao longo do século XX motivaram mudanças na percepção do que é trabalho e nas relações que o ser humano estabelece com o trabalho.

As organizações encontram-se em meio a uma economia globalizada, cada vez mais complexa, e para ganhar vantagem competitiva, diante do mercado atual e de seus concorrentes, é preciso contar com a inovação dos recursos humanos que nela trabalham. Para enfrentar esse desafio é necessário aproveitar ao máximo o potencial de cada empregado dentro da organização. O cenário atual, marcadamente competitivo, onde os empregados cada vez mais são considerados a principal fonte de sucesso organizacional, torna-se imprescindível o estudo de variáveis psicológicas que permitam compreender atitudes e comportamentos dos indivíduos no contexto das empresas. Bem como assevera Chiavenato (2004), para uma boa gestão estratégica, ampliar o conhecimento sobre atitudes e comportamentos humanos presentes no ambiente organizacional, uma vez que as pessoas são as que mais podem contribuir para o

aumento ou limitação das forças e fraquezas de uma organização, dependendo da forma como elas são tratadas.

A importância e os benefícios do bem-estar e da atenção aos aspectos positivos no ambiente organizacional melhoram a atuação dos recursos humanos e consequentemente favorecem a qualidade dos processos organizacionais. Uma abordagem organizacional voltada para uma maior atenção às qualidades humanas positivas dos empregados vem tomando o lugar do foco em deficiências e lacunas de competências. O movimento da Psicologia Positiva surgiu há alguns anos atrás, quando um grupo de psicólogos liderados por Martin Seligman compreendeu que, apesar dos reconhecidos resultados alcançados na procura de tratamentos efetivos para doenças e problemas psicológicos, o principal foco da atenção da investigação e da prática da Psicologia centrava-se, unicamente nos aspectos negativos e nas patologias dos indivíduos, negligenciando uma abordagem positiva do funcionamento e comportamento humanos (LUTHANS, 2002).

O desafio lançado por este grupo de psicólogos em redirecionar o foco da investigação na área da Psicologia para o estudo e compreensão dos fatores e forças que permitem aos indivíduos, grupos, organizações e comunidades prosperar, resultou assim na construção de uma teoria e investigação empírica que constitui a base da Psicologia Positiva (LUTHANS, 2002). A Psicologia Positiva nas organizações surge para conduzir a empresa para o lado positivo, promovendo por meio de estratégias e metodologias, ambientes de trabalho com significado e dignos da dedicação genuína dos seus membros; empregados atuando em conformidade com a organização, no sentido de que ela seja merecedora do investimento dos seus clientes; e líderes capazes de justificar a existência da organização com base nos seus benefícios para a sociedade.

Precisamos explorar o potencial daquilo que cada um tem de melhor, e de modo geral, essa prática fornece evidências sobre a importância de construir a empresa com base nos pontos fortes de seus empregados, em vez de tentar ajustar o seu perfil ao exigido pela empresa. Para a gestão corporativa essa mudança de enfoque pode ter consequências importantes, e se aplica a situações vivenciadas no dia a dia, como as decisões de promoção de profissionais de perfis tecnicamente muito bons, porém pouco motivados para as tarefas que cabem a um gestor realizar. Desse modo pode acarretar um afastamento do empregado de seus pontos fortes, sendo atribuídos a ele trabalhos nos quais se sente pouco confortável e capacitado, refletindo de um modo geral, nas equipes e no ambiente de trabalho (SIMÓN, 2009).

O comportamento organizacional positivo procura estudar as capacidades psicológicas dos indivíduos que podem ser medidas, geridas e desenvolvidas, no sentido de trazer um melhor

desempenho organizacional. Ou seja, procura compreender de que forma os recursos psicológicos nele incorporados são capazes de gerar valor para as organizações (LUTHANS; YOUSSEF; AVOLIO, 2007). Uma maior competitividade é gerada a partir de práticas de gestão orientadas para a criação de ambientes organizacionais mais ricos do ponto de vista humano e da gestão. Porém esse desafio carrega consigo uma dificuldade: é mais fácil seguir pelo caminho do foco nas fragilidades, fraquezas e problemas, do que pelo caminho de encarar as pessoas como potenciais talentos a desenvolver. Por isso a dificuldade de encontrar organizações que adotem práticas genuinamente positivas (CUNHA et al., 2010). O cultivo da positividade tem efeitos que ultrapassam os benefícios emocionais afetando nossas relações e nossa saúde, por isso é preciso cultivar comportamentos que promovem sucesso e realização, de forma a criar um futuro com mais oportunidades (SHAWN ACHOR, 2012).

Vivemos atualmente em um mundo no qual o jovem não procura tão somente o emprego dos sonhos e o dinheiro que vem atrelado a ele. Estamos falando de trabalho com paixão, com propósito e com motivação. Podemos dizer que hoje, o modelo de trabalho que tem como vínculo exclusivamente o acúmulo patrimonial, já não é mais significativo. As pessoas querem que o trabalho traga satisfação, precisam sentir-se realizadas. As pessoas não procuram, nas suas vidas de trabalho, exclusivamente resultados financeiros, procuram um trabalho com significado tanto quanto um salário. Esperam ser tratadas com dignidade, respeito e justiça e querem crescer e desenvolver-se enquanto pessoas e profissionais. As organizações positivas são possíveis, são desejáveis e podem conciliar maior bem-estar individual e maior desempenho organizacional (CUNHA et al., 2010).

De acordo com Malvezzi (2014), o trabalho é uma prática transformadora da realidade que viabiliza a sobrevivência e a realização do ser humano. Há maiores chances de adoecimento mental e síndromes ocupacionais quando a relação entre o trabalho e o indivíduo é permeada por significados negativos. A Psicologia Organizacional e do Trabalho (POT) também tem passado por inúmeras transformações nos últimos anos, juntamente com as mudanças tecnológicas e sociais registradas no mundo do trabalho.

Os gestores atualmente começam a reconhecer que, para além da importância dos bens tangíveis e dos recursos físicos, um investimento em capital humano e social parece ser um fator chave para o sucesso sustentado do desempenho da organização. Porém, apesar do reconhecimento de que o capital humano pode ter uma contribuição importante para a vantagem competitiva das organizações, a maioria das organizações de hoje não está aproveitando o potencial completo dos seus recursos humanos. A atenção dos gestores sempre esteve voltada para as questões relacionadas com o capital econômico, ou seja, com os ativos financeiros e

bens tangíveis ao dispor das organizações, porém há algum tempo estes perceberam que concentrar e acumular mais este tipo de recursos, outrora considerados vitais para o sucesso da organização, já provou ser insuficiente para alcançar fontes sustentáveis de vantagem competitiva. Para que um recurso se torne uma competência importante para as organizações é necessário que este não seja facilmente reproduzido pela concorrência e é nesta fase que fatores não-financeiros entram na equação da vantagem competitiva. Por este motivo, o Capital Psicológico é apresentado pelos seus autores e investigadores, como um construto que as organizações devem procurar desenvolver e no qual devem investir como forma de melhorar o desempenho dos seus empregados e assim garantir um crescimento sustentável (LUTHANS, 2002).

Capital Psicológico e Produtividade fazem parte dos estudos do comportamento humano, relacionados às organizações. Esses conceitos surgem de estruturas teóricas distintas, que lhes dão suporte, tendo pressupostos próprios. Estas duas abordagens são apresentadas, respeitando os contextos teóricos em que emergiram. Deste modo, a Psicologia Organizacional Positiva é abordada inicialmente, seguida do Capital Psicológico e das suas dimensões. A Produtividade, por último, conta a história do surgimento da teoria da produtividade e do trabalho. Com a intenção de encontrar pontos comuns entre as duas áreas de conhecimento, são discutidas possíveis relações entre estas concepções teóricas. O estudo do problema apresentado pode propiciar novos saberes à área da Psicologia Positiva e, em termos práticos, o resultado desta pesquisa poderá ampliar os conhecimentos na área de Psicologia Organizacional Positiva, sendo uma base para atuar nas organizações.

Para a sustentação deste projeto organizou-se uma revisão da literatura dividida em três etapas: a primeira etapa trata do Comportamento Organizacional Positivo (COP), que é uma abordagem para o bem-estar no trabalho pela perspectiva da Psicologia Positiva, também conhecido como COP (*POB – Positive Organizational Behavior*) (LUTHANS, 2008). Luthans (2008) ainda define COP como: o estudo e a aplicação de forças positivas de recursos humanos e capacidades psicológicas que podem ser medidas, desenvolvidas e gerenciadas para melhorar o desempenho no local de trabalho.

Na segunda etapa, são apresentadas as principais teorias e conceitos da fundamentação teórica sobre Capital Psicológico. Inicialmente, é abordado o histórico e a definição da teoria do capital psicológico, destacando o surgimento da Psicologia Positiva; logo após, são apresentados os conceitos de capital psicológico e suas dimensões que são: a auto eficácia (ou confiança na capacidade própria para atingir as metas propostas), a esperança (motivação voltada para o cumprimento de um objetivo), o otimismo (confiança na resolução positiva de

acontecimentos futuros) e a resiliência (capacidade de enfrentar regularmente condições adversas ou arriscadas).

Já a terceira etapa, trata da produtividade e o que envolve este conceito. Drucker (1992) acrescenta que no meio empresarial a produtividade é uma palavra-chave pela sua importância em assegurar a sobrevivência e o sucesso das empresas. No capítulo posterior, com a discussão dos dados da pesquisa, são feitas análise de correlação, respondendo diretamente aos objetivos específicos de identificar a relevância do Capital Psicológico para a produtividade em diversos segmentos de atuação; trabalhadores de diferentes faixas etárias; diferentes setores organizacionais e diferentes tempos de trabalho, e o objetivo principal de investigar a relação entre o capital psicológico, em adultos trabalhando em empresas com carteira assinada em regime da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), e a produtividade individual de cada participante da pesquisa.

1 COMPORTAMENTO ORGANIZACIONAL POSITIVO

A Psicologia Organizacional Positiva foi definida como o estudo e a aplicação de habilidades e forças psicológicas que podem ser medidas e desenvolvidas para melhorar o desempenho. O termo é usado para identificar uma nova abordagem na gestão de recursos humanos. A Psicologia organizacional positiva é um estudo científico que eleva, e não apenas desafia, os empregados e suas empresas. Ele propõe que façamos perguntas sobre o que dá certo, o que dá vida, o que inspira e o que é experimentado como bom, além do que é problemático e difícil nas organizações (NELSON; COOPER, 2007). De acordo com Donaldson e Ko (2010), a Psicologia Organizacional Positiva é o estudo científico de experiências e traços subjetivos positivos no local de trabalho e em organizações positivas, e sua aplicação é para melhorar a eficácia e a qualidade de vida das organizações.

A Psicologia Organizacional Positiva busca identificar motivações, capacitadores e efeitos dos padrões organizacionais positivos, entender como eles são facilitados e porque eles trabalham em primeiro lugar, tudo na tentativa de encontrar maneiras de capitalizar sua existência. Hoje sabemos que a organização positiva é possível em estruturas que apresentam características específicas, como redes sociais fortes, valores e rotinas que possibilitam a ação individual (SOUNDERS, 2020).

Existem duas abordagens para o bem-estar no trabalho da perspectiva da Psicologia Positiva e incluem COP (LUTHANS, 2008) e Estudo Organizacional Positivo (*POS – Positive Organizational Scholarship*) (CAMERON; DUTTON, 2003). Luthans define COP como: o estudo e a aplicação de forças positivas de recursos humanos e capacidades psicológicas que podem ser medidas, desenvolvidas e gerenciadas para melhorar o desempenho no local de trabalho.

A ênfase na performance pela perspectiva do COP criou oposição ao priorizar o sucesso dos negócios e maximizar o resultado dos empregados, mas, como Zwetsloot e Pot (2003) argumentaram, esses dois pontos de vista não se opõem necessariamente, uma vez que muitas empresas são conhecidas por colocarem seus empregados em primeiro lugar e comprovadamente prosperarem. Para fazer parte do quadro teórico do COP, os construtos precisam construir-se como uma força psicológica positiva, mensurável, gerenciável, passível de ser desenvolvida e que conduza o desempenho eficaz no trabalho. Esta diferenciação é largamente reforçada nos trabalhos do COP para evitar que esta corrente de pesquisa, assim como a Psicologia Positiva, seja confundida com livros de autoajuda, pensamento positivo ou

modismos que não possuem o rigor científico, proposto por seus pesquisadores (LUTHANS; YOUSSEF, 2007).

Quinn (2015) criou um gerador de organizações positivas, onde descreve o passo-a-passo de um processo que deve ser seguido por aqueles que pretendem realizar práticas positivas em suas organizações. Neste mesmo capítulo descreve 100 atividades que já foram colocadas em prática em empresas reais e que funcionaram para alcançar o propósito positivo. Podemos citar alguns casos reais como por exemplo: *Microsoft, Ford, Chipotle, Facebook, Fedex, IBM, Deloitte*, dentre tantas outras.

A proposta do COP é reconhecer o impacto positivo do capital humano nas empresas, propondo instrumentos para identificar, medir, gerenciar e expandir este recurso de valor diferenciado que são as pessoas no desempenho de seu trabalho (LUTHANS; YOUSSEF; AVOLIO, 2015). Os construtos que atendem a esses critérios de inclusão são os seguintes: identificação com a empresa, justiça organizacional, comportamento de cidadania organizacional, confiança na empresa, comprometimento organizacional, satisfação no trabalho e capital psicológico. Faremos uma pequena introdução sobre cada tópico, porém lembramos que esta pesquisa é dedicada à apresentação e à análise do capital psicológico que terá um capítulo específico para o assunto.

A reestruturação necessária hoje em dia, gerada pela economia global obriga as organizações a fazerem muitas mudanças, porém essas mudanças podem falhar porque o empregado se apegue a antigas práticas, quando sente sua autoestima e seu bem-estar ameaçados com a incerteza sobre como essas mudanças afetarão seu trabalho. Por outro lado, empregados com identificação positiva da organização demonstraram ser um fator determinante nos processos de mudança organizacional (TETRICK; QUICK; GILMORE, 2012). Pessoas que se identificam totalmente com sua organização mostram atitudes mais positivas em relação ao trabalho, menos intenções em pedir demissão, maior comportamento de cidadania organizacional e cooperam mais estreitamente com outros membros da organização (EISENBEISS; OTTEN, 2008).

Levando em consideração o impacto econômico, as organizações precisam saber como criar e desenvolver uma identificação bem-sucedida. O trabalho de Peters et al. (2013) demonstra que por tratar-se de um estado, este pode ser incentivado e desenvolvido pela implementação de programas que fortaleçam sentimentos de identidade corporativa e criem uma imagem positiva da organização como um todo. Bartels (2007) mostra que a identificação produz um aumento na autoestima do trabalhador, e ao mesmo tempo tem um impacto positivo no seu bem-estar, satisfação e produtividade.

Um outro tópico abordado é o da confiança, um elemento essencial para a construção dos relacionamentos humanos. Não há variável que influencie tanto o comportamento do grupo como a confiança e apesar de sua importância, trata-se de um assunto frágil, tão difícil de construir quanto de reconstruir. Embora especialistas concordem que não se sabe exatamente por que uma pessoa decide confiar ou não em alguém, eles afirmam que é possível perceber três componentes de julgamentos sobre a pessoa em quem se confia: competência, sinceridade e integridade (SEARLE; WEIBEL; DEN HARTOG, 2011).

Schoorman, Mayer e Davis (2007) identificaram dois aspectos em sua conceituação: um que acredita que a confiança se baseia na convicção e na troca, em que uma parte anulará seus interesses próprios em favor do interesse coletivo; e outro aspecto, que sustenta que a confiança está na expectativa que as coisas vão dar certo. No segundo caso, a confiança se baseia unicamente em previsibilidade, enquanto no primeiro também é preciso considerar a benevolência ou a boa-vontade.

Há duas grandes áreas de análise que foram identificadas como principais no estudo da confiança organizacional: a confiança no supervisor e a confiança na gerência. A confiança no supervisor se refere à vontade de um subordinado aceitar as instruções do seu superior direto, frente às ações que não pode controlar. Já a confiança na gerência desempenha um papel especial na geração de confiança organizacional, pois os empregados não apenas avaliam se vale a pena confiar na instituição a partir de eventos vividos, mas também a partir da conduta e dos modelos de comportamento da alta gerência (PALISZKIEWICZ, 2011).

Confiança na organização afeta os níveis de comprometimento, a intenção de pedir demissão ou permanecer na empresa e na satisfação no trabalho; enquanto confiar no supervisor, afeta a capacidade criativa e comportamentos colaborativos dos empregados. Nesse sentido, Flores (2011) aponta como variáveis explicativas da satisfação no trabalho, tanto confiança na solidez da empresa e as possibilidades de promover o crescimento, como a confiança em padrões éticos que a organização exhibe e gerencia em suas relações com o meio ambiente, clientes, fornecedores e com os próprios empregados.

O conceito de justiça organizacional refere-se às percepções que os empregados têm sobre o que é justo e o que é injusto dentro da organização. A Justiça é um requisito básico para uma operação eficaz nas organizações e para a satisfação pessoal de seus membros (PATLÁN-PÉREZ; TORRES; HERNÁNDEZ, 2012). Argumenta-se que a justiça é uma moeda com dois lados. Do lado negativo, sua ausência gera sérios problemas na organização, uma vez que a injustiça pode causar vingança, retaliação, diminuição de desempenho e dano moral. Do lado positivo, sua presença pode fazer muito mais do que evitar esses infelizes resultados, já que a

justiça age como uma espécie de amortecedor que permite que os empregados mantenham o respeito e a confiança na organização. Evidências empíricas recentes mostram que podemos criar percepções de justiça por meio de cinco tarefas de gerenciamento: seleção de pessoal, sistemas de recompensa, gerenciamento de conflitos, demissões e avaliação de desempenho. Por se tratar de tarefas diversas, todas envolvem um certo grau de risco já que eles determinam vencedores e perdedores. O cultivo da justiça nas organizações constitui uma excelente oportunidade de obter vantagem competitiva e retornos financeiros, além de ter empregados mais engajados e satisfeitos (AMBROSE, 2012).

Organ (1988) define Comportamentos de Cidadania Organizacional (CCO), como qualquer comportamento que beneficie ou se destine a beneficiar a organização, que é discricionária e excede as expectativas existentes para um certo papel.

De acordo com Felfe (2008), observou-se que o tipo de contrato de trabalho desempenha um papel importante na execução do CCO, a partir do momento que empregados temporários são menos comprometidos com a organização e eles possuem menos CCO do que empregados permanentes. Luthans (2007), então, mostrou o impacto positivo dos CCO para a organização e para os empregados. A empresa se beneficia com um grupo de empregados dedicados, que permanecerão mais tempo em seus postos de trabalho e farão produtos de maior qualidade, contribuindo para alcançar as metas organizacionais e fomentando um melhor clima organizacional. Pela perspectiva dos empregados, foi relatado que a execução de CCO aumenta a afetividade positiva, a satisfação com o trabalho e fortalece os laços entre os líderes e seus subordinados. Por esse motivo, e por se tratar de um construto passível de ser desenvolvido, existem muitas empresas implantando programas para contribuir com esses comportamentos por parte de seus empregados.

Segundo Dey (2012), o Comprometimento Organizacional (CO) refere-se ao grau que as pessoas se identificam, estão unidas com suas organizações e dispostas a continuar trabalhando nela. Inicialmente, o construto foi considerado unidimensional, uma vez que a ênfase era quase exclusivamente no apego afetivo à organização. No entanto, a concepção de CO, como uma construção multidimensional, vem se fortalecendo gradualmente. O modelo proposto por Meyer e Allen (1991) se encaixa nessa perspectiva, sintetizando as evidências coletadas por estudos anteriores, os autores argumentam que o CO é constituído por três fatores separados: compromisso afetivo (os laços emocionais que unem o indivíduo com o Organização), compromisso calculativo (conscientização dos empregados dos altos custos decorrentes da saída da organização) e compromisso normativo (o sentimento de dever ou obrigação de permanecer na organização). Em suma, na opinião de Meyer e Allen (1991), o

CO é um relacionamento definido pelo desejo, necessidade e obrigação de permanecer na organização.

De acordo com Carvalho et al. (2011), o compromisso afetivo tem consequências muito positivas para o desenvolvimento da empresa. A partir do momento que os empregados estabelecem relações afetivas, baseadas em experiências positivas e gratificantes, vividas dentro da sua organização, eles estarão mais dispostos a se sacrificar para alcançarem os objetivos organizacionais. Segundo os autores, qualquer organização que se esforça para desenvolver o comprometimento afetivo de seus membros ficaria satisfeito com uma equipe de empregados consubstancial com a empresa e as consequentes vantagens corporativas que isso traz.

Com duas décadas de pesquisa, o CO tem mostrado consequências benéficas individual e organizacionalmente. Os empregados com alto CO mostram mais atitudes positivas em relação ao trabalho e são mais propensos a redobrar seus esforços e melhorarem seu desempenho, também apresentam baixa intenção de pedir demissão e menores taxas de absenteísmo. Revisões recentes do conceito mostram que empregados com alto comprometimento emocional são mais satisfeitos com o trabalho, sentem-se mais felizes com as tarefas diárias e são mais propensos a se envolverem em comportamentos que fortaleçam a competitividade da organização (JOHNSON; CHANG, 2008). Portanto, a importância do CO não reside apenas na capacidade de influenciar a eficiência e o bem-estar dos empregados, mas também por ser uma das alternativas mais eficazes para alcançar os objetivos organizacionais.

O estudo de satisfação no trabalho mudou de uma posição secundária para lugar central de preocupação. Este lugar foi conquistado por inúmeras pesquisas que mostraram que a produtividade e desempenho das pessoas no trabalho estão intimamente relacionados com a satisfação dos empregados (BÖCKERMAN; ILMAKUNNAS, 2012). Ao mesmo tempo, a satisfação foi entendida como um estado emocional em relação aos vários aspectos do trabalho. Essa resposta emocional é um produto da congruência entre a posição e os valores pessoais do empregado. Yukl (2008) conceitua a satisfação no trabalho como o sentimento positivo que um sujeito experimenta ao fazer um trabalho que lhe interessa, em um ambiente que lhe permita sentir-se bem, no âmbito de uma organização que ache atraente e pela qual recebe várias compensações de acordo com suas expectativas.

No mercado de trabalho é possível encontrar diversos grupos de pessoas com características e comportamentos diferentes. O fator idade é uma das diferenças que podemos encontrar dentre esses grupos e é responsável pelos comportamentos peculiares em cada faixa etária ou em cada geração. O tema gerações têm sido estudado com recorrência a fim de buscar

um melhor entendimento do que realmente difere e converge entre esses grupos geracionais e o quanto esses aspectos podem impactar a sociedade de alguma forma. De acordo com Dante e Arroyo (2017), cada geração manifesta peculiaridades históricas e culturais, bem como interesses e perspectivas diferentes. Sendo assim, conhecer como as gerações se comportam torna-se estratégico para a produtividade e rentabilidade das empresas.

