



Centro Universitário de Brasília
Instituto CEUB de Pesquisa e Desenvolvimento - ICPD

DEISE ARAÚJO DE FREITAS

**O CAPITAL PSICOLÓGICO NAS ORGANIZAÇÕES:
UM ESTUDO COM PROFISSIONAIS DE DUAS EMPRESAS DO
TERCEIRO SETOR**

Brasília
2017

DEISE ARAÚJO DE FREITAS

**O CAPITAL PSICOLÓGICO NAS ORGANIZAÇÕES:
UM ESTUDO COM PROFISSIONAIS DE DUAS EMPRESAS DO
TERCEIRO SETOR**

Trabalho apresentado ao Centro
Universitário de Brasília (UniCEUB/ICPD)
como pré-requisito para a obtenção de
Certificado de Conclusão de Curso de
Pós-Graduação Lato Sensu na área de
Gestão de Pessoas e Coaching.
Orientador: Prof (a). Erika Gagliardi

**Brasília
2017**

DEISE ARAÚJO DE FREITAS

**O CAPITAL PSICOLÓGICO NAS ORGANIZAÇÕES:
UM ESTUDO COM PROFISSIONAIS DE DUAS EMPRESAS
DO TERCEIRO SETOR**

Trabalho apresentado ao Centro
Universitário de Brasília (UniCEUB/ICPD)
como pré-requisito para a obtenção de
Certificado de Conclusão de Curso de
Pós-Graduação Lato Sensu na área de
Gestão de Pessoas e Coaching.
Orientador: Prof (a). Erika Gagliardi

Brasília, ____ de _____ de 2017.

Banca Examinadora

Prof. (a) Erika Gagliardi

Prof. Prof. Gilson Ciarallo

Prof. (a): Luciana Lanchote

RESUMO

O estudo do comportamento e desempenho dos indivíduos nas organizações e a sua relação com os aspectos negativos já é realizado há décadas pela psicologia, no entanto, nas últimas décadas o foco da psicologia se concentrou nos aspectos positivos e sua influência sobre o comportamento nas organizações. O Capital Psicológico Positivo é um tema de estudo dentro das organizações que tem possibilitado inúmeras descobertas. O presente trabalho teve como objetivo principal comparar o nível do capital psicológico positivo dos colaboradores de duas empresas do terceiro setor em Brasília, a partir da análise das quatro dimensões que representam o capital psicológico positivo, sendo elas: otimismo, esperança, autoeficácia e resiliência. Para análise foi aplicado individualmente em 61 colaboradores um questionário validado e chamado “Inventário de Capital Psicológico do Trabalho – ICPT 25. O questionário foi aplicado para todos os setores das respectivas empresas, tabulado e analisado quantitativamente. O resultado dessa pesquisa demonstrou que em ambas as empresas as dimensões que apresentaram o escore médio alto foram autoeficácia, otimismo e esperança e a resiliência apresentou escore mediano evidenciando que essa dimensão precisa ser desenvolvida com os colaboradores das duas empresas. Para futuras pesquisas propõe-se mais estudos comparando o nível do capital psicológico positivo entre outras empresas do terceiro setor.

Palavras chaves: Psicologia Positiva. Capital Psicológico Positivo. Terceiro setor.

ABSTRACT

The study of behavior and performance of individuals in organizations and its relation to negative aspects has been done for decades by psychology; however, in recent decades the focus of psychology has focused on the positive aspects and their influence on behavior in organizations. The Positive Psychological Capital is a subject of study within the organizations that has made numerous discoveries possible. The main objective of this study was to compare the level of positive psychological capital of the employees of two third sector companies in Brasilia, based on the analysis of the four dimensions that represent positive psychological capital, being: optimism, hope, self-efficacy and resilience. For analysis, a questionnaire validated and named "Psychological Capital of Work Inventory - ICPT 25" was applied individually to 61 employees. The questionnaire was applied to all sectors of the respective companies, tabulated and analyzed quantitatively. The results of this research showed that in both companies the dimensions that presented the high average score were self-efficacy, optimism and hope and the median score resilience, evidencing that this dimension needs to be developed with the employees of the two companies. For further research, it is proposed more studies comparing the level of psychological capital among third sector companies.

Key words: Positive Psychology. Positive Psychological Capital. Third sector.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	6
1 REFERENCIAL TEÓRICO	8
1.1 Psicologia Positiva.....	8
1.2 Capital Psicológico.....	9
1.3 Autoeficácia.....	11
1.4 Otimismo	12
1.5 Esperança.....	12
1.6 Resiliência	13
1.7 Empresas terceiro setor.....	13
2 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS	15
2.1 Descrição da empresa 1.....	15
2.2 Descrição da empresa 2.....	16
2.3 Participantes.....	16
2.4 Instrumentos	17
2.5 Procedimento de coleta e análise de dados.....	18
3 RESULTADOS E DISCUSSÃO	19
CONSIDERAÇÕES FINAIS	25
REFERÊNCIAS	27
ANEXO A - QUESTIONÁRIO ICPT 25	29

INTRODUÇÃO

Durante metade do século XX a psicologia teve como foco de estudo a doença mental e sua evolução se concentrou na busca por meios de mensurar essas doenças. A preocupação com os aspectos negativos do ser humano acabou impedindo a ciência de identificar o que gera bem-estar e felicidade. No entanto, esse foco mudou e a preocupação com a emoção positiva passou a ganhar o seu espaço com o propósito de desenvolver força e virtude. Nas organizações o foco da psicologia também estava nas questões negativas e problemas que pudessem afetar o desempenho e satisfação dos colaboradores.