A geração de Baby Boomers é integrada por pessoas nascidas até o ano de 1964. Este período também é conhecido como “os anos dourados” e vivenciaram um cenário positivo pós-guerra e houve um aumento da taxa de natalidade em todo o mundo. Crianças que viveram nesse período foram criadas dentro de uma disciplina de estudo e trabalho muito rígida, e eram recompensadas quando obedeciam aos valores estabelecidos. Em decorrência desses ensinamentos compreendiam que só por meio de muito trabalho eram capazes de ascender profissionalmente, cumprindo suas obrigações com exatidão (OLIVEIRA, 2010 apud MELO; FARIA; LOPES, 2018).

A geração X refere-se aos nascidos de 1965 a 1981, essas pessoas adotaram uma postura de desconfiança, pois presenciaram um período de muitas mudanças e de diminuição do desenvolvimento corporativo, o que causou insegurança nos empregos e aumentou a crença de que se fossem leais à empresa, os empregos estariam garantidos (OLIVEIRA, 2010 apud MELO; FARIA; LOPES, 2018). Como não havia mais confiança na estabilidade, cresceu o número de pessoas autônomas, que queriam fazer a diferença trabalhando com aquilo que gostavam (VELOSO, 2016 apud MELO; FARIA; LOPES, 2018).

A geração Y ou *Millennial* surgiu em um cenário mundial no qual prevalecia a cultura da escassez de garantias, com os mercados voláteis. Já no Brasil, o país vivia uma instabilidade econômica e um processo de transição democrática, por isso essa geração é considerada aberta à exposição de suas expectativas, ou seja, diferentemente da geração anterior, possuem facilidade em expressar o que esperam das suas atividades e da empresa onde trabalham. As pessoas dessa geração têm o hábito de trocar de empresa com frequência, quando não são submetidas a desafios e não têm oportunidade de crescimento na ocupação que estão exercendo. Essa geração é constituída por nativos digitais, pessoas que cresceram com a tecnologia e mesmo as diversas mudanças e atualizações tecnológicas não assustam essa geração (VELOSO, 2016 apud MELO; FARIA; LOPES, 2018).

A importância da satisfação no trabalho reside em seus efeitos benéficos para os empregados e a organização. A organização pode influenciar a satisfação dos empregados por meio de políticas salariais justas, treinamentos para aumentar a produtividade, recompensas por performances excelentes, enquanto empregados satisfeitos podem contribuir para o trabalho

confiável, responsável e de qualidade, o que reduz os custos internos de qualquer processo de produção (YUKL, 2008).

Hombrados-Mendieta e Cosano-Rivas (2013) apontam que a felicidade com o trabalho influencia positivamente a satisfação com a vida em geral. Uma nova linha de pesquisa, argumenta que a interação social dos empregados contribui para que o assunto se amplie e compartilhe seus esforços para alcançar resultados interdependentes, favorecendo a satisfação no trabalho coletivo e altos níveis de satisfação coletiva são refletidas no aumento do desempenho organizacional. Foi sugerido também algumas razões adicionais para o impacto positivo da satisfação coletiva, como por exemplo, que empresas com altos níveis de satisfação, aumentam o desempenho coletivo devido à incorporação e retenção de empregados de destaque e, acima de tudo, que melhoram a qualidade dos relacionamentos, os membros do grupo começam a se tratar melhor, gerando verdadeira espiral ascendente do afeto positivo do grupo, que dá origem a laços permanentes de cooperação e mudanças substanciais no desempenho coletivo (WHITMAN; VAN ROOY; VISWESVARAN, 2010).

Passamos mais tempo no trabalho do que em qualquer outro lugar, e o trabalho desempenha um papel importante na formação do nosso senso de identidade. Identidades positivas relacionadas ao trabalho estão diretamente ligadas ao envolvimento nas atividades de trabalho. A identidade de uma pessoa é frequentemente definida pelas características do seu papel no trabalho e pelas qualidades presentes na organização. A identidade relacionada ao trabalho pode se tornar positiva pelo foco nos pontos fortes, e especificamente quando esses pontos fortes são percebidos como algo de valor, aumentando esses pontos fortes e cultivando a sensação de que eles têm um lugar na estrutura organizacional (ROTHBARD; PATIL, 2012).

Identidades positivas melhoram o funcionamento psicológico e são evidentes nos níveis de auto aceitação dos empregados, quanta importância eles atribuem ao crescimento pessoal e seu senso de domínio sobre a vida e o ambiente. O resultado é a coerência entre o que se faz no trabalho e quem é como pessoa, o que pode levar à exploração de novas possibilidades e maior capacidade de adaptação a um ambiente de trabalho em constante mudança (CREARY; CAZA; ROBERTS, 2015). Ainda para Creary, Caza e Roberts (2015), podemos dizer que a prevalência de emoções positivas típicas nesses ambientes também contribui para o aumento do funcionamento cognitivo e a criação de recursos sociais necessários para prosperar em um grupo. Sentimentos de entusiasmo e orgulho promovem satisfação e criatividade ocupacional.

As emoções positivas com efeito espiral ascendente, definido por Barbara Fredrickson, quando aplicado em ambientes de trabalho, mostrou que as interações positivas faziam as pessoas sentirem que elas estavam abrindo suas mentes para novas possibilidades, dando-lhes

uma sensação de esperança e foco positivo (SEKERKA; VACHARKULKSEMSUK; FREDRICKSON, 2012). Conexões de alta qualidade são caracterizadas por vitalidade, reciprocidade e consideração positiva. Essas características podem ser cultivadas, incentivando a expressão apropriada das emoções, desenvolvendo capacidade para suportar o estresse e inspirar a abertura de ideias. O impacto duradouro de conexões de alta qualidade é evidente por meio de um maior envolvimento, apego e comprometimento organizacional; maior resiliência e crescimento individual; e melhor cooperação e facilitação da aprendizagem (BAKER; DUTTON, 2007).

Ainda segundo Baker e Dutton (2007) a reciprocidade, por outro lado, é uma forma de cooperação em que os indivíduos fornecem algo de valor ao grupo sem esperar retornos imediatos e isso pode ser uma forma de ajuda ou compartilhamento de conhecimentos e *insights*. Essa forma de altruísmo leva a um aumento do fluxo de recursos, confiança elevada, conectividade e coesão em um grupo. No nível organizacional, conexões de maior qualidade permitem maior envolvimento dos empregados no trabalho e levam à coordenação relacional, marcada pelo conhecimento compartilhado, objetivos compartilhados e respeito mútuo. O crescimento desses tipos de recursos está associado a uma maior eficácia organizacional em termos de maior eficiência e maior desempenho, porque as pessoas em conexões de alta qualidade sabem em quem confiar (BAKER; DUTTON, 2007).

As redes positivas são uma força organizacional que explica como os laços positivos e as relações energizantes geradas pelas redes organizacionais estão ligadas ao desempenho individual. O cultivo de redes positivas leva a resultados positivos, como empoderamento, aumento do desempenho e até melhoria do bem-estar. Alguns relacionamentos são nitidamente energizantes, enquanto outros se esgotam e tem um impacto sobre os envolvidos em uma conversa ou interação onde a energia é construída ou drenada. Sentimentos positivos ou humor resultantes de uma interação positiva levam os empregados a serem mais engajados, atentos e produtivos (BAKER; DUTTON, 2007).

2 CAPITAL PSICOLÓGICO (PSYCAP)

A inserção da Psicologia no mercado de trabalho devido à Segunda Guerra Mundial é um dos marcos históricos da Psicologia, fundamental para a compreensão da trajetória da Psicologia Positiva. Em função das demandas criadas no período pós-guerra, a área da Psicologia começa a focar seus esforços e a sua atenção no sofrimento psíquico. Na década de 70, houve uma explosão de estudos científicos acerca de problemas psicológicos, e do efeito negativo de ambientes estressores (SELIGMAN, 2005). O movimento de mudança do enfoque na ênfase do sofrimento para o foco na saúde, começou a atingir a Psicologia em 1998, com o nascimento da Psicologia positiva e a presença de Martin Seligman na presidência da *American Psychological Association*/Associação Americana de Psicologia (APA). Anteriormente a este momento, a Psicologia havia deixado de lado estudos e pesquisas acerca dos aspectos positivos do ser humano, considerando em suas práticas principalmente os aspectos relacionados ao sofrimento (PALUDO; KOLLER, 2007).

Mihaly Csikszentmihalyi também foi outro pesquisador que percebeu a importância e a urgência da implantação de uma Psicologia Positiva. Essa percepção se deu por meio de sua vivência e experiência na Europa, no período da Segunda Guerra Mundial, ao testemunhar indivíduos que eram confiantes e bem-sucedidos social e economicamente ficarem desempregados de uma hora para outra, sem recursos financeiros e perderem *status* por serem desamparados socialmente, resultando em pessoas totalmente desacreditadas da vida e com a esperança perdida. Csikszentmihalyi observou também, que outras pessoas que presenciaram o mesmo ambiente de desordem, confusão e transtorno tiveram atitudes diferentes do que a grande maioria, mesmo em meio a tanto caos, permanecendo com as suas finalidades, expectativas e, principalmente com a sua integridade. Tal sensatez e calma dava esperanças àqueles outros mais desequilibrados, o que despertou o interesse do autor em compreender como aqueles indivíduos que se destacavam pela sua serenidade tinham tanta confiança, ânimo, estímulo e forças para permanecerem com a sua integridade e plenitude. Ao se debruçar sobre a questão, o pesquisador percebeu que procurar respostas nas religiões, nas filosofias de vida e na história da humanidade não lhe traria as desejadas conclusões, em vista de serem todos esses âmbitos muito abstratos e subjetivos. Vislumbrou, então, que a Psicologia é uma ciência natural que poderia ser uma provável resposta aos seus questionamentos, uma vez que aborda as questões básicas e elementares da vida humana (SELIGMAN; CSIKSZENTMIHALYI, 2000).

Em 2000, Seligman e Csikszentmihalyi começaram suas pesquisas sobre a Psicologia Positiva e sua aplicabilidade abordando a questão da prevenção, buscando que as pessoas se

esquivassem da depressão, evitassem a ansiedade e se afastassem da dependência. Os pesquisadores observaram então, que a melhor medida seria identificar as competências do indivíduo (coragem, otimismo, ética no trabalho, honestidade, mentalidade futura, fé, esperança, perseverança etc.), levantar o que ele possuía de melhor e aumentar suas forças, capacidades e virtudes, evitando focar nas deficiências, limitações, pontos negativos, além de reparar as fraquezas. (SELIGMAN; CSIKSZENTMIHALYI, 2000). Segundo Seligman (2011), a Psicologia Positiva é a área da Psicologia que estuda os fundamentos psicológicos do bem-estar e da felicidade, bem como os pontos fortes e virtudes humanas. A Psicologia Positiva é definida como uma teoria que tem enfoque científico e é aplicada para descobrir e promover o funcionamento positivo dos indivíduos e de suas qualidades (SELIGMAN; CSIKSZENTMIHALYI, 2000).

A Psicologia Positiva surgiu com a ideia de que a Psicologia deveria focar na construção das forças do sujeito para tratar e prevenir as desordens psicológicas (SELIGMAN, 2009). Deste momento em diante, diversos estudos vêm sendo realizados nessa área em temáticas como felicidade, otimismo, resiliência, emoções positivas, experiências de *flow* e, em especial, o tema do bem-estar, que é o tema central da Psicologia positiva (SELIGMAN, 2011). Enquanto presidia a APA, Seligman lembrou que, historicamente, a Psicologia esteve centrada no estudo do dano, das fraquezas, dos problemas, do sofrimento, da doença e dos desvios das pessoas. Todavia, Seligman reforça que é preciso voltar-se para as virtudes, potencialidades e saúde dos indivíduos, os quais por muito tempo foram negligenciados (SELIGMAN, 2009).

Myers (2000), refletindo sobre as colocações de Seligman, realizou uma investigação sobre artigos científicos da área da Psicologia, publicados nos Estados Unidos a partir do ano de 1887. O número de publicações com abordagem em danos e problemas (negatividade), nesta amostra, excede os artigos com caráter positivo, na proporção de 14:1 (quatorze para um). Segundo a pesquisa, havia 8.072 artigos sobre raiva, 57.800 sobre ansiedade e 70.856 sobre depressão, enquanto apenas apareceram 851 sobre alegria, 2.958 sobre felicidade e 5.701 sobre satisfação com a vida. Convencidos pelo sentimento de focar na positividade dos seres humanos e com o incentivo de Martin Seligman, grupos de pesquisadores americanos voltaram-se para este movimento, utilizando seus preceitos. A partir do ano de 2000, iniciam as publicações com o termo Psicologia Positiva (SNYDER; LOPEZ, 2009).

Inicialmente os estudos da Psicologia Positiva não visavam o âmbito das organizações, contudo, alguns escritores como Kim Cameron, Thomas Wright, Robert Quinn e Fred Luthans, começaram a se interessar e a pesquisar a aplicação dos métodos da Psicologia Positiva no ambiente organizacional, inseridos e direcionados especialmente para a área do comportamento

organizacional, uma vez que é ela que avalia o comportamento dos colaboradores individualmente ou também inseridos em grupos e suas correlações com a estrutura e a organização.

Fred Luthans, professor e pesquisador na área do comportamento organizacional e gestão, influenciado pela abordagem da Psicologia Positiva, iniciou o movimento denominado COP. O COP tem a intenção de levar o pensamento científico, mais especificamente a abordagem de Seligman, para a área da gestão e do comportamento organizacional. Luthans (2002), em seu artigo *The Need for and Meaning of Positive Organization Behavior*, relata que observava as publicações na área do comportamento organizacional diminuir ano a ano, sem trazer contextos novos e significativos desde os anos 90. Porém, percebeu no movimento mais recente da Psicologia Positiva uma oportunidade de buscar novos enfoques e descobertas para a área, valorizando as capacidades positivas dos seres humanos e das empresas. A intenção do autor não é se opor aos tradicionais estudos do comportamento organizacional, que focam em aspectos negativos do tema, mas inspirar os pesquisadores a conhecer e estudar aspectos positivos dos seres humanos nas organizações.

O COP, enquanto nova corrente teórica, propõe direcionar suas pesquisas para as razões que levam as pessoas a se comprometerem, apresentarem desempenho eficiente e sentirem-se bem nas empresas onde trabalham. Desta forma, Luthans acredita que é possível deixar equilibradas as pesquisas com enfoque na negatividade e as pesquisas com enfoque na positividade (LUTHANS, 2002). Com o objetivo, que busca valorizar as pessoas no contexto organizacional, Luthans chama a atenção para o fator humano nas empresas. Segundo o autor, esta postura pode representar uma mudança de paradigma na gestão e explica que as pessoas são parte integrante das organizações. São elas que dão vida às empresas, por meio de suas ações e pensamentos, são elas que executam as tarefas, que operam as máquinas, que pensam estratégias e que atendem os clientes. Não se importar com esta força dos seres humanos, é deixar de lado todo o potencial positivo, que conduz as empresas ao sucesso (LUTHANS; YOUSSEF; AVOLIO, 2015).

Os pesquisadores do COP de acordo com esse pensamento, direcionaram seus esforços no sentido de demonstrar às empresas o potencial dos seus colaboradores. O estudo do COP almeja transformar a visão do gerenciamento dos recursos humanos e da liderança para a valorização das pessoas no contexto organizacional, estimulando um olhar para as características positivas das pessoas, focando as pesquisas e as práticas do comportamento organizacional, nesta perspectiva (LUTHANS; YOUSSEF; AVOLIO, 2015).

Dentre os construtos do COP, podemos encontrar o Capital Psicológico. Quando se fala de capital, logo associa-se o termo a valor, o que gera lucro para uma organização. Os autores que investigam o COP abordam alguns tipos de capital, como o Capital Humano, o Capital Social e o Capital Psicológico (LUTHANS; YOUSSEF, 2004). O Capital Humano é considerado o fator primário de crescimento para a empresa, em resumo é a soma das habilidades e conhecimentos dos indivíduos. Já o Capital Social possui diferentes definições dado a sua amplitude, porém nesse contexto podemos afirmar que o Capital Social diz respeito às estruturas, às redes sociais que os indivíduos movimentam e aos recursos que elas proporcionam, aos laços sociais estabelecidos, às normas e regras sociais e às expectativas de todos que se envolvem na regulação das interações sociais (CLEMENTE; HIGACHI, 2000).

Luthans, F., Luthans, K. e Luthans, B. (2004), baseados nos conceitos de Psicologia Positiva e de COP, difundiram o conceito de Capital Psicológico Positivo, cujo estudo abrange fronteiras mais amplas do que o Capital Humano e o Capital Social. Ele contextualiza quem o indivíduo é e no que ele se torna, diferentemente do Capital Humano que trata somente do que o indivíduo sabe, e do Capital social que se refere a quem o indivíduo conhece. É focado no potencial da pessoa no presente e no que ela poderá desenvolver no futuro, considerando o que ela é, no momento atual, e no que ela poderá se tornar, beneficiando a organização. Destacam-se as capacidades psicológicas do empregado e o seu potencial, sempre visando o presente e o futuro. Suas capacidades psicológicas positivas são avaliadas, vistas como estados e orientadas por mecanismos de gestões específicas.

Luthans determinou quatro forças para se analisar o estado do trabalhador, as quais devem interagir de forma harmoniosa, definindo um estado de desenvolvimento psicológico positivo. Ou seja, o Capital Psicológico ou *PsiCap* se integra a partir da combinação dos conceitos esperança, resiliência, otimismo e autoeficácia. O conceito de *PsiCap* foi definido como o estado psicológico positivo caracterizado por ter confiança (autoeficácia) para assumir e concluir com êxito uma tarefa desafiadora; fazer uma atribuição positiva (otimismo) sobre o resultado dela mesma; perseverar na busca de objetivos e, se necessário, redirecionar os esforços para as metas (esperança) e apesar dos problemas, fortalecer-se com as adversidades (resiliência) para alcançar o sucesso (LUTHANS; YOUSSEF; AVOLIO, 2007).

A união dos quatro elementos: esperança, otimismo, resiliência e autoeficácia, também identificados pela sigla HERO (*Hope, Efficacy, Resilience e Optimism*), resulta em uma combinação interativa e sinérgica tornando-se um componente único (LUTHANS; YOUSSEF; AVOLIO, 2015). O modelo HERO representa os recursos do capital psicológico unidos por uma linha comum de avaliação positiva das circunstâncias pessoais e a probabilidade de sucesso

com base num esforço pessoal motivado pela perseverança (LUTHANS; YOUSSEF; AVOLIO, 2007). O funcionamento conjunto destes recursos dá origem ao capital psicológico, que por sua vez molda o funcionamento afetivo, cognitivo e comportamental do indivíduo (ANTUNES; CAETANO; CUNHA, 2013). As quatro dimensões combinadas entre si, estão associadas a um maior esforço, motivação e perseverança no desempenho nas organizações, aumentando a probabilidade de sucesso nas ações dos empregados (AVEY et al., 2010). Luthans, F., Luthans, K. e Luthans, B. (2004) explicam que a palavra “capital” foi escolhida para identificar o construto, com o intuito de reforçar a ideia de que as pessoas são recursos humanos valiosos para as organizações, sugerindo assim que, ao investir nas pessoas, as empresas conservam seus recursos e aumentam seu patrimônio. Tendo em vista que os empregados são recursos raros, inimitáveis e valiosos, Luthans acredita que, com eles, as organizações alcançam êxito, pois são as pessoas que dão forma às estratégias, são criativas e atendem os clientes. Por isso, o melhor capital que as empresas possuem são as pessoas (LUTHANS; YOUSSEF; AVOLIO, 2015).

Analisando a perspectiva do indivíduo enquanto empregado, desenvolver e demonstrar a importância do Capital Psicológico na empresa pode gerar confiança, melhorar a qualidade de vida no trabalho e proporcionar satisfação. Pelo lado da organização, traz empenho, condutas de comprometimento com a cidadania organizacional, reduz o absenteísmo e os comportamentos desviantes em horário de expediente e, até mesmo, reduz as intenções de saída da organização, uma vez que o funcionário se sente bem e satisfeito com o ambiente de trabalho, o que o leva a refletir se valeria a pena mudar ou até mesmo sair de sua empresa atual (SIQUEIRA; MARTINS; SOUZA, 2014).

A seguir, serão abordadas as quatro dimensões – Autoeficácia, Otimismo, Esperança e Resiliência – separadamente, descrevendo suas origens conceituais, principais autores e sua relação com o Comportamento Organizacional Positivo e o *Psycap*.

Embora, até hoje, apenas estes quatro recursos integrem reconhecidamente o capital psicológico, a literatura tem feito referência a um possível aumento deste número. Recursos como criatividade, *flow*, *mindfulness*, gratidão, perdão, inteligência emocional, espiritualidade, autenticidade e coragem parecem ter potencial para virem a fazer parte do capital psicológico (LUTHANS; YOUSSEF, 2017).

2.1 Esperança

Para os estudos de esperança o autor de referência é Snyder, pois em seus primeiros escritos, o autor definiu essa dimensão como a capacidade e a determinação de definir objetivos

e habilidade de planejar caminhos para alcançá-los. Neste contexto, destacam-se duas concepções: agência, entendida como a aptidão para iniciar ou manter as ações necessárias ao alcance de objetivos pessoais; e caminhos, concebida como uma capacidade necessária para criar trajetórias que permitam o alcance dos objetivos propostos. Estes dois fatores estão relacionados, interagindo um com o outro, sem serem considerados sinônimos. Nos trabalhos iniciais de Snyder, a esperança não se resume a uma ou outra concepção, mas na interação entre agência e caminhos, sendo vista como um sistema cognitivo emocional, onde as emoções positivas são responsáveis por manter a motivação para alcançar as metas e a cognição para encontrar os caminhos para realizá-las (SNYDER et al., 1991). Snyder e Lopez (2011) dizem que as pessoas trazem um histórico pessoal de sucessos e fracassos na conquista de seus objetivos e neste contexto as orienta na motivação emocional de encontrar caminhos e se manter persistentes em alcançá-los. Os autores citam as frases abaixo como exemplo de pensamento esperançoso positivo: “*Vou encontrar um jeito de resolver isto*” e “*Vou continuar tentando*”.

Em seus estudos sobre a esperança, os autores defendem que pessoas que apresentam níveis elevados desta capacidade são mais bem-sucedidas em lidar com estresse, interpretando essas situações como obstáculos desafiadores. Indivíduos com esperança são impulsionados para frente, para o futuro buscando caminhos alternativos na resolução dos problemas que se colocam frente a seus objetivos. Já a pessoa com baixo nível de esperança fica paralisada frente às situações estressantes, abandonando suas metas, além de sofrer mais com angústia e depressão associadas ao trabalho (SNYDER; LOPEZ, 2011). Nos trabalhos posteriores ao ano 2000, Snyder e colaboradores passaram a definir esperança a partir de três componentes: os objetivos estabelecidos, os caminhos para realizá-los e o agenciamento, ou seja, as motivações necessárias para alcançar os objetivos e encontrar rotas alternativas. Segundo Antunes e Cunha (2014), a pessoa com a capacidade de esperança é aquela que é capaz de formular planos eficazes, de delimitar cursos de ação alternativos para atingir os objetivos propostos e, em simultâneo, identificar, antecipar e preparar-se, em face de obstáculos, utilizando planos de contingência.

Siqueira, Martins e Souza (2014) definem esperança como o desejo de alcançar objetivos e a capacidade de conceber estratégias para obtê-los. Os mesmos autores consideram a esperança como um processo afetivo e cognitivo: afetivo no que se refere ao desejo e força de vontade que ele representa, e cognitivo, na definição das estratégias e no planejamento de rotas ou caminhos para alcançá-las. Para Luthans, Youssef e Avolio (2007), a esperança é a habilidade e a determinação em perseguir um objetivo (*willpower*) e a capacidade de formular planos eficazes para alcançá-los (*waypower*), mesmo quando é necessário mudar rotas e criar

caminhos para atingir a meta, mantendo-se motivado. No que tange o contexto organizacional, esta capacidade é uma característica valiosa porque interfere na motivação e no bom desempenho no trabalho. Pode-se dizer que pessoas com alto nível de esperança interpretam os obstáculos como desafios e superam impedimentos estressantes. Pessoas com baixa esperança desistem facilmente das tarefas difíceis e apresentam sentimentos de ansiedade e depressão no ambiente do trabalho (SNYDER; LOPEZ, 2009).

A esperança, por si só, é entendida como um estado motivacional positivo, sentido por quem possui a capacidade de definir objetivos, criar o caminho para os realizar e manter-se motivado durante esse processo (SNYDER, 2000). A esperança está ligada a crenças e expectativas individuais de um fato futuro ser benéfico. Isso acontece normalmente quando o indivíduo se encontra em uma situação de insatisfação e descontentamento. As pessoas arquitetam o próprio incentivo, a força de vontade, a partir daquilo que gera sentido às suas vidas e, quando isso acontece, elas se dedicam ao máximo para alcançarem os seus objetivos e planejam até atingirem as suas metas (LUTHANS, 2002).

A pesquisa realizada por Carlomagno et al. (2014), estudou 194 empregados de seis empresas diferentes a fim de entender a relação entre desempenho profissional e esperança, otimismo e criatividade. Em conjunto, a esperança e a criatividade foram capazes de prever o desempenho e o resultado da pesquisa permitiu concluir que o estímulo ao desenvolvimento da esperança dos empregados é fundamental para obter um desempenho organizacional superior.

2.2 Autoeficácia ou Autoconfiança

Albert Bandura, Psicólogo, autor da teoria Sociocognitiva, por meio de suas pesquisas criou o conceito de autoeficácia (ou autoconfiança). Este construto é definido como a crença do indivíduo em poder mobilizar, por recursos motivacionais e cognitivos, as ações necessárias para executar com sucesso uma tarefa específica em um dado contexto (BANDURA, 1977).

A autoeficácia está diretamente relacionada ao julgamento que os indivíduos fazem a respeito de sua própria capacidade de enfrentar situações. Há evidências científicas na relação entre a confiança na própria capacidade de realizar algo e o resultado alcançado (NUNES, 2018 apud MULLER; SILVA, 2020). Ainda para Muller e Silva (2020), quando as pessoas não acreditam que suas ações produzirão os resultados desejados, elas dificilmente se motivarão para agir ou perseverar diante de dificuldades.

De acordo com Pervin e Olivier (2004), os julgamentos de autoeficácia influenciam as atividades das quais decidimos participar, quanto esforço iremos dedicar para uma situação,

quanto tempo iremos persistir em uma tarefa e as nossas emoções quando prevemos uma situação ou nos envolvemos nela. Em suma, autopercepções de eficácia influenciam padrões de pensamento, motivação, desempenho e excitação emocional. Para Bandura (1977) a crença em autoeficácia são as competências que o indivíduo supõe que tem, ou seja, a autopercepção de aptidão para enfrentar uma determinada situação. Segundo o autor, as pessoas possuem padrões internos para avaliar seu próprio comportamento e os dos outros, fazendo julgamentos quanto a sua capacidade de realizar as atividades e alcançar seus objetivos. Esta análise é feita por meio de suas capacidades cognitivas e experiências de êxito ou fracasso, vivenciadas na interação com o meio.

Stajkovic e Luthans (1998) destacam-se em pesquisas sobre autoeficácia, direcionadas no campo das organizações. Os autores definiram esta dimensão como a convicção de um indivíduo sobre as suas capacidades para mobilizar a motivação, os recursos cognitivos e cursos de ações necessárias para executar com sucesso uma tarefa específica dentro de um determinado contexto.

Esses autores realizaram um estudo com trabalhadores americanos, cujo propósito era conhecer a relação entre desempenho no trabalho e autoeficácia. As conclusões da pesquisa confirmaram os primeiros estudos de Bandura sobre o tema, em que indivíduos com esta característica desenvolvida, têm maiores chances de perceber as tarefas como desafios, mantendo a motivação e a persistência na realização delas. Ainda de acordo com Stajkovic e Luthans (1998), pessoas com autoeficácia têm maior probabilidade de alcançar êxito. Nas pesquisas que envolveram esta dimensão, foi encontrada forte relação entre eficiência no trabalho e o sentimento de autoeficácia. Autores do COP identificam que a autoeficácia pode ser desenvolvida nos indivíduos por meio de lembranças de sucessos pessoais conquistados, modelagem de novas experiências, orientação positiva e *feedback* sobre o progresso pessoal (LUTHANS et al., 2007).

Pode-se dizer que a autoeficácia é a base para a motivação de uma pessoa. Pessoas com altos níveis de autoeficácia têm uma maior motivação durante a realização de tarefas (MOLERO; PEREZ; GÁZQUEZ, 2018 apud MULLER; SILVA, 2020). Se levarmos em consideração somente o aspecto cognitivo (considerando duas pessoas com a mesma capacidade), provavelmente terão o mesmo resultado, porém, se uma dessas pessoas tiver uma autoeficácia mais elevada, terá maior estímulo para realizar a tarefa e terá melhor desempenho. Porém, vale ressaltar que somente a autoeficácia não é suficiente para o sucesso de uma tarefa. É preciso também conhecimento prévio que servirá de base para a motivação e o sucesso (TORISU; FERREIRA, 2009 apud MULLER; SILVA 2020).

Luthans et al. (2007) citam que a autoeficácia está relacionada à confiança necessária para que o indivíduo, ao se deparar com uma situação que foge ao seu cotidiano, tome a atitude que lhe é exigida, independentemente do esforço demandado, mesmo no caso de tarefas desafiadoras e com obstáculos, sendo resistentes ao estresse. Bandura (1977) também acredita que empregados com elevado nível de percepção de que são eficazes são os que possuem maior desempenho na organização, pois sempre estão motivados a reproduzir resultados positivos.

É importante lembrar que não basta ter uma autoeficácia elevada (crença positiva sobre sua capacidade de realizar algo), para que seu resultado seja positivo. Essa crença positiva também não exclui ações que podem levar a um desempenho negativo durante situações adversas (VIEIRA; COIMBRA, 2006 apud MULLER; SILVA, 2020).

2.3 Resiliência

A resiliência se desenvolve ao longo da vida, ela é uma qualidade psicológica positiva que está em contínuo aperfeiçoamento, a partir de fatores individuais e da interação do sujeito com o meio. Surge principalmente da vivência de situações difíceis que equilibram ou fazem a pessoa agir de forma diferente do que normalmente age (FARSEN, 2017 apud DAMO; FARSEN, 2020). A resiliência tem sido aplicada nas organizações com o intuito de esclarecer os modos de lidar com mudanças, rupturas e oportunidades presentes em nosso contexto atual (FARSEN, 2017).

O conceito de resiliência surgiu dos estudos de Masten (2001), na área da Psicologia Clínica Infantil, por meio de pesquisas com crianças em situações de risco. De acordo com a autora, podemos dizer que a resiliência é um conjunto de fenômenos que propiciam ao indivíduo reagir a situações de risco e adversidade de forma assertiva e satisfatória. Esta característica permite ao sujeito recuperar-se rapidamente de questões que comprometam seu desenvolvimento, sendo um sistema adaptativo positivo frente a riscos ou adversidades significativas (MASTEN, 2001 apud FARSEN, 2017).

Foi Diane Coutu que identificou este construto para a área organizacional e inspirou Luthans na inclusão deste conceito ao Psycap (ANTUNES; CUNHA, 2014). Coutu (2002) define a resiliência como uma capacidade do ser humano e das organizações, em enfrentar realidades muito duras e sobreviver a elas. No início de sua carreira, a autora perguntava-se como certas pessoas não sucumbiam enquanto viviam dramas terríveis em suas vidas e então suas pesquisas apontam que pessoas resilientes possuem três características principais: elas aceitam realidades muito difíceis em suas vidas; elas encontram significado em estar vivendo

essas situações terríveis; elas possuem uma habilidade incomum de improvisar, fazendo o que é possível e o que está a seu alcance para minimizar ou resolver o evento adverso.

A aceitação de realidades difíceis é a capacidade de analisar a ocorrência traumática, encarando-a e sem negá-la e a partir disso, o indivíduo se prepara para sobreviver frente ao fato. Nesta busca de encontrar significado, as pessoas conseguem resistir ao impulso de se colocar como vítima da situação. Neste momento, então, passam a analisar o momento presente de forma mais ampla e buscam um sentido para o que estão vivendo e desta forma, o sujeito poderá encontrar uma maneira possível de tolerar o momento sofrido e projetar um futuro melhor. Já, a habilidade de improvisar dos seres humanos é a capacidade de fazer o máximo possível, utilizando recursos que os outros não conseguem perceber, de forma criativa e inusitada (COUTU, 2002). Ainda conforme a autora em comento, essas características também se aplicam às organizações, pois empresas que enfrentaram e sobreviveram a duras realidades tem como característica a resiliência. A autora cita mais que educação, mais que experiência, mais que treinamento, o nível de resiliência de uma pessoa irá determinar quem terá sucesso e quem cairá.

Coutu (2002) explicita que em relação às organizações, as atitudes resilientes são formas de sobreviver e se organizar antes que eventos difíceis ocorram com as empresas. Os empregados são preparados para olhar a realidade, mesmo que dura, criando alternativas criativas para enfrentar as adversidades e buscar o sucesso. Luthans (2002) afirma que este conceito é um recurso incontestável para as organizações. As pesquisas do autor indicaram que, as pessoas altamente resilientes, vão além de uma adaptação simples, elas parecem incluir recursos como apego, apoio competente, motivação e elasticidade para um trabalho eficaz em suas empresas.

Antunes e Cunha (2014) definem resiliência, no contexto organizacional, como uma classe de fenômenos caracterizados por padrões de adaptação positivos num contexto em que formam adversidades e riscos significativos, traduzindo uma adequada capacidade de adaptação face à incerteza, à adversidade ou mesmo perante mudanças positivas, mas que sobrecarregam o sujeito, implicando uma responsabilidade acrescida. Acredita-se que esta é uma capacidade fundamental nos tempos atuais, considerando o ambiente altamente competitivo, cheio de mudanças e incertezas em que as organizações estão vivenciando, gerando inseguranças. A APA define a resiliência como o processo de adaptação exitosa frente à adversidade, ao trauma, à tragédia, às ameaças ou às fontes de estresse relacionados a problemas familiares, de saúde, financeiros ou relacionados ao trabalho.

Barlach, Limongi-França e Malvezzi (2008) realizaram uma pesquisa com 32 pessoas submetidos a situações de tensão vividas entre trabalho, vida pessoal e dedicação ao estudo. O resultado dos estudos indicou que no contexto do trabalho nas organizações, a resiliência pode explicar a mobilização de recursos psicossociais para o enfrentamento das rupturas e situações de tensão características da modernidade. Então, o estudo concluiu que em ambientes onde há a transformação de crise em oportunidade, o desenvolvimento da resiliência pode ser o elemento diferencial entre o enfrentamento da situação que leva ao crescimento psicológico ou a sensação de vitimização, em situações similares de pressão organizacional.

Segundo Luthans et al. (2007), a resiliência é a capacidade que algumas pessoas possuem mais que outras, de vivenciar situações traumáticas ou estressantes, ou mesmo grandes mudanças, e recuperar-se retornando a um ponto de equilíbrio. Empregados resilientes são proativos, utilizando os contratempos como trampolins ou oportunidades de crescimento para além do ponto de equilíbrio. A resiliência traz flexibilidade, adaptação e improviso nos momentos de incertezas (LUTHANS et al., 2007).

Os autores supracitados, no entanto, concordam que pessoas resilientes apresentam capacidade de lidar com suas emoções em situações conflitantes e adversas, mantendo a autoimagem positiva elevada, autocontrole e autodisciplina, com capacidade de adaptação às mudanças. Os sujeitos resilientes buscam metas desafiadoras e se mantêm perseguindo seus objetivos, apesar das dificuldades (LUTHANS et al., 2007).

2.4 Otimismo

Para o tema otimismo, o autor de referência é Martin Seligman. Os estudos de Seligman e as pesquisas clínicas sobre desamparo, perceberam que as pessoas atribuem razões boas ou ruins para os fatos que lhes acontecem e então se questionam por que aquele fato ruim aconteceu justo consigo mesmo. As explicações foram percebidas como respostas otimistas ou pessimistas. As respostas otimistas atribuem explicações externas ao fracasso, não sendo generalizadas para outros eventos na vida do indivíduo, o acontecimento adverso é entendido como um evento único e específico. Já a resposta pessimista acredita que a pessoa é internamente responsável por aquela ação, no sentido de atrair situações difíceis para si, sendo generalizada para as demais situações que viverá (SNYDER; LOPES, 2009). Segundo Seligman e Csikszentmihalyi (2000), as pessoas otimistas explicam os eventos ruins que aconteceram consigo como: *uma atribuição externa*: o ambiente ou outras pessoas contribuíram para a produção de um resultado ruim; *uma atribuição variável*: os eventos têm pouca

probabilidade de voltar a acontecer; *uma atribuição específica*: restringe o resultado ruim a uma situação ou uma área específica não generalizando para o comportamento pessoal. O otimismo então, é definido como a crença dos indivíduos de que coisas boas acontecerão para eles (LUTHANS; AVEY; PATERA, 2008).

Segundo Seligman (2002), o conceito de otimismo é determinado por considerar que o indivíduo acredita que os episódios positivos são ligados a causas únicas, permanentes e universais, abordando duas dimensões, a permanência e a penetrabilidade. A permanência está vinculada ao jeito com que o indivíduo encara situações adversas em sua vida. Nesse caso, o otimista vê que aquele determinado evento é temporário. Já a penetrabilidade está relacionada com o impacto acarretado por aquele acontecimento prejudicial e negativo em sua vida. Ele o enxerga como um acontecimento específico, não alimenta a culpa ou a decepção e aguarda um retorno positivo em seguida.

O tema otimismo nas pesquisas, geralmente, está vinculado a estudos com pacientes gravemente enfermos (câncer, doenças terminais, Vírus da Imunodeficiência Humana – HIV), soldados com traumas de guerra e pessoas que vivenciaram situações de catástrofes. Como conclusão, as pesquisas revelam que os otimistas possuem expectativas generalizadas de resultados positivos em seus tratamentos, desenvolvendo a crença na sua capacidade em alcançar seus objetivos. As situações de estresse são mais bem enfrentadas por pessoas, com esta característica de otimismo mais desenvolvida, do que os pessimistas. Os mais otimistas tendem a assumir uma postura ativa na busca de soluções para seus problemas, construindo estratégias de enfrentamento e tendo mais tolerância ao vivenciar realidades negativas inevitáveis. Os otimistas avaliam o estresse do dia a dia em termos de crescimento potencial e redução de tensão, mais do que os pessimistas. Diante das circunstâncias verdadeiramente incontroláveis, os otimistas tendem a aceitar sua situação, enquanto os pessimistas negam ativamente seus problemas (SNYDER; LOPEZ, 2009).

Forgeard e Seligman (2012) indicam que as pesquisas sobre otimismo, tem revelado que pessoas otimistas são menos propensas a negar os problemas do que pessoas pessimistas, os pessimistas por sua vez, negam a realidade, criando formas de evitar a dor. Indivíduos com comportamento otimista reclamam menos que os pessimistas, não evitam falar sobre seus tratamentos e doenças, e buscam estratégias para o enfrentamento da situação. Os sujeitos com perfil pessimista agem de modo exatamente oposto.

As pesquisas sobre o tema otimismo seguiram dois caminhos distintos: um grupo estuda o estilo explanatório (SELIGMAN, 1998) e outro a disposição otimista (CARVER; SCHEIE; SEGERSTROM, 2010). O estilo explanatório (*explanatory style*) é aquele em que os indivíduos

avaliam os eventos externos de forma positiva, estas pessoas acreditam que coisas boas acontecerão consigo no futuro, não negam a realidade ruim, mas acreditam nas suas habilidades para lidar com situações estressantes e construir um futuro melhor para si (LUTHANS et al., 2007). Quanto à disposição otimista (*dispositional optimism*), está relacionada aos estudos de Carver e Scheie, onde os autores acreditam que a postura otimista é uma concepção de vida. Afirmam que indivíduos com esta característica, reagem frente às situações, com firme decisão de perseguir seus objetivos mais valiosos e com esperança em alcançá-los. Nesta abordagem, o otimismo e o pessimismo não se definem por um contexto específico, mas pela perspectiva que as pessoas depositam em suas vidas (CARVER; SCHEIER; SEGERSTROM, 2010).

Segundo Carver, Scheier e Segerstrom (2010), as formas pelas quais os otimistas e os pessimistas diferem em sua abordagem para o mundo, tem substancial impacto em suas vidas. Essas pessoas diferem na forma de como enfrentam problemas; diferem na forma como lidam com a adversidade; e também diferem em seus recursos, tanto sociais como socioeconômicos. Os estudos do otimismo e pessimismo abordam as percepções e expectativas dos indivíduos sobre o passado, presente e futuro. Seligman e Csikszentmihalyi (2000) salientam que os pessimistas se fixam em insucessos pessoais, vivenciados no passado, criando um comportamento de hesitação, paralisando-os frente aos novos desafios. Porém, as pessoas otimistas vivenciam o presente com a crença em oportunidades futuras.

O *Psycap* se orienta, principalmente, na perspectiva teórica exposta por Carver, Scheier e Segestrom sobre o tema. De acordo com esses autores, o otimismo está vinculado à forma de enfrentamento de estresses, a orientação para metas e a orientação para o presente e futuro. Youssef e Luthans (2007) esclarecem o significado da relação entre a dimensão otimismo e a percepção da temporalidade quando afirmam que a pessoa otimista tem a clemência para o passado, a apreciação para o presente e vê o futuro como oportunidade.

Luthans e Youssef (2004) e Carver, Scheier e Segerstrom (2010), no contexto organizacional, defendem a ideia de que os indivíduos otimistas demonstram mais motivação e aspiração para o trabalho. Estes sujeitos propõem objetivos mais ambiciosos para si próprios, persistindo em tarefas que lhes são confiadas. As conclusões das pesquisas envolvendo otimismo e ambiente organizacional demonstram que, as pessoas com esta característica desenvolvida, são mais propensas a: perceber melhor o contexto que está envolvido; ter uma atitude de enfrentamento das adversidades e buscar ativamente a resolução de questões pendentes. A ideia central de Forgeard e Seligman (2012), sobre otimismo, diz que: o otimismo e o pessimismo agem como filtros poderosos que alteram a percepção do mundo dos indivíduos e afetam a forma como eles se adaptam e reagem a novas situações. Otimismo e pessimismo

parecem ter um efeito particularmente importante sobre como os indivíduos lidam com os eventos desafiadores e estressantes.

Frequentemente, críticas são feitas ao otimismo e estão relacionadas à ideia de que as pessoas otimistas estão inclinadas a interpretar a realidade de forma distorcida, desconsiderando ou negando situações realmente difíceis e disfuncionais. Forgeard e Seligman (2012) rebatem esta crítica, argumentando que as evidências científicas têm comprovado que pessoas com as características predominantemente otimistas, são mais adaptáveis às variações constantes na vida, com comportamento de enfrentamento de situações difíceis mais eficazes que os pessimistas. Os pessimistas, por sua vez, demonstram ter uma atitude de evitação e negação dos problemas. Porém, os autores também informam que pequenas doses de pessimismo realista são valiosas. O segredo é alternar entre atitudes otimistas e realidades pessimistas e ser capaz de não ficar preso no otimismo rígido ou no pessimismo constante.

De acordo com o estudo realizado por Santos e Faro (2020), é possível afirmar que o otimismo influencia positivamente o ajustamento psicológico em diferentes contextos. O otimismo demonstra ser um importante fenômeno adaptativo para a produção de bem-estar e ajustamento psicológico na população em geral. O resultado do estudo possibilitou estimar que os otimistas se adaptam melhor às adversidades, apresentam menores chances de desenvolver transtornos mentais, além de exibirem mais comportamentos de saúde que se relacionam a uma melhor qualidade de vida.

É possível também citar a pesquisa realizada por Carlomagno et al. (2014), em que foram verificadas associações positivas entre o desempenho e o otimismo. Verificou-se que pessoas com maiores níveis de otimismo têm níveis mais altos de satisfação e vendem aproximadamente 37% mais do que as com menores índices de otimismo (LUTHANS; YOUSSEF, 2004). No contexto organizacional esse resultado é de bastante interesse, já que evidencia a possibilidade de orientar o indivíduo para que ele atue de forma mais otimista através de intervenções pontuais, como programas de treinamento e desenvolvimento (CARVER; SCHEIER, 2005 apud CARLOMAGNO et al., 2014). Seligman (1998) destaca que ser otimista faz a diferença na realização de um trabalho bem-feito, malfeito ou não-feito, sugerindo que os mais otimistas apresentam resultados de maior qualidade. As pessoas otimistas tendem a tornar-se mais focadas e acreditam que podem alcançar seus objetivos, apesar das dificuldades. Desta maneira, Avey et al. (2009) afirmam que os indivíduos mais otimistas apresentam maior motivação e empregam mais esforços para realizar tarefas, o que poderia acarretar melhor desempenho profissional.

2.5 Produtividade

O conceito de produtividade originou-se a partir da revolução Industrial e decolou alguns séculos depois com as teorias de Ford e Taylor. Por definição, segundo o dicionário Aurélio, a produtividade é a relação que se consegue obter entre o valor e a quantidade produzidos, e aqueles que foram colocados à produção. Segundo Pechincha (2010), a produtividade provavelmente evoluiu juntamente com o homem que utilizava o corpo ou utensílios primitivos para caçar e ao longo do tempo foi melhorando e aperfeiçoando as ferramentas e processos produtivos sempre preocupado em aumentar a produção, até chegar ao homem moderno.

Quando o ser humano buscou satisfazer suas necessidades biológicas de sobrevivência, deu-se origem então à história do trabalho humano. Quando o homem produzia somente para sobreviver, ele era o dono do seu próprio tempo e ele mesmo decidia o que produzir, como produzir, quando e a que ritmo. Optava-se pela duração e a intensidade do trabalho, de acordo com as necessidades de produção, não existindo separação entre o espaço familiar e o trabalho. A partir da satisfação das necessidades, elas aumentaram e assim contribuíram para que novas relações fossem criadas, o que passou a determinar a condição histórica de trabalho que conhecemos hoje (ARENDT, 2007).

É correto afirmar que, para Arendt (2007), o trabalho não é intrínseco, constitutivo, da espécie humana, em outras palavras, o trabalho não é a essência do homem. O trabalho é uma atividade que o homem impôs à sua própria espécie, ou seja, é o resultado de um processo cultural. O ato de trabalhar é uma atividade realizada para transformar coisas naturais em coisas artificiais, por exemplo, uma madeira da árvore retirada para construir casas, camas, armários, objetos em geral.

O trabalho intelectual em contraposição ao trabalho manual, nasceu com o avanço do processo de industrialização e a necessidade de designar algum nome para todo aquele trabalho que não estava ligado ao trabalho industrial. O uso das mãos, faz-se necessário, tanto no trabalho intelectual quanto no manual. Levando-se em consideração que o trabalho intelectual utiliza as mãos para escrever seu pensamento, pode-se dizer que o trabalho intelectual também é um trabalho manual. E desta forma o trabalho intelectual foi integrado ao conceito de trabalho da revolução industrial. Para a ideologia dos tempos modernos, segundo Arendt, pode-se afirmar que: qualquer coisa que se faça tem que ser necessariamente produtivo, tudo deve ser transformado em mercadoria.

Arendt (2007) afirma que a força de trabalho é aquilo que o homem possui por natureza, só cessa com a morte. Diferente do produto, a força de trabalho não acaba quando o produto termina de ser produzido. Portanto, a força de trabalho é aquilo que Hannah Arendt entende por labor. Segundo ela, uma mesa pode durar anos e o pão dura somente dois dias. O trabalho é a força gasta para produzir a mesa, já o labor é a força despendida para produzir o pão. Em suma, o homem se torna dependente daquilo que produz, ou seja, não é possível existir trabalho sem labor.

O trabalho e a profissão são usualmente utilizados para falar de si, e Farsen (2017) afirma que o trabalho se constitui como uma rica fonte de desenvolvimento das potencialidades e da participação dos indivíduos nos objetivos da sociedade, sendo assim fundamental para o seu próprio desenvolvimento. Por esse motivo, torna-se relevante aprofundar o estudo sobre o capital psicológico, para entender de qual maneira as qualidades positivas podem impactar no trabalho e a consequência que causa no rendimento produtivo do indivíduo que está trabalhando e em seu próprio desenvolvimento como ser humano.

Quando trabalhamos, produzimos as necessidades vitais que devem alimentar o processo vital do corpo humano, o que significa que a atividade do trabalho nunca chega a um fim enquanto durar a vida; ela é infinitamente repetitiva. A potência de trabalho do homem é tal que ele produz mais bens de consumo do que é necessário para sua própria sobrevivência e a de sua família. Esse exagero, por assim dizer, natural do processo de trabalho, permitiu aos homens escravizar ou explorar seus semelhantes, liberando-se assim do fardo da vida e embora esta liberação aos poucos tenha sido alcançada, sempre pelo uso da força por uma classe dominante, nunca teria sido possível sem essa fertilidade inerente ao próprio trabalho humano (ARENDT, 2007).

A percepção do que significa trabalho e os significados atribuídos às relações que os homens estabelecem com o trabalho sofreram mudanças com o tempo. De acordo com Silva e Tolfo (2012), nos estudos acadêmicos, as concepções tradicionais de trabalho tratam da capacidade do homem de transformar a natureza de modo intencional, e essa relação dialética homem-natureza implica na transformação de ambos.

Arendt (2007) ainda expõe que os utensílios e instrumentos do *homo faber*, dos quais advém a noção de instrumentalidade, determinam o trabalho e a fabricação. É em atenção ao produto final que as ferramentas são projetadas e os utensílios são inventados, e é o produto final que organiza o próprio processo de trabalho, determina a necessidade de especialistas, a quantidade de cooperação, o número de auxiliares e outros.

Conforme Arendt (2007), novas formas de organização do trabalho e de seu gerenciamento foram introduzidas com o advento da III Revolução Industrial, fundada na inovação tecnológica, que fornece a ferramenta para a diminuição do efetivo de trabalho das empresas. Neste momento a empresa industrial convencional, passou a ser coisa do passado e à medida que a inovação tecnológica era introduzida na produção, por meio de máquinas ou equipamentos, os ganhos de produtividade eram impressionantes e então foram ocorrendo um descarte de pessoal desproporcional.

Ao longo dos dois últimos séculos vários autores procuraram clarificar o conceito de produtividade em diferentes perspectivas. Traz Sumanth (1998), que o termo foi usado formalmente pela primeira vez pelo matemático francês Quesnay, em 1766. O conceito foi bastante aceito e começou a ser usado na Inglaterra com o desenvolvimento da indústria. Os donos das fábricas começaram a exigir que os empregados mais produtivos fossem copiados pelos demais, e isso gerou bastante tensão entre os trabalhadores. Já em 1883, outro francês, Littré, define o termo como capacidade de produzir. Na década de 60, os economistas John Kendrick e Daniel Creamer definem produtividade como a eficiência com que os recursos de produção são usados, para produzir um bem ou serviço. A produção depende dos recursos existentes e da eficiência com que são utilizados.

No meio empresarial a produtividade é uma palavra-chave pela sua importância em assegurar a sobrevivência e o sucesso das empresas no contexto atual. Assevera Drucker (1992), que a noção lógica da produtividade como medida do progresso técnico e econômico remonta ao século XIX, apesar das primeiras definições, no sentido econômico e social que lhes é atribuído hoje, terem surgido apenas na metade do século XX. Com a intenção de avaliar e melhorar o desempenho das empresas, o conceito de produtividade foi introduzido e desenvolvido nas organizações. Segundo Deming (1990), a produtividade é uma espécie de estado de organização, em que o aproveitamento dos recursos leva à eficácia, implantando uma mentalidade gerencial propícia ao aproveitamento das oportunidades, fomentando ações fortalecedoras da saúde financeira da empresa, do seu desempenho social e aumentando sua competitividade.

Para King, Lima e Costa (2014), calculava-se a produtividade com base na razão entre o resultado da produção e o número de empregados e esta forma de calcular possibilitou estimar a relação entre investimento e o lucro de produção alcançado pela organização durante bastante tempo. Segundo Gerencer (2006) foi implementada por Frederick Taylor, a política produtiva por divisão de tarefas, pela qual cada empregado fazia apenas uma parte do processo e somando todas as atividades da força de trabalho, era possível obter o produto final. Ademais, visando

aumentar a produtividade, foram implantadas estratégias para evitar o desperdício de tempo e de matéria-prima. Taylor já preconizava, ao final do século XIX que, para serem mais produtivos, os trabalhadores deveriam ser treinados.

De acordo com Nogueira (2007), Henry Fayol desenvolveu reflexões com ênfase na estrutura que as organizações deveriam ter e ao criar a Teoria Clássica da Administração, Fayol definiu, então, princípios gerais, que incluem: divisão do trabalho; autoridade e responsabilidade; disciplina; unidade de comando; ordem; equidade; estabilidade do pessoal; iniciativa, espírito de equipe, dentre outros.

Elton Mayo, psicólogo americano, desenvolveu uma experiência pioneira no campo do trabalho, no início do século XX. Como explicam Ávila e Stecca (2015), Mayo inicialmente focou em estudos da iluminação na produtividade, índices de acidente e fadiga, na Fábrica da Western Electric em Chicago. Nessa pesquisa ele observou que os empregados sofriam influência de fatores psicológicos e sociais na elaboração de suas atividades.

O ápice do modelo de produção em série e em massa surgiu em 1908, com Henry Ford que além de implantar um sistema de linha de montagem, diminuiu a carga de trabalho e aumentou os salários. Batista (2005) salienta a importância de Henry Ford no desenvolvimento das ideias e conceitos de produtividade, e no controle do processo de trabalho já que ele acreditava que os níveis de produtividade poderiam ser manipulados a partir da recompensa material, com salários elevados, porém era contra dar títulos de chefe e/ou dar poder aos operários, rompendo assim, com a ideia de hierarquia da administração proposta por Taylor.

King, Lima e Costa (2014) dizem que o conceito básico de produtividade vem sofrendo mudanças nos últimos 30 anos e em seu lugar tem-se difundido novos sistemas e técnicas de gestão, cujo princípio básico é o desenvolvimento de uma visão sistêmica da empresa. A maneira como o trabalho é disposto nas organizações pode proporcionar ganhos ou perdas de produtividade, independentemente de ser uma empresa privada, estatal, mista ou uma organização não governamental. Outrossim, duas características podem influenciar positiva ou negativamente a produtividade em qualquer organização: a gestão e os métodos de trabalhos utilizados.

O trabalho é tratado como sinônimo de emprego na sociedade capitalista atualmente. Além disso, é possível atribuir significados positivos e negativos ao trabalho. A origem da palavra trabalho vem de *tripalium*, que está associada à ideia de tortura, porém, atualmente, a valorização do trabalho faz com que este seja cercado de adjetivos positivos. O lado positivo do trabalho está associado à satisfação e à autorrealização, a compreender a missão e visão e tomar consciência da cultura organizacional (SILVA; TOLFO, 2012).

Para Chiavenato (2004), o desenvolvimento das empresas guarda relação com sua capacidade de desenvolver pessoas, e de serem desenvolvidas por elas. Gente é o grande patrimônio das organizações, o que inclui desde os operários que fazem o trabalho mais básico aos executivos dirigentes; e é o conjunto do trabalho das pessoas que constitui o êxito das organizações. A capacitação e o desenvolvimento de pessoas nas organizações estão relacionados ao preparo dos indivíduos para exercer da forma mais satisfatória suas atividades. O desenvolvimento de competências constitui uma maneira eficaz de ampliar a capacidade que os indivíduos têm de conduzir a empresa no mercado competitivo.

As atividades de desenvolvimento e treinamento permitem às pessoas serem mais eficientes, possibilitando que evitem incidir em falhas, aperfeiçoando atitudes e alcançando maior produtividade. Dessa forma, ao desenvolverem-se, os profissionais aprendem, se aperfeiçoam, se reavaliam e adaptam seus comportamentos em benefício da organização e de sua produtividade (REGINATTO, 2004).

Com a competição que acontece atualmente, as organizações buscam extrair o máximo de produtividade de seus recursos, buscando obter vantagens competitivas, o que inclui a produtividade dos trabalhadores. Pode-se observar então, que os critérios de produtividade adequados não são estáticos: a competitividade das empresas estimula o constante incremento de seu padrão de produção. Ou seja, as empresas buscam ser sempre mais produtivas. O aumento da produtividade, é muito mais do que o simples aumento dos níveis de produção, devendo estar totalmente integrado ao conceito de qualidade total, de modo a oferecer à organização a possibilidade de alcançar ganhos em todos os aspectos de suas operações (SANTOS; PAULI; MACIEL, 2013).

Para Wainer (2002), de acordo com o senso comum, podemos dizer que existem outras medidas econômicas mais importantes que produtividade para o cidadão. Podemos citar como exemplo a renda familiar, a inflação ou desemprego que possuem impactos sociais bastante importantes. Porém levando em consideração a teoria clássica de economia, produtividade é uma medida de extrema importância. Então, pode-se dizer que, produtividade é uma medida de eficiência na conversão de recursos em bens econômicos, isto é, é a relação entre o que é produzido (bens e/ou serviços) e recursos que são usados para produzi-los.

Podemos dizer que os conceitos de produção e produtividade são termos diferentes. A produção consiste em criar valor, como bens e serviços, por meio de fatores produtivos, que são matérias-primas e produções do trabalho humano. Já a produtividade, de acordo com Pechincha (2010), mede o desempenho econômico de uma organização ou unidade de

produção. Entende-se então, desta forma, que a produtividade mede a capacidade de produzir com eficiência.

Para Costa Junior (2012), a produtividade é um indicador de performance, no qual os recursos de entrada são transformados em produtos, objetivando otimizar as entradas para maximizar as saídas. Portanto, pode-se dizer que os fatores produtivos (matérias-primas), devem ser utilizados com alta eficiência para aumentar as saídas (produtos).

De acordo com Samuelson e Nordhaus (2012), para a economia, a produtividade é fundamental, e afirmam que ela é um conceito central em economia, que indica a razão entre a produção e os fatores produtivos. Portanto, podemos dizer que a produtividade é a relação entre a produção e os fatores produtivos, objetivando produzir mais e com melhor qualidade, maximizando os fatores de produção para obter um melhor desempenho e eficiência, produzindo com o mínimo de falhas, garantindo uma maior competitividade para a organização.

A rentabilidade também é frequentemente confundida com a produtividade. A diferença entre esses dois conceitos é que a lucratividade leva em consideração somente aspectos monetários enquanto a produtividade refere-se a um processo real e puramente físico. Assim como a produtividade, a rentabilidade também é vista como uma relação entre o produto final e a matéria-prima. A longo prazo a produtividade é considerada mais adequada, como medida, do que a lucratividade para monitorar a excelência na produção, uma vez que os lucros são influenciados por fatores a curto prazo, o que pode dar uma indicação enganosa de sucesso a longo prazo (PEKURI; HAAPASALO; HERRALA, 2011). O mesmo autor salienta que um ponto importante a ser considerado neste caso é que a lucratividade de uma empresa pode mudar por outras razões diferentes da produtividade. Uma empresa pode aumentar seus lucros e ao mesmo tempo diminuir sua produtividade por conta do mercado.

A produtividade pode ser medida em diferentes níveis: em níveis muito específicos de processos na ampla economia e indústria ou a nível dos empregados. No nível macro, as medidas de produtividade mostram como uma nação ou os principais setores de sua economia estão se saindo em comparação com seu desempenho passado, ou em relação a outras nações ou setores. Em análises de níveis mais altos, o interesse na produtividade concentrou-se predominantemente na produtividade do trabalho; em muitos casos, a produtividade é expressa e medida em unidades monetárias por insumo, pois isso parece a única maneira prática. Vários problemas foram identificados com medições de produtividade que levaram a dúvidas sobre a confiabilidade e validade de medir a produtividade no nível macro (BERNOLAK, 1997).

O instrumento escolhido para a presente pesquisa foi o Instrumento Rápido para Avaliação da Produtividade de Trabalhadores (IAPT), que mede a produtividade durante a

jornada de trabalho do indivíduo. Segundo Mocelin (2011, apud GASPAR, 2017), jornada de trabalho é o tempo gasto com o trabalho remunerado realizado pelo trabalhador para o patrão, através de contrato de trabalho. Em estudo feito por Gaspar (2017), foi possível identificar que há oportunidades de melhoria na produtividade das organizações como por exemplo a melhoria dos processos organizacionais ou o equilíbrio entre as pressões impostas pela empresa e a necessidade da vida particular do indivíduo. Foi verificado no estudo que muitas vezes há um acúmulo de atividades, e estas quase sempre são atribuídas como urgentes e mandatórias. Desta maneira, o instrumento IAPT possui perguntas referentes a cansaço físico, concentração, tomada de decisão, sintomas físicos, vigor e percepção de desempenho, para poder avaliar essas condições durante a jornada de trabalho do indivíduo.

A progressiva e intensa transformação da sociedade, redefiniram o modo de produzir e servir fazendo com que as pessoas passassem a conceber seus projetos de vida de forma diferente, tornando-se cada vez mais individualizadas e sobrecarregadas. Segundo Snyder e Lopez (2009), o estresse, a infelicidade e o sofrimento psicológico no trabalho estão cada vez mais presentes, aumentando o nível de absenteísmo, os riscos de acidente de trabalho e os afastamentos por doenças físicas e psíquicas relacionadas ao trabalho.

A produtividade individual deve ser levada a sério nas organizações, pois é um fator muito importante para uma gestão de trabalho que seja realmente eficiente. De forma alguma deve-se deixar de lado a visão geral dos processos, porém a forma como cada empregado contribui para os resultados da empresa, deve ser analisada e levada em consideração, uma vez que empregados pouco produtivos trazem prejuízos para a organização, gerando maiores custos para suprir as deficiências geradas pelo baixo desempenho (KROL; BROUWER, 2014).

De acordo com Schultz, Chen e Edington (2009), há dois motivos pelo qual o empregado pode apresentar baixo desempenho: o absenteísmo, que é definido pelo número de faltas relacionados a problemas de saúde em geral (podendo ou não estar relacionadas ao trabalho); e o presenteísmo, que está diretamente ligado ao estresse, fadiga, e uma série de condições físicas e mentais que geram perda de eficiência nas atividades laborais.

O presenteísmo tornou-se um fantasma que ronda as organizações e pode se tornar um indicador bastante significativo, já que algumas empresas se preocupam com o cumprimento de horário e muitas vezes o empregado está só de corpo presente comprometido com o horário que deve cumprir. No absenteísmo é possível calcular o valor médio de produtividade por dia de cada trabalhador e descontar o número de faltas, já no caso do presenteísmo isso é mais difícil, pois está associado ao nível de comprometimento físico e/ou psicológico que cada empregado apresenta (DESPIÉGEL et al., 2012).

O presenteísmo ocorre quando o empregado, mesmo estando presente no seu posto de trabalho não desempenha suas funções de forma satisfatória e completa. O conceito de presenteísmo, possui estudos bem conduzidos demonstrando que os impactos na produtividade chegam a ser três vezes superiores aos do absenteísmo, podendo causar muito mais prejuízo às organizações. Johns (2010) faz a comparação do presenteísmo e absenteísmo com um *iceberg*, onde a perda de produtividade mais visível, o absenteísmo, seria apenas a ponta do *iceberg*, enquanto o presenteísmo seria representado pela parte maior, porém menos visível. Um trabalhador que se afasta por motivo de saúde pode ser substituído por outro profissional capaz de desempenhar as mesmas funções, porém o empregado em presenteísmo permanece presente fisicamente, embora com atenção dispersa, desmotivada, sem engajamento, comprometendo o bom andamento das atividades da organização, sem ser percebido e sem poder ser substituído.

Como mostra Johns (2010), a questão é que a recente concepção acadêmica do presenteísmo permanece limitada a vieses analíticos que o relacionam apenas com aspectos da saúde do trabalhador. Grande parte dos estudos sobre o presenteísmo aponta a perda no desempenho como algo estritamente relacionado à doença, alegando ser consequência da inadequação entre a capacidade do indivíduo ao trabalho, em termos físicos e mentais, e a exigência da tarefa. Porém, embora tal concepção também seja importante no estudo do presenteísmo, não se podem excluir ou descartar outros fatores também influentes nesse comportamento.

Segundo d'Abate e Eddy (2007), com o intuito de estender a abordagem, assume-se uma delimitação conceitual de presenteísmo como o estar presente no trabalho, mas ausente em mente ou comportamento, de forma que o desempenho seja afetado. Isto é, um comportamento característico de uma ausência invisível, em que o indivíduo está presente, mas produzindo menos do que seu potencial permitiria produzir. Para os autores, a interpretação desse comportamento tem um viés analítico que o desvenda não como algo que provém apenas de fatores pessoais, mas também da interface entre fatores pessoais e organizacionais. Seja por questões estruturais, organizacionais e institucionais, pelo ambiente organizacional suscetível à postura ou mesmo por razões mais implícitas, como uma forma de lidar com o estresse, a busca pelo prazer, por insatisfação ou pela própria falta de sentido naquilo que é feito, o trabalhador passa a estar presente no trabalho, mas ausente em mente, em comportamento, em capacidade para realizar as suas tarefas de forma produtiva e eficaz. Isto é, como um meio de reduzir sua própria frustração e descontentamento e de satisfazer suas necessidades e vícios psicológicos, ele silenciosamente simula seu próprio desempenho.

Podemos dizer, segundo Paulsen (2011), que as motivações para o comportamento presenteísta são diversas. Ora elas aparecem como um meio de indignação pessoal, ora política, implícita à empresa ou explícita entre os trabalhadores, como uma forma de provocar mudanças, ou mesmo como resultado de algo já introjetado na cultura da empresa. Portanto, seja por apatia ou como uma manifestação de resistência, esse comportamento torna-se um mal crônico que, silenciosamente, impacta o desempenho organizacional em todos os seus aspectos.

Para Demerouti et al. (2001), problemas familiares, volume de trabalho excessivo, sentimento de insegurança no trabalho e organização do trabalho são fatores psicossociais envolvidos na origem do presenteísmo. Alguns estudos relacionados ao assunto, apontam que quanto maior a pressão no ambiente laboral, maiores serão os índices de presenteísmo. Considera a importância de se estudar as exigências do trabalho, pressão do tempo, demandas conflitantes e pressão do trabalho. Questões referentes ao modelo de organização do trabalho que exigirão um esforço físico e psicológico do empregado.

A Organização Mundial da Saúde (OMS) aponta saúde, bem-estar e segurança no trabalho como aspecto fundamental para a produtividade, a competitividade e a sustentabilidade das empresas. Como o Presenteísmo origina-se de diversos fatores, sua prevenção também depende da combinação dos esforços de empregados e empregadores (BAPTISTA, 2010).

Conforme Despiégl et al. (2012), pode-se dizer que durante uma jornada de trabalho o estresse e o cansaço físico influenciam no desempenho e que, conforme o tempo passa, em decorrência do esforço laboral associado ao acúmulo de trabalho e ao passar das horas, existe uma tendência para a queda na produtividade e na capacidade de atender às simples demandas do trabalho. É um desafio bastante complexo conseguir ter acesso a essas perdas de produtividade dos trabalhadores durante a execução do trabalho. No caso de linhas de montagem ou de *telemarketing*, onde a produtividade é medida pela quantidade de tarefas completas, acessar dados, medir e mensurar, torna-se um pouco mais fácil, porém no caso atividades burocráticas ou de atendimento ao público, que caracterizam-se por serem serviços multitarefas, qualquer tipo de medição torna-se mais complexa (BURTON et al., 2004).

Ao longo do tempo, os conceitos de produtividade laboral estão presentes na literatura e vêm sendo usados por trabalhadores, empresas e países para medir e acompanhar o próprio desempenho. A produtividade era medida pela razão entre produção e número de trabalhadores e essa forma de abordagem estimulava o aumento da produção por empregado de forma maçante. Depois foram desenvolvidas outras formas de medir a produtividade, relacionando a produção com a utilização de outros recursos, como energia, matéria-prima e insumos, entre outros (KING; LIMA; COSTA, 2014).

Para Jackson e Victor (2011), a produtividade é a razão entre as tarefas assumidas, pelo tempo dedicado ao trabalho. Portanto, quanto menos tempo um trabalho demora para ser entregue com sucesso, mais produtivo ele se torna e vice-versa. Para Stang et al. (2001), a produtividade também pode ser definida como o agregado de desempenho em um grupo de trabalhadores que reflete quão eficiente é esse grupo. A produtividade individual de um trabalho pode ser influenciada por diversos fatores. Krol (2013) cita os seguintes fatores como moderadores da produtividade: motivação, temperatura no ambiente de trabalho, estilo de gerência, monotonia nas atividades realizadas, pouco tempo de descanso e tempo de trabalho contínuo. Levando em consideração essas variáveis que podem afetar a produtividade individual dos empregados durante a jornada de trabalho, há necessidade por parte da empresa de conhecer esses fatores adversos e planejar estratégias para minimizar e/ou evitar essas quedas de produtividade individuais.

De acordo com Englmaier, Strasser e Winter (2011), normalmente as empresas buscam trabalhadores mais produtivos, mais reconhecidos e valorizados, recebendo os melhores salários. Essa situação é muitas vezes motivada pelas políticas das organizações, que oferecem bônus e gratificações para trabalhadores mais produtivos. Apontam Lazear, Shaw e Stanton (2014), que os trabalhadores mais produtivos também são promovidos mais rapidamente em empresas. Chefes normalmente são 1,75 vezes mais produtivos do que trabalhadores normais.

Segundo Stewart et al. (2003), a perda de produtividade está muitas vezes ligada à falta de concentração durante a execução das atividades, à execução repetida da mesma atividade (perda de eficiência) e à fadiga dos trabalhadores. Gates (2003) afirma que 47% da perda de produtividade no trabalho está ligada às condições mentais e que aproximadamente 67% das reclamações sobre estresse mental estão associadas a sentimentos de raiva e de irritação. Lindegard et al. (2014) dizem que estudos mostram que, além das condições mentais, as condições físicas afetam a produtividade. Dores e sintomas gerais, respondem por 29% da perda de produtividade no trabalho. Entende-se que o vigor e a resiliência mental às dificuldades inerentes ao trabalho, também são condições fundamentais para manter o engajamento laboral, segundo os autores, é a variável mais importante para garantir a boa produtividade.

É esse argumento que esta pesquisa se propõe a investigar. Medir o Capital Psicológicos dos indivíduos investigados e desta maneira poder entender se o Capital Psicológico pode influenciar na percepção individual de produtividade que cada um possui sobre seus trabalhos.

3 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DE DADOS

No presente estudo, foi feita uma pesquisa quantitativa, utilizando dois instrumentos, a fim de investigar a relação entre capital psicológico e produtividade, caracterizando-se como um estudo correlacional. O Inventário de Capital Psicológico (ICPT) – Instrumento rápido para a avaliação de trabalhadores durante uma jornada de trabalho –, foi construído e validado no contexto brasileiro por Menezes e Xavier (2018), para avaliar a produtividade de trabalhadores durante uma jornada de trabalho. Esse instrumento é baseado apenas na percepção do próprio trabalhador em relação a seu desempenho laboral naquele instante e por esse motivo contempla a possibilidade de ser usado no caso de serviços multitarefas como por exemplo o atendimento ao público e atividades burocráticas. O ICPT-25, validado e adaptado no Brasil, conta com 25 itens e inclui as quatro dimensões do Capital Psicológico.

3.1 Definição do Objetivo e da Hipótese

3.1.1 *Objetivo Geral*

Investigar a relação entre o capital psicológico, em adultos trabalhando em empresas com carteira assinada em regime CLT, e a produtividade individual de cada participante da pesquisa.

3.1.2 *Objetivos Específicos*

- Identificar a relevância do Capital Psicológico para a produtividade nos diversos segmentos de atuação de diferentes organizações;
- Analisar as diferenças de *score*, do capital psicológico e da produtividade, entre trabalhadores de diferentes faixas etárias/gerações;
- Analisar as diferenças de *score*, do capital psicológico e da produtividade, entre diferentes setores organizacionais;
- Analisar as diferenças de *score*, do capital psicológico e da produtividade, entre trabalhadores com diferentes tempos de trabalho.

3.2 Hipótese

Como hipótese, a pesquisa buscou testar se as dimensões do Capital Psicológico aumentam a produtividade do trabalhador, sendo independente de gênero, idade ou setor de atuação.

4 MÉTODO

Esta é uma pesquisa transversal com abordagem quantitativa, descritiva e correlacional, objetivando investigar a relação entre o capital psicológico, em adultos trabalhando em empresas com carteira assinada em regime CLT, e a produtividade individual de cada participante da pesquisa. O período de coleta de dados foi entre março e abril de 2021. O recrutamento das pessoas da amostra foi feito por meio de ampla divulgação pelas redes sociais. Nesta seção encontram-se descritos, em primeiro lugar o procedimento que foi realizado durante a investigação e a coleta de dados, seguido pelos instrumentos que foram utilizados na pesquisa, os procedimentos que foram utilizados para a análise dos dados e por último a caracterização da amostra.

4.1 Procedimentos

Os instrumentos foram respondidos *on-line*, a partir de um *link* que foi enviado para a população alvo da pesquisa. Foram utilizadas também as redes sociais para divulgação da pesquisa como forma de maximizar o número de respostas. Para a seleção da amostra, foi utilizado o método não probabilístico. Sendo uma seleção por conveniência, além do método *snowball*, o envio do convite à pesquisa foi disseminado a partir da rede de contatos da pesquisadora, que foram indicando a pesquisa para outros conhecidos, de acordo com o perfil divulgado.

Não houve descarte nas respostas dos inventários, pois o questionário foi dividido com uma pergunta anterior às perguntas dos instrumentos, logo após ao Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE). Os respondentes que não se adequavam ao critério de inclusão não poderiam prosseguir com o preenchimento, devido a uma programação realizada no formulário de formato eletrônico.

4.2 Caracterização da Amostra

A amostra de participantes foi composta por 340 participantes para a análise de dados com idade variando entre 20 e 75 anos, sendo $M = 41,11$ e $DP = 10,65$, de ambos os sexos. As diversas áreas de atuação desta população, bem como a área de cada companhia foi discriminada, a fim de apresentar a amostra, para possível análise dos objetivos específicos “c” e “d”. A idade e o gênero foram critérios relevantes para a análise do objetivo específico “b”.

O nível de escolaridade de cada participante, também foi requerido e discriminado na pesquisa, a fim de apresentar a amostra, mas não serão analisados.

A seguir, a Tabela 1 com os dados sociodemográficos:

Tabela 1 – Dados Sociodemográficos da Amostra (n = 340)

Variáveis	n	%
Sexo		
Masculino	144	42,35
Feminino	196	57,65
Escolaridade		
Médio completo	33	9,7
Superior completo	92	27,06
Mestrado	33	9,71
Doutorado	3	0,88
Pós-graduação	177	52,06
Outros	2	0,59
Ramo da empresa		
Petróleo e gás	136	40
Outros	59	17,35
Educação	33	9,7
Indústria	19	5,59
Comércio	18	5,29
Energia	17	5
Saúde	12	3,53
Ramos com $n \leq 10$	46	13,53
Nível do cargo		
Analista	94	27,65
Gerente	57	16,76
Coordenador	55	16,18
Supervisor	36	10,59
Assistente	31	9,11
Diretor	13	3,82
Níveis de cargos com $n \leq 10$	54	15,88
Cargo		
Analista de RH	9	2,65
Analista	9	2,65
Gerente	9	2,65
Gerente de RH	8	2,35
Coordenador(a)	6	1,76
Professor(a)	6	1,76
Coordenadora de RH	4	1,17
Cargos com $n \leq 3$	289	85,01

Nota. Devido ao arredondamento dos números, é possível que os percentuais passem de 100%.

Fonte: Dados da Pesquisa (2020).

A amostra de 340 participantes está caracterizada por adultos, faixa etária acima de 18 anos, de ambos os sexos, porém é possível verificar uma porcentagem de 57,65% de mulheres. Quanto à escolaridade, a maior parte da população participante é de pós-graduados, totalizando uma porcentagem de 52,06% da amostra. O ramo da empresa onde essas pessoas trabalham também foi identificado sendo 40% dos participantes trabalhadores da indústria de óleo e gás.

Com relação ao nível hierárquico em que as pessoas trabalham, houve um resultado de 27,65% para Analistas.

4.3 Instrumentos

Inicialmente, em um questionário sociodemográfico foram feitas perguntas para coletar dados que caracterizem a população participante da pesquisa (vide anexo 6.5). Seguido de duas escalas que consistem em dois instrumentos de medida validados no Brasil. Para ambos, foi solicitada e concedida autorização pelos autores. Um para medir o capital psicológico e outro para medir a produtividade, a saber:

- **IAPT – Instrumento rápido para a avaliação de trabalhadores durante uma jornada de trabalho** (vide anexo 6.7)

O instrumento foi construído e validado no contexto brasileiro por Menezes e Xavier (2018), para avaliar a produtividade de trabalhadores durante uma jornada de trabalho. O seguinte instrumento é baseado apenas na percepção do próprio trabalhador em relação a seu desempenho laboral naquele instante e por esse motivo contempla a possibilidade de ser usado no caso de serviços multitarefas como por exemplo o atendimento ao público e atividades burocráticas.

O instrumento demonstrou-se claro e pertinente, com valores de $9,11 \pm 0,93$ para pertinência e $9,23 \pm 0,75$ para clareza. Quanto à confiabilidade, os resultados foram no Split Half Test ($r^2 = 0,78$) e nos coeficientes alfa de Cronbach ($\alpha = 0,91$ para variáveis gerenciais e $\alpha = 0,80$ para as variáveis físicas e mentais).

O instrumento mostrou conteúdo e construto adequados, além de ter resultados convergentes com outros instrumentos consagrados e confiabilidade alta. O conjunto desses fatores o define como um bom instrumento para pesquisas em produtividade em empresas. Possui 10 perguntas e para cada uma são usados os termos, nada, pouco, regular, muito e totalmente. Para pontuação é usada a medida progressiva de Likert usando os valores de zero a quatro. A soma das 10 perguntas permite um *score* final que vai do 0 (zero) a 40.

- **ICPT-25 – Inventário de Capital Psicológico no Trabalho** (vide anexo 6.6)

Existem diferentes instrumentos validados para o *PsyCap*, baseados em evidências empíricas. Luthans et al. (2007) desenvolveram o *Psychological Capital Questionnaire* (PCQ-24), o principal instrumento usado para medir o construto. Posteriormente, Harms e Luthans (2012) desenvolveram o Questionário de Capital Psicológico Implícito (I-PCQ) para ajudar a minimizar problemas relacionados à conveniência social em instrumentos de autorrelato; Lorenz et al. (2016) também desenvolveram e validaram uma medida para o *PsyCap* (CPC-12), com aplicações para todos os domínios da vida, não apenas o contexto organizacional. O próprio PCQ-24 e sua versão reduzida (PCQ-12) foram adaptados a contextos diferentes do local de trabalho, como saúde e relacionamentos (Luthans et al., 2013). Siqueira et al. (2014) validaram a escala *PsyCap*, o Inventário de Capital Psicológico (ICPT-25) e sua forma reduzida (ICPT-12), para o contexto brasileiro.

O instrumento PCQ-24 foi adaptado e validado por Mirlene Maria Matias Siqueira, Maria do Carmo Fernandes Martins e Warton da Silva Souza. O ICPT-25 conta com 25 itens distribuídos em uma escala do tipo Likert, variando de 0 (zero) (Discordo fortemente) a 5 (cinco) (Concordo fortemente), e seus índices de confiabilidade tem variação entre 0,86 e 0,87.

Para validação deste inventário no Brasil, participaram 601 trabalhadores e as respostas formaram um banco de dados eletrônicos que foram tratados por meio do *Statistical Package for the Social Sciences* (SSPS) - Versão 19.0. De acordo com esses autores, para a validação fatorial foram realizadas análises fatoriais exploratórias com inclusão de análises descritivas preliminares, com os testes de *Kaiser-Meyer-Olkin* (KMO) e de Bartlett, solicitando quatro fatores pelo método de extração denominada *Principal Axis Factoring* (PAF). O ICPT-25 produziu índice geral de precisão de 0,93. O Inventário ICPT-25 abarca indicadores importantes para estudos que envolvem profissionais. Neste sentido, Siqueira, Martins e Souza (2014, p. 71) afirmam: “Os itens (frases) do ICPT-25 compõem uma medida com indicadores psicométricos favoráveis ao seu uso no âmbito da pesquisa científica, bem como na prática profissional”.

Em relação à aplicação, Siqueira, Martins e Souza (2014) mencionam que pode ser coletiva ou individual, sem um tempo específico. A apuração dos resultados obtidos pelo ICPT-25 deve produzir quatro escores médios, que serão obtidos somando os valores assinalados pelos respondentes em cada um dos itens que integram a dimensão, seguido da divisão desse valor pelo número de itens das dimensões. A interpretação dos resultados é pautada em: quanto

maior for o valor do escore médio, maiores são as crenças do trabalhador no tocante à esperança, resiliência, otimismo e eficácia no ambiente de trabalho. Nos valores numéricos obtidos do escore médio, os autores sugerem considerar como: 4 e 5 – escore alto; 3 e 3,9 – escore médio, e 1 e 2,9 – escore baixo.

4.4 Procedimentos para a Análise de Dados

A análise dos dados, inicialmente, foi realizada por levantamento de estatística descritiva da amostra, sendo avaliados os índices de correlação e de associação entre os quatro construtos do capital psicológico e a produtividade, em adultos empregados em regime CLT. Foi utilizado o teste de correlação de Spearman tendo como variáveis os escores dos dois instrumentos utilizados.

Todas as análises foram conduzidas no *software* R, versão 4.0.3. A partir de análises descritivas do escore total de capital psicológico e produtividade, notaram-se quatro casos com valores extremos ($z > |3|$). Esses quatro casos foram excluídos da amostra final. Análises de correlação de Spearman foram empregadas para analisar a correlação de capital psicológico e produtividade. Escores de correlação entre 0,10 e 0,30 foram considerados baixos, escores de correlação entre 0,30 e 0,50 foram considerados moderados, e escores entre 0,50 e 1,00 foram considerados altos (COHEN, 1988). Análises da diferença entre escores de capital psicológico e produtividade foram conduzidas a partir de testes de médias de diferenças aparadas descritas por Yuen (1974), como implementadas por Mair e Wilcox (2020). Esse teste é uma versão robusta do teste t-independente, sendo implementado com médias aparadas (10%). O tamanho de efeito implementado para investigar a diferença entre dois grupos foi o descrito por Algina, Keselman e Penfield (2005), que sugeriram uma versão robusta para o d de Cohen, o δ_t . Os pontos de corte permaneceram os do d de Cohen, sendo $|\delta_t| = 0,2, 0,5, \text{ e } 0,8$ considerados tamanhos de efeito pequeno (a partir de 0,2 até 0,5), médio (entre 0,5 e 0,8) e grande (a partir de 0,8), respectivamente.

Em relação à comparação de médias de capital psicológico e produtividade entre as gerações “Baby Boomers” (nascidos até 1964), “Geração X” (nascidos entre 1965 e 1981), “Geração Y” (nascidos entre 1982 e 1999) e “Geração Z” também conhecida como *Millennial* (nascidos a partir de 2000), apenas dois casos correspondiam à Geração Z, assim, foram comparadas as médias de capital psicológico e produtividade apenas nos três primeiros grupos. Escolheu-se por realizar uma amostragem aleatória de 45 casos na Geração X e Geração Y, tendo em vista que o número de Baby Boomers na amostra ($n = 45$); essa amostragem foi

realizada pelo R. Para comparar as diferenças entre as médias, foi realizada uma ANOVA *One-Way* robusta (médias aparadas de 10%) com *bootstrapping* ($n = 2000$) seguindo os procedimentos descritos em Mair e Wilcox (2020). Para a ANOVA *omnibus*, a estatística de tamanho de efeito σ^2 igual a 0,10, 0,30 e 0,50 corresponde respectivamente a valores pequenos, médios e grandes. Testes *post hoc* foram conduzidos com médias aparadas (10%) e *bootstrapping* ($n = 2000$), de acordo com os procedimentos de Mair e Wilcox (2020).

Análises de regressão foram realizadas para prever produtividade a partir das dimensões de capital psicológico (esperança, resiliência, otimismo e eficácia). Devido à alta correlação entre esses fatores, escolheu-se realizar uma regressão pelo método *Enter* para cada dimensão, evitando assim problemas de multicolinearidade. Foram calculados intervalos de confiança de 95% para os betas de regressão a partir do *Bootstrap Bias-Corrected accelerated* (BCa, $n = 2000$; CANTY; RIPLEY, 2021). Os betas padronizados foram computados com o pacote *QuantPsyc* (FLETCHER, 2012).

5 RESULTADOS

Nesta seção encontram-se descritos, todas as análises que foram realizadas com os dados coletados da pesquisa. A fim de validar os objetivos específicos da pesquisa, a seguir são descritas, primeiramente, as análises de correlação, nas quais foram observadas as interações entre o Capital Psicológico e a Produtividade, grupos de gênero e Capital Psicológico, grupos de gênero com a Produtividade, seguida de uma ANOVA de diferentes gerações para Capital Psicológico e diferentes gerações para Produtividade. Por fim, foram realizadas análises de regressão entre a Produtividade e as quatro dimensões do Capital Psicológico.

5.1 Análises realizadas

5.1.1 Análise de correlação entre capital psicológico e produtividade

A partir da Tabela 2 é possível identificar que a correlação entre produtividade e capital psicológico foi de $r_s = 0,46$, $p < 0,001$. Produtividade e Capital Psicológico tiveram uma associação moderada. Nessa tabela também é possível identificar a correlação entre a Produtividade e as quatro dimensões do Capital Psicológico separadamente. São elas:

A correlação entre a Produtividade e a Esperança foi de $r_s = 0,43$, $p < 0,001$; a correlação entre a Produtividade e a Resiliência foi de $r_s = 0,22$, $p < 0,001$; a correlação entre a Produtividade e o Otimismo foi de $r_s = 0,41$, $p < 0,001$; a correlação entre a Produtividade e a Eficácia foi de $r_s = 0,42$, $p < 0,001$.

Ou seja, todas as correlações entre Produtividade e as quatro dimensões do Capital Psicológico tiveram uma associação moderada, com exceção da dimensão da Resiliência que por possuir um escore de correlação menor que 0,30 foi considerado baixo.

5.1.2 Comparação entre dois grupos de gênero e capital psicológico

Tabela 2 – Médias, Desvios Padrões, e Correlações entre as Variáveis do Estudo (n = 340)

Variáveis	1	2	3	4	5
1. Capital Psicológico	1,00				
2. ICPT – Esperança	0,84	1,00			
3. ICPT – Resiliência	0,70	0,36	1,00		
4. ICPT – Otimismo	0,83	0,73	0,38	1,00	
5. ICPT – Eficácia	0,84	0,72	0,42	0,66	1,00
6. Produtividade	0,46	0,43	0,22	0,41	0,42
Média	3,92	4,16	3,07	4,00	4,31

<i>Desvio-padrão</i>	0,55	0,63	0,83	0,77	0,53
----------------------	------	------	------	------	------

Fonte: Dados da Pesquisa (2020).

Homens e mulheres apresentaram homogeneidade de variâncias para capital psicológico, sendo o teste de Levene $F(1, 338) = 0,07$, $p = 0,79$. Em relação ao capital psicológico, os homens apresentaram $M = 4,02$ ($DP = 0,52$), enquanto as mulheres apresentaram $M = 3,84$ ($DP = 0,56$). Diferenças de médias em capital psicológico para gênero foram apontadas pelo teste t-independente robusto com médias aparadas, sendo $T_y(248,11) = 2,56$, $p = 0,01$. As diferenças entre as médias com intervalo de confiança de 95% foram de $-0,156$ $[-0,277-0,036]$. O tamanho de efeito foi fraco, sendo $\delta_t = -0,29$, com intervalo de confiança de 95% = $[-0,49-0,05]$.

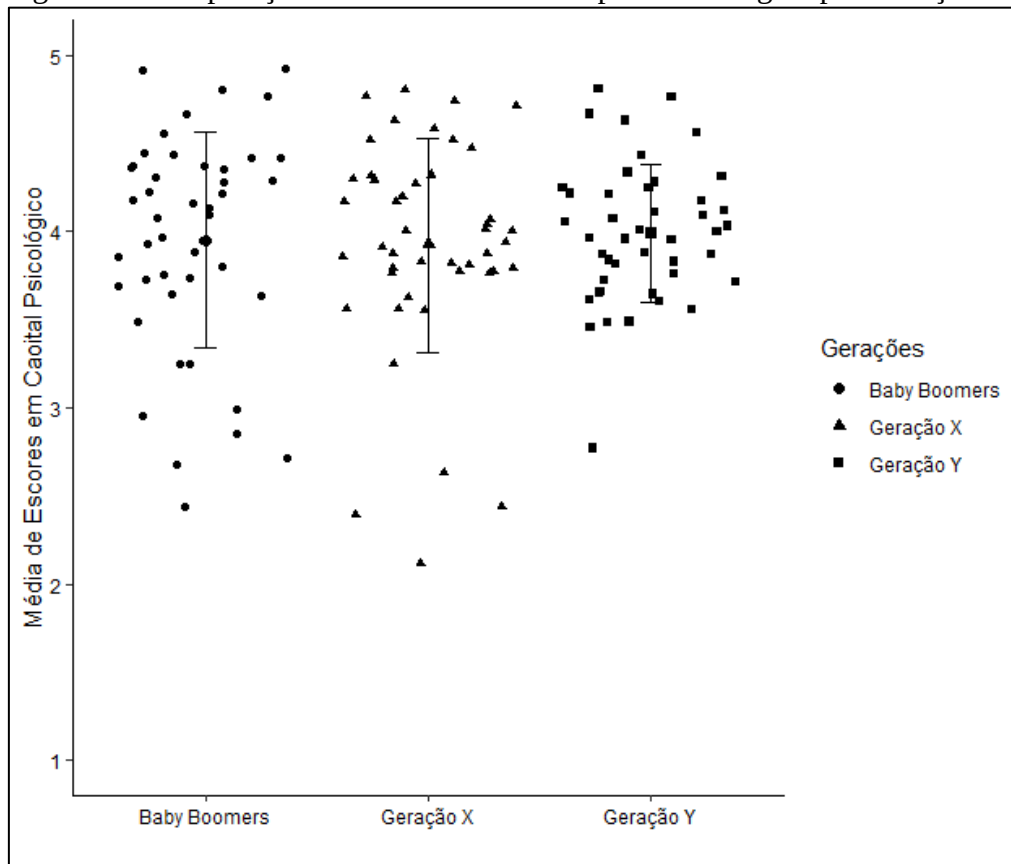
5.1.3 Comparação entre dois grupos de gênero e produtividade

Homens e mulheres apresentaram homogeneidade de variâncias para produtividade, sendo o teste de Levene $F(1,338) = 0,69$, $p = 0,41$. Em relação à produtividade, os homens apresentaram $M = 2,74$ ($DP = 0,65$), enquanto as mulheres apresentaram $M = 2,52$ ($DP = 0,61$). Diferenças de médias em produtividade para gênero foram apontadas pelo teste t-independente robusto com médias aparadas, sendo $T_y(227,84) = 3,16$, $p = 0,001$. As diferenças entre as médias com intervalo de 95% foram de $-0,239$ $[-0,388-0,089]$. O tamanho de efeito foi fraco, sendo $\delta_t = -0,36$, com *intervalo* de confiança de 95% = $[-0,63-0,14]$.

5.1.4 ANOVA de diferentes gerações para capital psicológico

Em relação ao capital psicológico, Baby Boomers ($n = 45$) apresentaram $M = 3,95$ ($DP = 0,61$); Geração X (subamostra aleatória, $n = 45$) apresentaram $M = 3,92$ ($DP = 0,61$); e Geração Y (subamostra aleatória, $n = 45$) apresentaram $M = 3,99$ ($DP = 0,39$). Geração não apresentou efeito no capital psicológico, $F_t(2, 51,23) = 0,28$, $p = 0,742$; tamanho de efeito *omnibus* foi abaixo de fraco, $\sigma^2 = 0,09$. Em relação aos testes *post hoc* (Tabela 3), nenhuma diferença significativa de capital psicológico foi observada entre as gerações. A Figura 1 representa as diferenças entre gerações para o escore médio de capital psicológico.

Figura 1 – Comparação entre as Médias de Capital Psicológico por Gerações



Fonte: Dados da Pesquisa (2020).

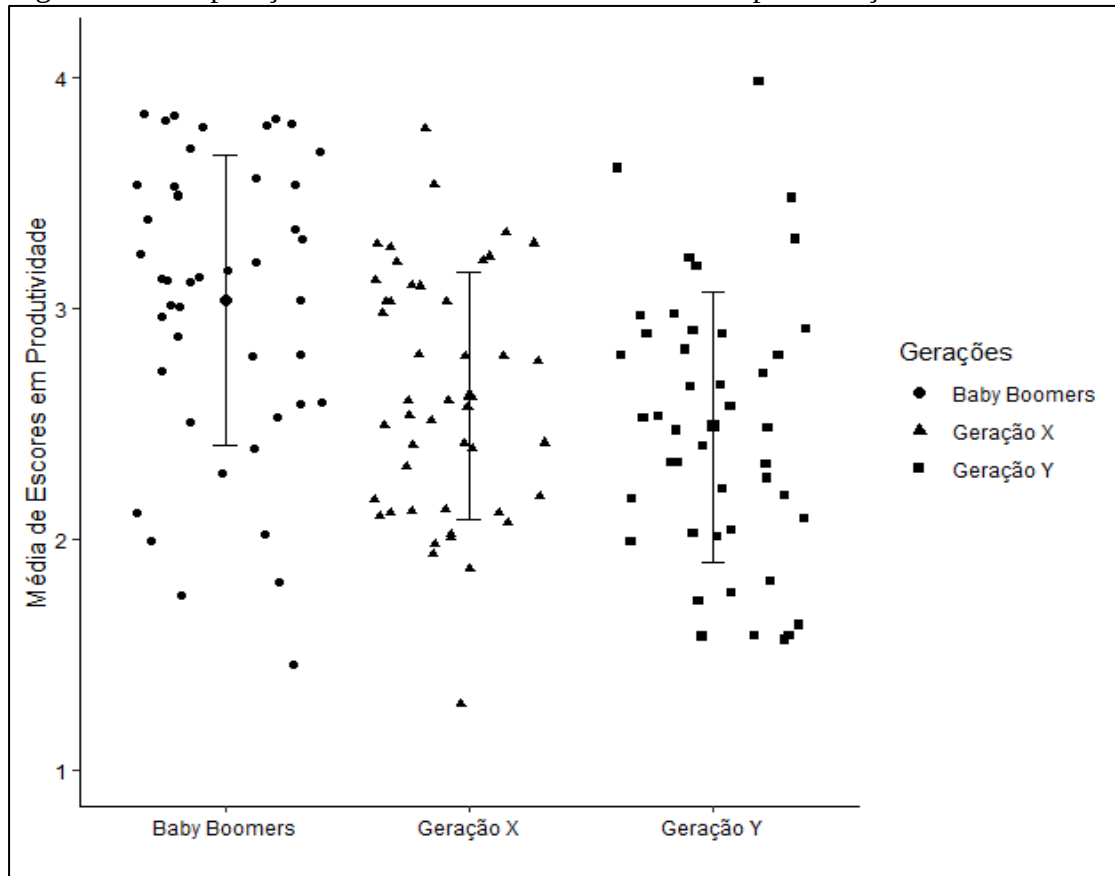
A figura foi feita utilizando-se o mesmo banco de dados randômico utilizado na análise de dados. $n = 135$.

5.1.5 ANOVA de diferentes gerações para produtividade

Em relação à produtividade, Baby Boomers ($n = 45$) apresentaram $M = 3,03$ ($DP = 0,63$); Geração X (subamostra aleatória, $n = 45$) apresentaram $M = 2,62$ ($DP = 0,54$); e Geração Y (subamostra aleatória, $n = 45$) apresentaram $M = 2,49$ ($DP = 0,58$). Geração apresentou efeitos na produtividade, $F_t(2, 51,79) = 10,58$, $p < 0,001$; tamanho de efeito *omnibus* foi moderado, $\sigma^2 = 0,46$. Em relação aos testes *post hoc* (Tabela 3), diferenças significativas foram percebidas entre Baby Boomers e Geração X, sendo o $\hat{\Psi} = 0,504$, $p = 0,002$, com intervalo de confiança de 95% = $[0,15-0,85]$. Houve diferenças significativas de produtividade também entre Baby Boomers e Geração Y, sendo $\hat{\Psi} = 0,633$, $p < 0,001$, com intervalo de confiança de 95% = $[0,274-0,959]$. Não foram observadas diferenças significativas entre a Geração X e a Geração Y.

A Figura 2 representa as diferenças entre gerações para o escore médio de produtividade.

Figura 2 – Comparação entre as Médias de Produtividade por Gerações



Fonte: Dados da Pesquisa (2020).

A figura foi feita utilizando-se o mesmo banco de dados randômico utilizado na análise de dados. $n = 135$.

Tabela 3 – Resultados das ANOVAS com Tamanho de Efeito (σ^2) e Estatísticas dos *Testes Post Hoc*

Variáveis	ANOVA	σ^2	$\hat{\Psi}$	IC 95%	p
Capital Psicológico	$F_{(2, 51,23)} = 0,28$	0,09			0,743
Baby Boomers vs. Geração X			0,06	-0,24-0,31	0,660
Baby Boomers vs. Geração Y			0,07	-0,21-0,29	0,562
Geração X vs. Geração Y			0,01	-0,19-0,23	0,899
Produtividade	$F_{(2, 51,79)} = 10,58$	0,46			< 0,001
Baby Boomers vs. Geração X			0,50	0,15-0,85	0,002
Baby Boomers vs. Geração Y			0,63	0,27-0,96	< 0,001
Geração X vs. Geração Y			0,13	-0,19-0,48	0,340

Nota. ANOVA = Análise de variância, IC = Intervalo de confiança.

Fonte: Dados da Pesquisa (2020).

5.1.6 Análises de Regressão

As análises de regressão entre produtividade e esperança foram significativas, sendo $F(1, 338) = 69,97$, $p < 0,001$, $R^2 = 0,17$. Isso implica que 17% da variância em produtividade pode ser explicada pela esperança.

As análises de regressão entre produtividade e resiliência foram significativas, sendo $F(1, 338) = 20,60$, $p < 0,001$, $R^2 = 0,06$. Isso implica que 6% da variância em produtividade pode ser explicada pela resiliência.

As análises de regressão entre produtividade e otimismo foram significativas, sendo $F(1, 338) = 66,73$, $p < 0,001$, $R^2 = 0,16$. Isso implica que 16% da variância em produtividade pode ser explicada pelo otimismo.

As análises de regressão entre produtividade e eficácia foram significativas, sendo $F(1, 338) = 64,85$, $p < 0,001$, $R^2 = 0,16$. Isso implica que 16% da variância em produtividade pode ser explicada pela eficácia.

De forma geral, observa-se que as variáveis do capital psicológico conseguem prever produtividade, sendo a esperança a variável preditora mais relevante, seguida por otimismo, e então eficácia e, por fim, a resiliência.

Tabela 4 – Resultados das ANOVAS com Tamanho de Efeito (σ^2) e Estatísticas dos Testes Post Hoc

Variável	Preditores	F^a	R^2	B	BCa IC 95%	EP	β
Produtividade		69,97***	0,17				
	Constante			0,871***	0,457-1,236	0,211	
	Esperança			0,419***	0,333-0,520	0,501	0,414
Produtividade		20,60***	0,06				
	Constante			2,051***	1,791-2,303	0,128	
	Resiliência			0,183***	0,103-0,265	0,040	0,239
Produtividade		66,73***	0,16				
	Constante			1,271***	0,971-1,593	0,167	
	Otimismo			0,336***	0,257-0,408	0,041	0,406
Produtividade		64,85***	0,16				
	Constante			0,521*	-0,004-1,070	0,262	
	Eficácia			0,486***	0,362-0,607	0,060	0,401

Nota. BCa IC 95% = Intervalo de confiança calculado com *Bootstrap Bias-Corrected accelerated* (BCa), EP = Erro-padrão. * $p < 0,05$. ** $p < 0,01$. *** $p < 0,001$. ^a Para todos os F , grau de liberdade 1 = 1, grau de liberdade 2 = 338.

Fonte: Dados da Pesquisa (2020).

6 DISCUSSÃO

Com relação aos dados sociodemográficos da pesquisa, podemos verificar que houve a participação de um público masculino de 144 pessoas que representa 42,35% e um público feminino de 196 pessoas que representa 57,65% do total de participantes. A maior parte dos participantes possuía pós-graduação completa, contabilizando 177 pessoas, 33 pessoas possuíam Ensino Médio e em contrapartida, apenas três possuíam doutorado completo, então podemos destacar que quanto à escolaridade a pesquisa apresentou uma amostra predominantemente de pessoas com Ensino Superior, possivelmente por tratar-se de uma amostra por conveniência.

Com relação ao ramo das empresas onde os participantes trabalhavam, a maior parte foi de Petróleo e Gás, contabilizando 136 pessoas, seguido por 33 pessoas do ramo da Educação, 19 pessoas do ramo da Indústria, 18 pessoas do comércio, 17 pessoas do ramo de energia e 12 do ramo de saúde. Apesar de a lista ter sido bem extensa para tentar abarcar o máximo de ramos de empresas possíveis, encontrados no mercado de trabalho atual, causou estranheza, 59 pessoas terem respondido que trabalhavam em “outros” ramos, que não estavam listados na pesquisa. Por conta desta grande diversidade de respostas, não foi possível analisar esses dados, de modo a fazer comparações, porém é possível observar que a predominância do ramo de petróleo e gás ocorre devido ao fato de ser uma amostra por conveniência. Quanto ao nível do cargo exercido pelas pessoas participantes, podemos destacar que a maior parte dos respondentes eram analistas em suas respectivas áreas de atuação, contabilizando 94 pessoas, seguidos por 57 gerentes e 55 coordenadores, o que surpreendeu, pela interpretação inicial de que cargos de gestão não teriam tempo disponível para responder à pesquisa apresentada.

As dimensões do Capital Psicológico apresentaram os seguintes resultados médios: Autoeficácia: **M** = 4,31 (**DP** = 0,53); Esperança: **M** = 4,16 (**DP** = 0,63); Otimismo: **M** = 4,00 (**DP** = 0,77); Resiliência: **M** = 3,07 (**DP** = 0,83). Os índices “concordo parcialmente”, “concordo” e “concordo plenamente” presentes no Inventário de Capital Psicológico (ICPT-25), representados pela escala *Likert* 5, 6 e 7 mostram que as pessoas apresentam Capital Psicológico Positivo. O “concordo parcialmente”, é um valor médio representado pelo escore 5 e apesar de identificar que os respondentes possuem Capital Psicológico, este resultado sugere que as capacidades positivas podem se desenvolver para níveis entre 5 e 7. As capacidades positivas medidas pelo ICPT-25 são estados de personalidade que tem como características a flexibilidade e a mobilidade para serem desenvolvidas e aprendidas. O Capital Psicológico é considerado um recurso pessoal único e um processo interno de cada pessoa, por isso oferece

aos indivíduos a possibilidade de moldar o funcionamento afetivo, cognitivo e comportamental por meio da automotivação, perseverança e esforço que aumentam a probabilidade de sucesso nas tarefas realizadas (LUTHANS; YOUSSEF; AVOLIO, 2015). Luthans (2002) destaca que a autorreflexão das pessoas, atua como forma de encontrar maior sentido no trabalho e maior capacidade de desenvolvimento de suas funções. A possibilidade que as pessoas têm de refletir sobre o seu trabalho e suas capacidades, aumenta a energia interna e a motivação para alcançar resultados eficazes nas atividades que realizam dentro das empresas. O Capital Psicológico permite que as pessoas possam lidar melhor com situações de estresse, sejam mais resilientes diante das dificuldades e tenham uma visão mais clara de si, portanto essas pessoas apresentam um melhor desempenho no local de trabalho.

De acordo com esses fundamentos teóricos sobre o conceito de capital psicológico e produtividade, um modelo de pesquisa foi desenvolvido e conseqüentemente a hipótese formulada pela presente pesquisa foi apresentada: as dimensões do capital psicológico aumentam a produtividade do trabalhador, sendo independente de gênero, idade ou setor de atuação. A hipótese foi confirmada em parte, conforme descrevemos a seguir, porém como mencionado em parágrafo anterior, não foi possível analisar o setor de atuação dos integrantes da pesquisa. Neste estudo, para testar o modelo proposto e a hipótese da pesquisa, foi utilizado o *software* R, cujos resultados são apresentados na tabela 2.

Com base nas análises de correlação apresentadas, os objetivos desta dissertação são retomados e discutidos. Os objetivos deste estudo incluíram testar as relações entre produtividade e esperança, otimismo, autoeficácia e resiliência, bem como verificar se estas variáveis em conjunto poderiam prever a produtividade de profissionais. De acordo com Sangole e Ranit (2013), a produtividade é muito importante em países em desenvolvimento, que enfrentam problemas de desemprego, inflação e escassez de recursos. Esses lugares devem prestar maior atenção a esta questão, e assim poder promover crescimento, desenvolvimento e melhorar as vidas dos seus cidadãos.

Os resultados da análise da pesquisa mostram um efeito positivo do capital psicológico sobre a produtividade. A correlação entre produtividade e capital psicológico foi de $r_s = 0,46$, $p < 0,001$, demonstrando uma associação moderada entre eles. Estudos realizados por Gul (2015) em sua pesquisa denominada: O impacto do comprometimento dos empregados no desenvolvimento organizacional, revelaram que existe uma relação entre Capital Psicológico e a percepção de desempenho no trabalho. Em se tratando de grupos de gênero, o valor encontrado foi $p = 0,01$, tornando as diferenças baixas entre homens e mulheres para capital psicológico, podendo então considerar o dado não significativo. Levando em consideração o

tamanho do efeito encontrado de $\delta_t = -0,36$, podemos dizer que não há diferenças relevantes entre homens e mulheres em relação ao capital psicológico ou à produtividade. Esses resultados estão de acordo com a pesquisa de mestrado realizado por Pinheiro (2016), cujo tema é: Como se configura o Capital Psicológico em trabalhadores de uma empresa de prestação de serviços de diagnóstico em saúde, no qual a autora revela que não há diferença entre homens e mulheres no que tange ao Capital Psicológico no Trabalho, porém, a mesma pesquisa afirma que mulheres apresentam maior índice de esperança em relação aos homens.

Já a análise de gerações, foram considerados os seguintes espaços de tempo: Baby Boomers (nascidos entre 1945 e 1964), Geração X (nascidos entre 1965 e 1981), Geração Y (nascidos entre 1982 e 1999) e Geração Z (nascidos a partir de 2000). Podemos verificar pela representatividade da figura 1, que não existem diferenças significativas entre gerações e o capital psicológico. Com relação à produtividade, a diferença mais relevante foi encontrada entre Baby Boomers e Geração Y, sendo $\hat{\Psi} = 0,633$, $p < 0,001$, com intervalo de confiança de 95% = [0,274-0,959]. Esta representatividade pode ser vista na figura 2. É possível sugerir que estudos futuros possam comparar a diferença entre a Geração Z e Baby Boomers, já que isso não foi possível neste estudo, por não haver um número suficiente de pessoas da geração Z na pesquisa. Provavelmente, em breve, essa geração estará mais velha e haverá mais pessoas dessa geração no mercado de trabalho, sendo assim possível fazer uma comparação entre a geração mais antiga, que está se preparando para a aposentadoria ou já estão aposentados e continuam trabalhando, com a geração mais nova, que acabou de entrar no mercado de trabalho. Os estudos de Pinheiro (2016) com relação as gerações revelam que esses grupos apresentam as dimensões otimismo e resiliência de forma diferente, porém, não houve suporte para identificar a dimensão eficácia no estudo das gerações.

Os estudos de Zontek, DuVernois e Ogle (2009), estão de acordo com os resultados encontramos pela presente pesquisa, que, ao correlacionar a idade dos diferentes grupos de gerações com a produtividade, percebeu-se uma diferença significativa entre os mais velhos (Baby Boomers) e os mais jovens (Geração Y), sendo $\hat{\Psi} = 0,633$, $p < 0,001$, com intervalo de confiança de 95% = [0,274-0,959]. Já entre as duas gerações mais próximas (Geração X e Y) não foram observadas diferenças significativas para a produtividade. Em se tratando de gênero feminino e masculino foi possível identificar que os dois grupos apresentam homogeneidade de variância para a produtividade ao contrário do que diz o estudo de Zontek sobre satisfação no trabalho.

A análise de regressão, no estudo foi usado para testar a hipótese e entender as direções dos objetivos específicos e assim examinar a relação entre o capital psicológico e a

produtividade. Entre as 4 variáveis do capital psicológico foi possível identificar que a esperança é a mais relevante com relação a produtividade, seguida pelo otimismo, eficácia e por último a resiliência. Podemos então citar uma análise feita em 2011 por Avey, Reichard, Luthans e Mhatre, onde mostraram que o capital psicológico tem um efeito importante sobre atitudes de trabalho e níveis de desempenho. Os indivíduos que têm maior capital psicológico são frequentemente mais propensos a conceber o mundo de forma mais positiva e se sentem mais autoeficientes realizando suas tarefas. O estudo de Gul (2015), considera a relação entre todas as dimensões do Capital Psicológico e a percepção do desempenho no trabalho e concluiu que investir em aumentar o capital psicológico melhora o comprometimento do empregado e otimiza o desempenho no trabalho. Suzuki e Hur (2018), concluíram em seus estudos que empregados com maior nível de Capital Psicológico estão mais satisfeitos com seus empregos, mais motivados, mais comprometidos com a organização e, por isso, são capazes de aumentar a produtividade organizacional com seus esforços.

De acordo com a pesquisa realizada por Fard et al. (2020), o estudo realizado por Putri e Setianan (2019), mostram que o capital psicológico pode melhorar os resultados positivos do trabalho e reduzir comportamentos indesejados nas organizações. Esse mesmo estudo demonstrou que o capital psicológico tem efeito positivo sobre as organizações, como por exemplo a redução do absenteísmo, aumento do desempenho, satisfação no trabalho, comportamento de cidadania organizacional, criatividade e inovação. Neste sentido, podemos citar um outro estudo conduzido por Mathotaarachchi, Indikasampathhb e Senevirathneknda (2018), em que foram examinados 110 empregados de um centro médico em Khorrambad (Irã) e os resultados mostraram que existe uma relação positiva entre o comportamento organizacional e a produtividade dos empregados.

O artigo de Fard et al. (2020) também menciona três outros estudos: o estudo de Kumar et al. (2019), no qual mostra que havia uma relação significativa entre o comportamento organizacional e a produtividade dos empregados; assim como o estudo conduzido por Yu et al. (2019), que evidenciou uma direta relação entre o capital psicológico e a produtividade dos empregados; e por fim o estudo de Akbaba e Altındağ (2016), com destaque para o resultado que mostrou que havia uma relação entre o capital psicológico e suas dimensões e percepções de desempenho no trabalho. Considerando o relacionamento de todas as dimensões do capital psicológico e a percepção do desempenho no trabalho eles concluíram que investir para aumentar o capital psicológico melhora o comprometimento do empregado e otimiza o desempenho no trabalho. É possível também destacar um outro estudo, através do artigo de Fard et al. (2020), realizado por Suzuki e Hur (2018), cujos resultados da pesquisa indicaram

que existe uma relação significativa entre satisfação no trabalho e comprometimento organizacional.

A hipótese foi confirmada em parte, já que não foi possível analisar o setor de atuação dos participantes. Porém, podemos concluir que a hipótese da pesquisa está de acordo com a pesquisa de Fard et al. (2020) que cita os estudos realizados por Suzuki e Hur (2018), cujo resultado mostra que empregados que alcançam um nível mais elevado de capital psicológico estão mais satisfeitos com seus empregos, devido às características cognitivas e comportamentais mais adequadas e a maior motivação, assim como estão mais comprometidos com a organização e possuem uma maior performance no trabalho, maximizando, assim, a produtividade organizacional, devido aos seus esforços.

CONCLUSÃO

Há alguns meses antes do início desta pesquisa, a realidade que vivemos hoje poderia ser considerada absurda, porém tudo aconteceu repentinamente e as repercussões em nossas vidas foram enormes tanto no âmbito psicológico, como financeiro, físico e social. A pandemia (ainda presente), está trazendo muitos aprendizados para todos e um deles, muito importante, foi mostrar que o ser humano é criativo e adaptável por natureza. A criatividade, adaptação e resiliência, foram e continuam sendo, características imprescindíveis para lidar com o que estamos vivenciando. Podemos dizer que as pessoas que encontram sentido para viver em momentos críticos, aumentam sobremaneira as suas chances de sobreviver, de aprender e de ajudar as pessoas (FRANKL, 2015; SCHEIN, 2009 apud SILVA; SILVEIRA, 2020).

Devido à pandemia de COVID-19, as empresas precisaram se aperfeiçoar e implantar rapidamente o estilo de trabalho em *home office*. Porém existe um grande paradoxo na tão sonhada liberdade que foi conquistada com o advento do *home office* repentino durante a pandemia (BENTO, 2020). E tudo isso para dizer que a produtividade, de certa forma, também foi afetada com todas essas mudanças, especialmente a percepção que cada um tem da sua própria produtividade. Uns se dizem mais produtivos em casa e outros tem uma maior dificuldade para produzir em ambiente diferente do rotineiro escritório.

As famílias passaram a dividir em um mesmo ambiente as atividades laborais, escolares, domésticas e lazer. Visivelmente a intensidade do trabalho foi potencializada através do *home office* e passou a dividir espaço com outras atividades, invadindo espaços que antes possuíam delimitações mais claras. O isolamento foi imposto a todos, porém o trabalho não parou. Houve uma intensificação do trabalho e pressão sofrida para oferecer atividades, em uma situação em que as atenções deveriam estar voltadas à saúde física e mental (MOURA; CRUZ, 2020 apud FREITAS et al., 2021).

Levando em consideração o período atual, o tema escolhido também auxilia na tomada de consciência e na consolidação de crenças a respeito das virtudes individuais dos empregados para que possam, de alguma forma, se fortalecer física e psicologicamente a fim de enfrentar construtivamente os desafios que nos ameaçam e são impostos. Atitudes e comportamentos podem ser transformados mesmo diante de circunstâncias externas que não podem ser mudadas, a fim de melhorar a produtividade paralelamente a tantas adversidades.

Os fenômenos relacionados à Psicologia Positiva no Trabalho, especialmente o Capital Psicológico, é um assunto atual e de muita relevância para a pesquisa já que o ambiente de trabalho se tornou essencial e prioritário na vida das pessoas, sendo o lugar onde passam a maior

parte do seu tempo. Todas as pesquisas desta ordem, poderão auxiliar as organizações a compreenderem um pouco melhor a complexidade humana, suas necessidades e expectativas, bem como a repercussão dos resultados na saúde física e mental dos empregados que naturalmente estende-se na qualidade e produtividade da organização. Desta forma os resultados obtidos nas pesquisas sobre o tema, assim como a presente pesquisa, servem de subsídios para construir novas práticas organizacionais pautadas na teoria da Psicologia Positiva.

Considera-se que este trabalho ofereceu contribuições para o desenvolvimento teórico da Psicologia Organizacional Positiva ao apresentar dados empíricos em um contexto brasileiro. Estudos dessa natureza ainda são bastante escassos no Brasil e os resultados encontrados salientam a importância de novas investigações sobre o tema. Os achados deste estudo, especificamente, destacam evidências sobre como o capital psicológico está relacionado com a produtividade. Levando-se em consideração que as características positivas são passíveis de desenvolvimento, tais resultados são especialmente importantes. De acordo com Luthans (2002), o Capital Psicológico tem capacidade de crescer e melhorar, por essa razão, pode ser usado para enfrentar os desafios sempre que necessário. É possível então, sugerir a importância do desenvolvimento das pessoas dentro das organizações, pois este será responsável por contribuir para o florescimento pessoal dos empregados e também estimular a produtividade dentro das organizações.

De maneira geral, o presente estudo também teve como proposta contribuir para o avanço científico da Psicologia Positiva nas Organizações e no Trabalho, porém ainda há muito a ser explorado e avançar no que se refere aos conceitos e práticas sobre o assunto. Para isso ocorrer, é imprescindível haver uma parceria entre as organizações e os empregados, de forma que todos façam sua parte. Para que uma organização seja saudável, ela precisa entender que não pode ser rentável e/ou produtiva sem se preocupar verdadeiramente com as pessoas que nela trabalham.

O estudo apresentou algumas limitações, como por exemplo delimitar empregados em regime de CLT, ou seja, uma amostra mais abrangente pode ser usada em outros estudos. Também é possível direcionar o estudo a fim de entender diferentes culturas, em diferentes países. O *home office* é uma modalidade de trabalho que veio para ficar e por isso será útil redefinir o conceito de produtividade dentro das organizações e aprimorar o regime de trabalho *home office* a fim de conciliar a saúde mental e a produtividade dos empregados. Para futuras possibilidades de estudos, sugere-se a realização de novas pesquisas a fim de avançar os estudos sobre Capital Psicológico que ao se tornar objeto de novas investigações, poderá gerar novas

práticas positivas nas organizações, além de contribuir para o avanço social e científico no nosso país. Destaca-se também como sugestão, a realização de pesquisas empíricas que tenham como propósito mensurar o capital psicológico no trabalho após a realização de intervenções que visem promover esses aspectos, comparando/medindo a produtividade antes e depois da intervenção.

Em face do momento e de tudo que já foi explanado anteriormente, torna-se incontestável que as organizações, além de apostarem em seus recursos humanos, que são peças fundamentais e possuem uma contribuição inestimável para o sucesso das operações, adotem estratégias que visem a promoção e o desenvolvimento das capacidades psicológicas positivas (capital psicológico) dos seus empregados. Segundo Bockorny e Youssef-Morgan (2019), quando as empresas conseguem colocar em prática essas estratégias e assim criar um ambiente saudável que possa potencializar as capacidades psicológicas positivas dos seus empregados, os empregados se mantêm na organização e a organização aumenta a sua capacidade de atrair e desenvolver novos talentos.

Buscar planejar atividades que vão ao encontro tanto das competências quanto dos objetivos organizacionais, proporciona significado positivo aos trabalhadores o que facilita a sua realização profissional. Para além dos diversos exemplos já referidos anteriormente, e que ilustram bem o quanto é importante a adoção desse tipo de estratégias, a literatura existente cita também que indivíduos com níveis mais elevados de capital psicológico são mais inovadores, capazes de implementar novas ideias para solucionar problemas e lidam melhor com situações geradoras de *stress* (ABBAS et al., 2014).

Como última sugestão, porém, não menos importante, é recomendado que os departamentos de Recursos Humanos considerem o Capital Psicológico como um pré-requisito para contratar pessoas. Levar em consideração candidatos que estão em um nível superior em termos de Capital Psicológico e que os empregados importantes para a organização, possam realizar treinamentos e/ou *workshops* para incentivá-los a aprender o conhecimento necessário e adquirir as habilidades para aumentar o próprio Capital Psicológico. Por fim, podemos concluir que adotar estratégias que visam o desenvolvimento do Capital Psicológicos dos empregados, promove ambientes mais saudáveis e positivos, refletindo em uma maior produtividade individual e quiçá na organização.

REFERÊNCIAS

- ABBAS, M. et al. Efeitos combinados de política percebida e capital psicológico na satisfação no trabalho, intenções de rotatividade e desempenho. *Revista de administração*, [S.l.], v. 40, n. 7, p. 1813-1830, 2014.
- AKBABA, Ö.; ALTINDAĞ, E. Os efeitos da reengenharia, clima organizacional e capital psicológico no desempenho da empresa. *Procedia-Ciências Sociais e Comportamentais*, [S.l.], v. 235, p. 320-331, 2016.
- ALGINA, J.; KESELMAN, H. J.; PENFIELD, R. D. Uma alternativa ao tamanho do efeito da diferença média padronizada de Cohen: um parâmetro robusto e intervalo de confiança no caso de dois grupos independentes. *Métodos psicológicos*, [S.l.], v. 10, n. 3, p. 317, 2005.
- AMBROSE, M. L. It's fairly political around here: Relationship between perceptions of organizational politics and organizational justice. In: FERRIS, G. R.; TREADWA, D. C. (Eds.). *Politics in organizations: Theory and research considerations*. New York: Routledge/Taylor & Francis Group, 2012.
- ANTUNES, A. C.; CUNHA M. P. Capital Humano e Capital Psicológico. In: GONÇALVES, S. (Org). *Psicossociologia do Trabalho e das Organizações: Princípios e Práticas*. Pactor: Lisboa, 2014.
- ANTUNES, A. C., CAETANO, A.; PINA, M. O papel do capital psicológico na criação de valor para as organizações. *Revista portuguesa e brasileira de gestão*, [S.l.], v. 12, n. 3, p. 2-10, 2013.
- ARENDT, H. *A Condição Humana*. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 2007.
- AVEY, J. B. et al. Propriedade psicológica: Extensões teóricas, medição e relação com os resultados do trabalho. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, [S.l.], v. 30, n. 2, p. 173-191, 2009.
- AVEY, J. B. et al. Impact of positive psychological capital on employee well-being over time. *Journal of occupational health psychology*, [S.l.], v. 15, n. 1, p. 17, 2010.
- AVEY, J. B. et al. Meta-analysis of the impact of positive psychological capital on employee attitudes, behaviors, and performance. *Human resource development quarterly*, [S.l.], v. 22, n. 2, p. 127-152, 2011.
- ÁVILA, L. V.; STECCA, J. P. *Gestão de pessoas*. Santa Maria: Universidade Federal de Santa Maria, Colégio Politécnico, 2015.
- BAKER, W.; DUTTON, J. Enabling Positive Social Capital. In: DUTTON, J.; RAGINS, B. (Eds.). *Exploring Positive Relationships at Work: Building a Theoretical and Research Foundation*, 2007.

- BANDURA, A. Autoeficácia: em direção a uma teoria unificadora de mudança comportamental. *Revisão psicológica*, [S.l.], v. 8, n. 2, p. 191, 1977.
- BAPTISTA, M. J. C. *Absenteísmo e presenteísmo por doença em trabalhadores da população geral da grande São Paulo*. Dissertação de Mestrado. Faculdade de Medicina, USP, Brasil, 2010.
- BARLACH, L.; LIMONGI-FRANÇA, A. C.; MALVEZZI, S. O conceito de resiliência aplicado ao trabalho nas organizações. *Revista Interamericana de Psicología/Interamerican Journal of Psychology*, [S.l.], v. 42, n. 1, p. 101-112, 2008.
- BATISTA, E. *Fordismo, taylorismo e 73oyotismo: apontamentos sobre suas rupturas e continuidades*. Universidade Estadual de Londrina [online], 2005. Disponível em: <http://www.uel.br/grupo-pesquisa/gepal/terceirosimposio/erika_batista.pdf>. Acesso em: 2 maio 2020.
- BERNOLAK, I. Effective measurement and successful elements of company productivity: the basis of competitiveness and world prosperity. *International Journal of Production Economics*, [S.l.], v. 52, n. 1-2, p. 203-213, 1997.
- BÖCKERMAN, P.; ILMAKUNNAS, P. The job satisfaction-productivity nexus: A study using matched survey and register data. *ILR Review*, v. 65, n. 2, p. 244-262, 2012.
- BOCKORNY, K.; YOUSSEF-MORGAN, C. M. Coragem do empreendedor, capital psicológico e satisfação com a vida. *Fronteiras em psicologia*, [S.l.], v. 10, p. 789, 2019.
- BURTON, W. N. et al. The association of medical conditions and presenteeism. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, [S.l.], v. 46, n. 6, p. S38-S45, 2004.
- CAMERON, K.; DUTTON, J. *Positive Organizational Scholarship: Foundations of a New Discipline*. San Francisco: Berrett-Koehler Publishers, 2003.
- CANTY, A.; RIPLEY, B. D. Boot: Bootstrap R (S-Plus) Functions. *R package version 1*. [S.l.], p. 3-27, 2021. Disponível em: <<https://cran.r-project.org/web/packages/boot/boot.pdf>>. Acesso em: 21 ago. 2020.
- CARLOMAGNO, L. L. L. et al. Relações entre criatividade, esperança, otimismo e desempenho profissional. *Temas em Psicologia*, [S.l.], v. 22, n. 2, p. 497-508, 2014.
- CARVALHO, P. et al. Comprometimento afetivo, de continuação e entrenchamento organizacional: Estabelecendo limites conceituais e empírico. *Psicologia: teoria e prática*, [S.l.], v. 13, n. 2, p. 127-141, 2011.
- CARVER, C. S.; SCHEIER, M. F.; SEGERSTROM, S. C. Optimism. *Clinical psychology review*, [S.l.], v. 30, n. 7, p. 879-889, 2010.
- CHIAVENATO, I. *Gestão de Pessoas*. Rio de Janeiro: Elsevier, 2004.
- CLEMENTE, A.; HIGACHI, H. Y. *Economia e desenvolvimento regional*. São Paulo: Atlas, 2000.

COHEN, J. *Statistical Power Analysis for the Behavioral Sciences*. (2nd edition). Lawrence Erlbaum, 1988.

COSTA JUNIOR, E. L. *Gestão em processos produtivos*. Curitiba: Intersaberes, 2012.

COUTU, D. L. How resilience works. *Harvard business review*, [S.l.], v. 80, n. 5, p. 46-56, 2012.

CREARY, S. J.; CAZA, B. B.; ROBERTS, L. M. Out of the box? How managing a subordinate's multiple identities affects the quality of a manager-subordinate relationship. *Academy of Management Review*, [S.l.], v. 40, n. 4, p. 538-562, 2015.

CUNHA, M. P. et al. *Manual de gestão de pessoas e do capital humano*. Lisboa: Editora RH, 2010.

D'ABATE, C. P.; EDDY, E. R. Engaging in personal business on the job: Extending the presenteeism construct. *Human Resource Development Quarterly*, [S.l.], v. 18, n. 3, p. 361-383, 2007.

DAMO, L. P.; FARSEN, T. C. Resiliência: o enfrentamento positivo de situações adversas. In: DAMO, L. P.; SILVA, N. (orgs.). *Vidas que mudaram – contribuições da Psicologia Positiva para situações de isolamento e de distanciamento social*. Editora UFSC, 2020.

DANTE, F. S.; ARROYO, R. F. Âncoras de carreira: por onde caminham as gerações? *Revista de Carreiras e Pessoas (ReCaPe)*, [S.l.], v. 7, n. 2, p. 2237-1427, 2017.

DEMEROUTI, E. et al. The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied psychology*, [S.l.], v. 86, n. 3, p. 499, 2001.

DEMING, W. E. *Qualidade: a revolução da administração*. Tradução: Clave Comunicação e Recursos Humanos. Rio de Janeiro: Marques Saraiva, 1990.

DESPIÉGEL, N. et al. The use and performance of productivity scales to evaluate presenteeism in mood disorders. *Value in Health*, [S.l.], v. 15, n. 8, p. 1148-1161, 2012.

DEY, T. Predictors of organizational commitment and union commitment: A conceptual study. *Journal of Organizational Behavior*, [S.l.], v. 11, n. 4, p. 62-75, 2012.

DONALDSON, S. I.; KO, I. Positive organizational psychology, behavior, and scholarship: A review of the emerging literature and evidence base. *The Journal of Positive Psychology*, [S.l.], v. 5, n. 3, p. 177-191, 2010.

DRUCKER, P. F. *Administrando para o futuro: os anos 90 e a virada do século*. São Paulo: Pioneira, 1992.

EISENBEISS, K.; OTTEN, S. When do employees identify? An analysis of cross-sectional and longitudinal predictors of training group and organizational identification. *Journal of Applied Social Psychology*, [S.l.], v. 38, p. 2132-2151, 2008.

ENGLMAIER, F.; STRASSER, S.; WINTER, J. Worker characteristics and wage differentials: Evidence from a gift-exchange experiment. *Behavioural Economics*, [S.l.], p. 1-50, 2011.

FARD, M. S. et al. Analyzing the Mediating Role of Organizational Commitment in the Relationship between Psychological Capital and Human Resource Productivity. *Journal of Contemporary Issues in Business and Government*, [S.l.], v. 26, n. 1, p. 116-127, 2020.

FARSEN, T. C. *Como aprendi a lidar com as adversidades: interfaces entre história de vida de executivos e resiliência no trabalho* (Dissertação de Mestrado). Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, SC, 2017.

FELFE, J. Does the form of employment make a difference? Commitment of traditional, temporary, and selfemployed workers. *Journal of Vocational Behaviour*, [S.l.], v. 72, p. 81-94, 2008.

FLETCHER, T. D. *QuantPsyc: Quantitative psychology tools. R package version 1.*, [S.l.], n. 5. 2012. Disponível em: <<https://cran.r-project.org/package=QuantPsyc>>. Acesso em: 5 maio 2020.

FLORES, J. M. *Predictores de satisfacción laboral. Un estudio en empresas metal-mecánicas santafesinas*. Tesis de Maestría en Administración de Negocios. Facultad Regional Rosario, Universidad Tecnológica Nacional: Rosario, Argentina, 2011.

FORGEARD, M. J. C.; SELIGMAN, E. P. Seeing the glass half full: A review of the causes and consequences of optimism. *Pratiques Psychologiques*, [S.l.], v. 18, p. 107-120, 2012.

FREITAS, C. D. R. et al. Produtividade em meio a pandemia. *PSI UNISC*, v. 5, n. 1, p. 4-6, 2021.

GASPAR, W. C. R. *A correlação entre jornada de trabalho e produtividade* (Dissertação de Mestrado). Fundação Getúlio Vargas, Rio de Janeiro, RJ, 2017.

GEREMIA, H. C.; SCAPINI, A. I.; SILVA, N. Concepções de realização profissional: uma revisão integrativa. *Revista Psicologia e Saúde*, [S.l.], v. 12, n. 1, p. 17-32, 2020.

GERENCER, P. Vida e Obra de Taylor. In: TAYLOR, F. W. *Princípios de Administração Científica*. São Paulo: Atlas, 2006.

GUL, Z. Impact of Employee commitment on organizational Development. *FWU Journal of Social Sciences*, [S.l.], v. 9, n. 2, p. 117-124, 2015.

HARMS, P. D.; LUTHANS, F. Measuring implicit psychological constructs in organizational behavior: An example using psychological capital. *Journal of Organizational Behavior*, [S.l.], v. 33, n. 4, p. 589-594, 2012.

HOMBRADOS-MENDIETA, I.; COSANO-RIVAS, F. Burnout, workplace support, job satisfaction and life satisfaction among social workers in Spain: A structural equation model. *International Social Work*, [S.l.], v. 56, n. 2, p. 228-246, 2013.

- HUREMOVIC, D. Mental Health of Quarantine and Isolation. In: HUREMOVIC, D. (Ed.) *Psychiatry of Pandemics: A Mental Health Response to Infection Outbreak*. Cham: Springer, p. 95-118, 2019.
- JACKSON, T.; VICTOR, P. Produtividade e trabalho na 'economia verde': Algumas reflexões teóricas e testes empíricos. *Inovação Ambiental e Transições Societais*, [S.l.], v. 1, n. 1, p. 101-108, 2011.
- JOHNS, G. Presenteeism in the Workplace: A Review and Research Agenda. *Journal of Organizational Behavior*, [S.l.], v. 31, p. 519-542, 2010.
- JOHNSON, R. E.; CHANG, C. Relationships between organizational commitment and its antecedents: employee self-concept matters. *Journal of Applied Social Psychology*, [S.l.], v. 38, n. 2, p. 513-541, 2008.
- KING, N. C.; LIMA, E. P.; COSTA, S. E. Produtividade sistêmica: conceitos e aplicações. *Production*, São Paulo, [S.l.], v. 24, n. 1, p. 160-176, 2014.
- KROL, M.; BROUWER, W. How to estimate productivity costs in economic evaluations. *Pharmacoeconomics*, [S.l.], v. 32, n. 4, p. 335-344, 2014.
- LAZEAR, E. P.; SHAW, K. L.; STANTON, C. T. The value of bosses. *Centre for Economic Performance*, [S.l.], v. 1318, p. 1-46, 2014.
- LINDEGARD, A. et al. The influence of perceived stress and musculoskeletal pain on work performance and work ability in Swedish health care workers. *Int Arch Occup Environ Health*, [S.l.], v. 87, n. 4, p. 373-379, 2014.
- LORENZ, T. et al. Measuring psychological capital: Construction and validation of the compound PsyCap scale (CPC-12). *PloS one*, [S.l.], v. 11, n. 4, e0152892, 2016.
- LUTHANS, F. The need for and meaning of positive organizational behavior. *Journal of Organizational Behavior*, [S.l.], v. 23, n. 6, p. 695-706, 2002.
- LUTHANS, F. *Organizational Behavior*. New York: McGraw-Hill, 2008.
- LUTHANS, F.; YOUSSEF, C. M. *Human, social, and now positive psychological capital management: Investing in people for competitive advantage*, [S.l.], 2004.
- LUTHANS, F.; YOUSSEF, C. M. Emerging positive organizational behavior. *Journal of Management*, [S.l.], v. 33, p. 321-349, 2007.
- LUTHANS, F.; YOUSSEF-MORGAN, C. M. Psychological capital: An evidence-based positive approach. *Annual review of organizational psychology and organizational behavior*, [S.l.], v. 4, p. 339-366, 2017.
- LUTHANS, F.; AVEY, J. B.; PATERA, J. L. Experimental analysis of a web-based training intervention to develop positive psychological capital. *Academy of Management Learning & Education*, [S.l.], v. 7, n. 2, p. 209-221, 2008.

LUTHANS, F. et al. Positive psychological capital: Measurement and relationship with performance and satisfaction. *Personnel psychology*, [S.l.], v. 60, n. 3, p. 541-572, 2007.

LUTHANS, F.; LUTHANS, K.; LUTHANS, B. Positive psychological capital: Going beyond human and social capital. *Business Horizons*, [S.l.], v. 47, n. 1, p. 45-50, 2004.

LUTHANS, F.; YOUSSEF, C. M.; AVOLIO, B. J. *Psychological Capital and Beyond*. New York: Oxford, 2015.

LUTHANS, F.; YOUSSEF, C. M.; AVOLIO, B. J. *Psychological Capital: Developing the Human Competitive Edge*. New York: Oxford University Press, 2007.

MAIR, P.; WILCOX, R. R. Robust statistical methods in R using the WRS2 package. *Behavior Research Methods*, [S.l.], v. 52, p. 464-488, 2020.

MASTEN, A. S. Magia comum: processos de resiliência em desenvolvimento. *Psicólogo americano*, [S.l.], p. 56, n. 3, p. 227, 2001.

MATHOTAARACHCHI, P.; INDIKASAMPATHHB, P.; SENEVIRATHNEKNDA, A. Impact of Employees' Commitment on Sustained Productivity; With Reference To Government Institutions Sector in Sri Lanka. *IOSR Journal of Business and Management*, [S.l.], v. 16, n. 5, p. 74-82, 2018.

MELO, M. C. O. L.; FARIA, V. S. P.; LOPES, A. L. M. A construção da identidade profissional: estudo com gestores das gerações baby boomers, X e Y. *Cad. EBRAPÉ.BR*, v. 17, Edição Especial, Rio de Janeiro, p. 832-843, 2018.

MENEZES, F. S. D.; XAVIER, A. A. D. P. Desenvolvimento, validação e confiabilidade de um instrumento rápido para a avaliação da produtividade de trabalhadores durante uma jornada de trabalho (IAPT). *Revista Brasileira de Gestão de Negócios*, [S.l.], v. 20, p. 232-247, 2018.

MEYER, J. P.; ALLEN, N. J. A three component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, [S.l.], v. 1, p. 61-89, 1991.

MULLER, J. M.; SILVA, N. Autoeficácia: eu consigo! In: DAMO, L. P.; SILVA, N. (Orgs.). *Vidas que mudaram – contribuições da Psicologia Positiva para situações de isolamento e de distanciamento social*. Editora UFSC, 2020.

MYERS, D. G. The funds, friends, and faith of happy people. *American psychologist*, [S.l.], v. 55, n. 1, p. 56, 2000.

NELSON, D.; COOPER, C. L. *Positive organizational behavior: Accentuating the positive at work*. Thousand Oaks, CA: Sage, 2007.

NOGUEIRA, A. J. F. *Teoria geral da administração para o século XXI*. São Paulo: Ática, 2007.

ORGAN, D. W. *Organizational Citizenship Behavior: The Good Soldier Syndrome*. Lexington Books: Lexington M.A., 1988.

PALISZKIEWICZ, J. O. Trust management: Literature review. *Management*, [S.l.], v. 6, n. 4, p. 315-331, 2011.

PALUDO, S. S.; KOLLER, S. H. Psicologia Positiva: uma nova abordagem para antigas questões. *Paidéia*, [S.l.], v. 17, n. 36, p. 9-20, 2007.

PATLÁN-PÉREZ, J.; TORRES, E.; HERNÁNDEZ, R. El clima y la justicia organizacional y su efecto en la satisfacción laboral. *Revista Internacional de Administración & Finanzas*, [S.l.], v. 5, n. 5, p. 1-19, 2012.

PAULSEN, R. Layers of dissent: The meaning of time appropriation. *Outlines. Critical Practice Studies*, [S.l.], v. 13, n. 1, p. 53-81, 2011.

PECHINCHA, A. C. C. *Cultura organizacional: influência na produtividade*. Dissertação de mestrado. Universidade Lusófona de Humanidades e Tecnologias, Lisboa, 2010.

PEKURI, A.; HAAPASALO, H.; HERRALA, M. Productivity and performance management – managerial practices in the construction industry. *International Journal of performance measurement*, [S.l.], v. 1, p. 39-58, 2011.

PERVIN, L. A.; OLIVER P. J. *Personalidade: teoria e pesquisa*. 8 ed. Porto Alegre: Artmed, 2004.

PETERS, K. et al. Working with subgroup identities to build organizational identification and support for organizational strategy: A test of the ASPIRe model. *Group & Organization Management*, [S.l.], v. 38, n. 1, p. 128-144, 2013.

PINHEIRO, J. B. G. *Como se configure o Capital Psicológico em trabalhadores de uma empresa de prestação de serviços de diagnóstico de saúde* (Dissertação de Mestrado). Faculdade Boa Viagem, Recife, PE, 2016.

PUTRI, W. H.; SETIANAN, A. R. Job enrichment, organizational commitment, and intention to quit: the mediating role of employee engagement. *Problems and Perspectives in Management*, [S.l.], v. 17, n. 2, p. 518, 2019.

QUINN, R. E. *The positive organization: breaking free from conventional cultures, constraints, and beliefs*. Oakland, CA: Berrett-Koehler Publishers, Inc, 2015.

REGINATTO, A. P. *Equipes campeãs: potencializando o desempenho de sua equipe*. 2nd. ed. Porto Alegre: SEBRAE/RS, 2004.

ROTHBARD, N. P.; PATIL, S. V. Being There: work engagement and positive organizational scholarship. In: SPREITZER, G. M.; CAMERON, K. S. (Eds.). *The Oxford Handbook of Positive Organizational Scholarship*. New York: Oxford University Press, 2011.

SAMUELSON, P. A.; NORDHAUS, W. D. *Economia*. 19 ed. Porto Alegre: Amgh, 2012.

SANGOLE, A.; RANIT, A. Identifying Factors Affecting Construction Labour Productivity in Amravati. *International Journal of Science and Research*, [S.l.], v. 4, n. 5, p. 1585-1588, 2013.

SANTOS, J. S.; PAULI, J.; MACIEL, A. C. Coaching executivo: refletindo entre a eficiência e a superexploração da mão de obra. In: *VI Mostra de Iniciação Científica e Extensão Comunitária*, IMED, [S.l.], 2013. Disponível em: <[https://www.imed.edu.br/Uploads/jandirpauli_alessandrastenenaromaciell\(%C3%A1rea3\).pdf](https://www.imed.edu.br/Uploads/jandirpauli_alessandrastenenaromaciell(%C3%A1rea3).pdf)>. Acesso em: 16 maio 2020.

SANTOS, L.; FARO, A. Otimismo: teoria e aplicabilidade para a psicologia. *Revista Psicologia e Saúde*, [S.l.], v. 12, n. 2, p. 123-139, 2020.

SCHOORMAN, F. D.; MAYER, F. C.; DAVIS, J. H. An integrative model of organizational trust: past, present and future. *Academy of Management Review*, [S.l.], v. 32, p. 344-54, 2007.

SCHULTZ, A. B.; CHEN, C. Y.; EDINGTON, D. W. The cost and impact of health conditions on presenteeism to employers: A review of the literature. *Pharmacoeconomics*, [S.l.], v. 27, n. 5, p. 365-378, 2009.

SEARLE, R. H.; WEIBEL, A.; DEN HARTOG, D. N. Employee trust in organizational contexts. In: HODGKINSON, G. P.; FORD, J. K. (Eds.), *International review of industrial and organizational psychology*. Chichester: Wiley-Blackwell, 2011.

SEKERKA, L. E.; VACHARKULKSEMSUK, T.; FREDRICKSON, B. L. *Positive Emotions: Broadening and Building Upward Spirals of Sustainable Enterprise*. The Oxford Handbook of Positive Organizational Scholarship, 2012.

SELIGMAN, M. E. P. Positive Psychology, Positive Prevention, and Positive Therapy. In: LOPEZ, S. J.; SNYDER, C. R. (Eds.). *Handbook of Positive Psychology*. Oxford University Press, 2005.

SELIGMAN, M. E. P. *Felicidade Autêntica: usando a Psicologia Positiva para a realização permanente*. Rio de Janeiro: Editora Objetiva, 2009.

SELIGMAN, M. E. P. *lorescer: uma nova compreensão sobre a natureza da felicidade e do bem-estar*. Rio de Janeiro: Objetiva, 2011.

SELIGMAN, M. E. P.; CSIKSZENTMIHALYI, M. Positive Psychology: An Introduction. *Journal American Psychologist*, [S.l.], v. 55, n. 1, p. 5-14, 2000.

SILVA, N.; SILVEIRA, A. E. S. Esperançar: a arte de criar rotas com sentido. In: DAMO, L. P.; SILVA, N. (Orgs.). *Vidas que mudaram – contribuições da Psicologia Positiva para situações de isolamento e de distanciamento social*. Editora UFSC, 2020.

SILVA, N.; TOLFO S. R. Trabalho Significativo e Felicidade Humana: Explorando Aproximações. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, [S.l.], v. 12, n. 3, p. 341-354, 2012.

SILVA, N. et al. Psicologia Positiva e Covid-19: relato de experiência do projeto de extensão “Lappot na Quarentena”. *Cidadania em Ação: Revista de Extensão e Cultura*, [S.l.], v. 4, n. 2, p. 40-55, 2020.

SIMÓN, C. *Conceito de Capital Psicológico ganha espaço nas empresas*. [S.l.], 2009. Disponível em: <<http://www.knowledgeatwharton.com.br/article/conceito-de-capital-psicologico-ganha-espaco-nas-empresas/>>. Acesso em: 14 jun. 2020.

SIQUEIRA, M.; MARTINS, M. C.; SOUZA, W. *Novas Medidas do Comportamento Organizacional: Ferramentas de Diagnóstico e de Gestão*. Porto Alegre: Artmed, 2014.

SNYDER, C. R. The past and possible futures of hope. *Journal of Social and Clinical Psychology*, [S.l.], v. 19, n. 1, p. 11-28, 2000.

SNYDER, C. R.; LOPEZ, S. J. *Psicologia Positiva: uma abordagem científica e prática das qualidades humanas*. Porto Alegre: Artmed, 2009.

SNYDER, C. R. et al. The will and the ways: development and validation of an individual-differences measure of hope. *Journal of personality and social psychology*, [S.l.], v. 60, n. 4, p. 570, 1991.

SNYDER, C. R.; LOPEZ, J. L.; PEDROTTI, J. *Positive psychology: the scientific and practical explorations of human strengths*. Thousand: Sage Publications, 2011.

SOUDERS, B. *What is Positive Organizational Psychology?* [S.l.], 2020. Disponível em: <<https://positivepsychology.com/positive-organizational-psychology/>>. Acesso em: 25 maio 2020.

STAJKOVIC, A.; LUTHANS, F. Social cognitive theory and self efficacy: Going beyond traditional motivational and behavioral approaches. *Organizational Dynamics*, [S.l.], v. 26, p. 62-74, 1998.

STANG, P. et al. Workplace productivity. A review of the impact of migraine and its treatment. *Pharmacoeconomics*, [S.l.], v. 19, n. 3, p. 231-244, 2001.

STEWART, W. F. et al. Lost productive work time costs from health conditions in the United States: Results from the American Productivity Audit. *J Occup Environ Med*, [S.l.], v. 45, n. 12, p. 1234-1246, 2003.

SUMANTH, J. D. *Total Productivity Management. A systemic and quantitative approach to compete in quality, price and time*. Flórida: CRC Press LLC, 1998.

SUZUKI, K.; HUR, H. Bureaucratic structures and organizational commitment of senior public officials. *QoG Working Paper Series*, [S.l.], n. 9, 2018.

TETRICK, L. E.; QUICK, J. C.; GILMORE, P. L. Research in organizational interventions to improve well-being: Perspectives on organizational change and development. In: BIRON, M.; KARANIK, M.; COOPER, C. (Eds.). *Improving organizational interventions for stress and well-being: Addressing process and context*. New York: Routledge/Taylor & Francis Group, 2012.

WAINER, J. *O paradoxo da produtividade*. IC/Unicamp. Campinas, 2002. Disponível em: <<https://www.ic.unicamp.br/~wainer/papers/final-paradoxo.pdf>>. Acesso em: 2 maio 2020.

WHITMAN, D. S.; VAN ROOY; VISWESVARAN, C. Satisfaction, citizenship behavior and performance in work units: a meta-analysis of collective construct relations. *Personnel Psychology*, [S.l.], v. 63, p. 41-81, 2010.

YOUSSEF, C. M.; LUTHANS, F. Comportamento organizacional positivo no local de trabalho: o impacto da esperança, otimismo e resiliência. *Journal of management*, [S.l.], v. 33, n. 5, p. 774-800, 2007.

YUEN, K. K. The two-sample trimmed t for unequal population variances. *Biometrika*, [S.l.], v. 61, n. 1, p. 165-170, 1974.

YUKL, G. (2008). *Leadership in organizations*. Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.

ZONTEK, T.; DUVERNOIS, C.; OGLE, B. Job satisfaction and issues related to the retention of health professionals in North Carolina. *Journal of Environmental Health*, [S.l.], v. 72, p. 10-1, 2009.

ZWETSLOOT, G.; POT, F. The business value of health management. *Journal of Business Ethics*, [S.l.], v. 55, n. 2, Social Dimensions of Organizational Excellence: EFQM-EOQ Convention, p. 115-124, 2003.

ANEXO A – Pedido de autorização para aplicação do instrumento IAPT de coleta de dados

Raquel Rocha

para fabio_1711, augustox ▾

ter., 16 de jun. 22:00 (há 3 dias)



Prezados Doutores Fábio e Antônio Augusto,

Eu, Raquel Biserra Rocha, aluna do Mestrado de Psicologia Social da UERJ (Universidade do Estado do Rio de Janeiro), estou elaborando dissertação de mestrado sob orientação da Professora Doutora Edna Lúcia Tinoco Ponciano.

Pretendo estudar o Capital Psicológico e a Produtividade nas Organizações, para tanto gostaria de utilizar o IAPT (Instrumento rápido para a Avaliação da Produtividade de Trabalhadores Durante uma Jornada de Trabalho).

Por conseguinte, venho por meio deste e-mail solicitar o consentimento para aplicar o instrumento.

Agradeço desde já a atenção dispensada.

Raquel Rocha

Fábio Menezes

para Raquel ▾

12:36 (há 1 hora)



Olá Raquel.

Está autorizado, com a devida citação!!

Desejo boa sorte com a pesquisa e não hesite se precisar de ajuda.

Att

Fabio

ANEXO B – Pedido de autorização para aplicação do instrumento ICPT-25 de coleta de dados

Em dom., 28 de jun. de 2020 às 16:44, Raquel Rocha

Prezado Warton,

Eu, Raquel Biserra Rocha, aluna do Mestrado de Psicologia Social da UERJ (Universidade do Estado do Rio de Janeiro), estou elaborando dissertação de mestrado sob orientação da Professora Doutora Edna Lúcia Tinoco Ponciano.

Pretendo estudar o Capital Psicológico e a Produtividade nas Organizações, para tanto gostaria de utilizar o ICPT-25 (Inventário de Capital Psicológico no Trabalho).

Por conseguinte, venho por meio deste e-mail solicitar o consentimento para aplicar o instrumento.

Agradeço desde já a atenção dispensada.

Raquel Rocha

Warton da Silva Souza <wartonsilva@mail.uft.edu.br>

14:17 (há 12 minutos)



para mim ▾

Prezada Raquel Rocha,

Agradeço o contato, fico satisfeito com vosso interesse em estudar esse tema. Sinta-se a vontade para utilizar o ICPT-25. Coloco-me à disposição para o que puder ajudá-la no seu estudo.

At.te

Warton Souza

ANEXO C – Termo de Consentimento Livre e Esclarecido para instrumentos quantitativos

Pesquisa: Capital Psicológico e Produtividade: um estudo com empregados em regime de CLT

Você está sendo convidado(a) a participar, como voluntário(a), da pesquisa intitulada Capital Psicológico e Produtividade. Este estudo tem por objetivo correlacionar Capital Psicológico com a Produtividade em adultos brasileiros empregados em regime de CLT

Sua participação não é obrigatória. A qualquer momento, você poderá desistir de participar e retirar seu consentimento. Sua recusa, desistência ou retirada de consentimento não acarretará prejuízo.

Sua participação não oferece riscos a sua dignidade. Você pode, no entanto, sentir um leve sentimento de timidez, no momento de responder os questionários. Você tem o direito de negar a participação em qualquer etapa deste estudo sem qualquer prejuízo para você. Para minimizar qualquer desconforto e manter sua privacidade, os questionários apresentarão caráter anônimo e deverão ser respondidos individualmente. Todas as informações obtidas serão sigilosas e seu nome não será identificado em nenhum momento. Os dados serão guardados por cinco anos em local seguro e a divulgação dos resultados será feita de forma a não identificar os participantes, focalizando o seu conteúdo geral e os resultados estatísticos. Todas as informações fornecidas são estritamente confidenciais. Desta maneira, apenas os pesquisadores terão conhecimento dos dados, que não são considerados individualmente e, sim, em conjunto. Os dados da pesquisa também poderão ser publicados, utilizados para fins de ensino e durante encontros e debates científicos, mas sempre se certificando do anonimato dos participantes.

Durante todo o período da pesquisa você poderá tirar suas dúvidas com a pesquisadora responsável Raquel Biserra Rocha, email: raquelrocharj@yahoo.com.br ou na UERJ – Rua São Francisco, 524 – 10º andar - Sala 10004 - Bloco F- CEP: 20559-900. Caso você tenha dificuldade em entrar em contato com o pesquisador responsável, comunique o fato à Comissão de Ética em Pesquisa da UERJ: Rua São Francisco Xavier, 524, sala 3020, bloco E, 3º andar – Maracanã- Rio de Janeiro, RJ, e-mail: etica@uerj.br- Telefone: (021) 2334-2180.

Tendo em vista os itens acima apresentados, eu _____
_____ de forma livre e esclarecida, manifesto meu interesse em participar da pesquisa.

Rio de Janeiro, ____ de _____ de _____.

Assinatura do entrevistado

Assinatura do pesquisador

ANEXO D – Ficha de dados sociodemográficos

- Gênero: () Feminino () Masculino
- Idade (em anos): _____
- Escolaridade: () Ensino Fundamental () Ensino Médio () Pós-Graduação
() Mestrado () Doutorado () Outros
- Vínculo Empregatício – Trabalha como CLT? () Sim () Não
- Qual o ramo de atividade da sua empresa?
 - () Advocacia
 - () Alimentação e Bebidas
 - () Comércio
 - () Construção
 - () Educação
 - () Eletrônica/Mecânica/Elétrica
 - () Energia
 - () Engenharia
 - () Esporte e Lazer
 - () Estaleiro
 - () Exportação e Importação
 - () Financeiro
 - () Geologia
 - () Indústria
 - () Informática
 - () Petróleo e Gás
 - () Saúde
 - () Telemarketing
 - () Transportes
 - () Turismo
 - () Outros
- Que cargo você ocupa na empresa onde trabalha? _____
- Qual o nível do seu cargo? () Assistente () Analista () Supervisor
() Coordenador () Gerente () Diretor () Outros

• Em que área/setor da empresa você trabalha?

- () Administrativo
- () Auditoria
- () Comércio Exterior
- () Compras
- () Engenharia
- () Financeiro
- () Jurídico
- () Logística
- () Manutenção
- () Marketing
- () QHSE
- () Recepção
- () Recursos Humanos
- () Secretaria
- () Técnica
- () Vendas
- () Outros

ANEXO E – Inventário de Capital Psicológico no Trabalho – ICPT-25

INVENTÁRIO DE CAPITAL PSICOLÓGICO NO TRABALHO – ICPT-25

INDIQUE NAS FRASES A SEGUIR O QUANTO VOCÊ CONCORDA OU DISCORDA DELAS. Dê suas respostas anotando, nos parênteses que antecedem cada frase, aquele número (de 1 a 5) que melhor representa sua resposta.

1 Discordo totalmente	2 Discordo	3 Nem concordo, nem discordo	4 Concordo	5 Concordo totalmente
-----------------------------	---------------	------------------------------------	---------------	-----------------------------

1. () Sou capaz de resolver problemas no meu trabalho.
2. () Eu espero ter conhecimento suficiente para crescer no trabalho.[®]
3. () Eu posso encontrar muitas maneiras de realizar meus sonhos no trabalho.[®]
4. () Fico mais forte após enfrentar demissão no trabalho.
5. () Sou capaz de cumprir as obrigações do meu trabalho.
6. () Eu acredito que tudo dará certo comigo no meu trabalho.
7. () Fico mais forte após enfrentar mudanças no trabalho.
8. () Eu espero ter energia suficiente para ser bem-sucedido no trabalho.
9. () Sou capaz de dominar a tecnologia do meu trabalho.[®]
10. () Fico mais forte após enfrentar desafios no trabalho.
11. () Eu acredito que dias melhores virão no meu trabalho.[®]
12. () Fico mais forte após enfrentar perdas no trabalho.[®]
13. () Eu espero ter experiência suficiente para me sair bem no trabalho.[®]
14. () Eu posso achar formas para mostrar ao meu chefe que faço bem feito o meu trabalho.
15. () Fico mais forte após enfrentar dificuldades no trabalho.
16. () Sou capaz de dominar os procedimentos novos que surgem no meu trabalho.[®]
17. () Eu acredito que coisas boas acontecerão comigo no meu trabalho.[®]
18. () Eu espero ter planos para meu futuro no trabalho.
19. () Eu posso descobrir caminhos para atingir meus objetivos no trabalho.

20. () Sou capaz de realizar tarefas complexas no meu trabalho.[®]

21. () Eu posso pensar em muitas maneiras de resolver um problema no trabalho.

22. () Fico mais forte após enfrentar intrigas no trabalho.[®]

23. () Sou capaz de ser criativo no meu trabalho.

24. () Eu acredito que o amanhã será melhor no meu trabalho.[®]

25. () Fico mais forte após enfrentar inveja no trabalho.[®]

[®] Itens que compõem a versão do ICPT-12.

ANEXO F – Instrumento rápido para a avaliação da produtividade de trabalhadores durante uma jornada de trabalho – IAPT

INSTRUMENTO RÁPIDO PARA AVALIAÇÃO SUBJETIVA DE PRODUTIVIDADE LABORAL INTRAJORNADA					
Você está sendo convidado a responder perguntas referentes ao seu desempenho produtivo durante sua jornada de trabalho. Esse instrumento é individual e autoaplicável e refere-se ao seu desempenho comparativo nas ÚLTIMAS DUAS HORAS DE TRABALHO. Ao final das avaliações você será questionado sobre sua idade e outros dados referentes a você, estes servirão para entendermos melhor suas respostas. Você deve preencher com um "X" o campo que mais expressa sua percepção durante a avaliação. Lembrando que todas as questões devem ser respondidas. NÃO EXISTEM ALTERNATIVAS CERTAS OU ERRADAS, o instrumento é subjetivo, portanto fique confortável para responder às questões. Queremos apenas saber sua opinião pessoal. Fique à vontade para retirar-se da pesquisa se sentir-se constrangido ou desconfortável. Obrigado pela Colaboração!					
QUESTÕES	Nada	Pouco	Regular	Muito	Totalmente
O quão concentrado e eficiente me senti nas últimas 2 horas?					
O quão cansado ou sonolento me senti nas últimas 2 horas?					
O quão produtivo me senti para trabalhar nas últimas 2 horas?					
O quão apto (capaz) me senti para tomar decisões no trabalho nas últimas 2 horas?					
O quão seguro (certo) estive de minhas ações no trabalho nas últimas 2 horas?					
O quão irritado ou chateado durante o trabalho estive nas últimas 2 horas?					
O quão difícil (física ou mentalmente) foi a realização do trabalho nas últimas 2 horas?					
O quanto de vigor tive para trabalhar nas últimas 2 horas?					
O quanto de sintomas físicos (dor, vertigem, tontura, etc.) tive nas últimas 2 horas?					
O quão satisfeito estou com meu desempenho no trabalho realizado nas últimas 2 horas?					

ANEXO G – Tabela com o desenho da pesquisa, objetivos e hipótese

Metodologia	Estudo transversal utilizando 2 instrumentos de medida validados no Brasil: IAPT e ICPT-25.	
Objetivos	Investigar a relação entre o capital psicológico, em adultos trabalhando em empresas com carteira assinada em regime CLT, e a produtividade individual de cada participante da pesquisa.	
	*Identificar a relevância do Capital Psicológico para a produtividade nos diversos segmentos de atuação de diferentes organizações;	*Analisar as diferenças de <i>score</i> , do capital psicológico e da produtividade, entre trabalhadores de diferentes faixas etárias/gerações;
	*Analisar as diferenças de <i>score</i> , do capital psicológico e da produtividade, entre diferentes setores organizacionais;	*Analisar as diferenças de <i>score</i> , do capital psicológico e da produtividade, entre trabalhadores com diferentes tempos de trabalho.
Participantes	Adultos, faixa etária acima de 18 anos, trabalhando em empresas com carteira assinada em regime CLT, de ambos os sexos.	
Coleta de dados	*Entre outubro e novembro de 2020.	*Via formulário eletrônico.
Análise de dados	Levantamento de estatística descritiva da amostra. Teste t e estudo correlacional.	
Hipótese:	As dimensões do capital psicológico aumentam a produtividade do trabalhador, sendo independente de gênero, idade ou setor de atuação.	