Recentemente, na psicologia, um novo conceito chamado de psicologia positiva surgiu e com ele surge também o capital psicológico positivo que dentro das organizações busca medir qual o nível de crenças dos colaboradores relacionados aos aspectos psicológicos chamados de dimensões, sendo elas: a auto eficácia, o otimismo, a esperança e a resiliência. Para Luthans, Luthans e Luthans (2004) o capital psicológico positivo pode ser desenvolvido e aprimorado, uma vez que é considerado um estado e existem comprovações de que seu aprimoramento é possível.

Diante da necessidade de compreender como é possível melhorar o bem-estar e o desempenho dos indivíduos nas organizações o estudo sobre o capital psicológico positivo nas empresas apresenta uma justificativa tanto acadêmica quanto social. No âmbito acadêmico é um tema consideravelmente recente e que precisa de um aprofundamento na compreensão e aplicação do conceito dentro das organizações.

Socialmente a pesquisa pode contribuir para que os indivíduos passem a compreender a importância em focar nos aspectos positivos que influenciam o desenvolvimento do bem-estar e do melhor desempenho dos indivíduos nas organizações. Para Cunha, Rego e Lopes (2013), as interações autênticas influenciam na criação de organizações positivas e as relações de qualidade podem gerar bem-estar e saúde nos indivíduos envolvidos. Além disso, as empresas virtuosas e que promovem o desenvolvimento humano de seus colaboradores obtêm melhor desempenho e satisfação.

Várias empresas têm investido no bem-estar de seus colaboradores e isso tem gerado efeitos positivos no desempenho e nos resultados apresentados. Isso pode ser visto em uma empresa com apenas 33 anos de existência, considerada nova, mas considerada uma das melhores empresas para se trabalhar durante anos consecutivos que é o Laboratório Sabin. Segundo o *Great Place to Work*, os funcionários da empresa realmente acreditam que o Sabin é um excelente local de trabalho e tem orgulho de fazer parte dessa empresa (COSTA; VAZ, 2015).

O laboratório Sabin é uma empresa que investe em seus colaboradores e acredita que valorizar o ambiente de trabalho, a qualidade de vida, a aproximação com a família e a capacitação eleva o desempenho e gera excelentes resultados para a organização (COSTA; VAZ, 2015).

Diante desse cenário o presente estudo respondeu a seguinte pergunta: qual o nível do capital psicológico de duas empresas do terceiro setor sendo uma com denominação religiosa e a outra não? O objetivo geral foi comparar o nível de capital psicológico positivo de duas empresas do terceiro setor em Brasília e os objetivos específicos propõe analisar os níveis de esperança, otimismo, autoeficácia e resiliência dos colaboradores das respectivas empresas.

Essa pesquisa é classificada como quantitativa e descritiva com utilização de instrumento padronizado para coleta de dados. A pesquisa quantitativa é caracterizada pela quantificação na coleta e análise dos dados, utilizando métodos estatísticos para obter os resultados que serão interpretados (DIELH; TATIM, 2004).

A presente pesquisa foi dividida em cinco partes. Na primeira parte está a introdução com a descrição do problema de pesquisa e objetivos do estudo, em seguida há uma revisão bibliográfica sobre psicologia positiva, seguido do conceito de capital psicológico positivo e das quatro dimensões que são: otimismo, esperança, autoeficácia e resiliência. Posteriormente encontra-se a metodologia utilizada na execução da pesquisa, seguido da análise e discussão dos resultados. E por fim, são apresentadas as considerações finais sobre a pesquisa realizada.

1 REFERENCIAL TEÓRICO

1.1 Psicologia Positiva

Ao longo da história o comportamento humano tem sido objeto de estudo e pesquisa para a psicologia. Segundo Robbins (2010), a psicologia é uma ciência que visa medir, explicar e mudar o comportamento humano e o comportamento animal. No entanto, no início da psicologia os psicólogos organizacionais estavam focados no problemas e pontos negativos que estavam relacionados ao ambiente das empresas e que de certa forma impediam que os resultados fossem eficientes. Nas últimas décadas o foco de estudo mudou e se concentrou também nos aspectos positivos que contribuíam para o bem-estar dos indivíduos nas organizações e que também tem interferência em seu desempenho no trabalho.

O movimento que trouxe a nova perspectiva para a psicologia foi chamado de “psicologia positiva” e surgiu no século XXI rompendo com todo o foco negativo que os pesquisadores davam ao analisar o indivíduo, seus comportamentos e suas relações (SELIGMAN; CSIKSZENTMIHALYI, 2000 apud SIQUEIRA; MARTINS; SOUZA, 2014).

Dois grandes pesquisadores da psicologia, chamados Seligman e Csikszentmihalyi, passam entre os anos de 1997 e 1998 a ter um novo olhar para ciência psicológica e a intitulam de psicologia positiva. No ano de 1997 Seligman é intitulado presidente da American Psychological Association (APA) e após esses autores passarem por algumas experiências pessoais eles percebem a importância de buscar entender os processos e fatores que proporcionam o desenvolvimento psicológico sadio e favorecem o indivíduo a alcançar o seu bem-estar. Em 2000 Seligman e Csikszentmihalyi publicam um artigo e falam de como as suas experiências pessoais influenciaram nesse novo olhar para o ser humano (SELIGMAN; CSIKSZENTMIHALYI, 2000).

Seligman, no artigo publicado em 2000, conta que sua filha de 5 anos o fez perceber que é possível estimular o crescimento das potencialidades e qualidades dos indivíduos ao invés de identificar seus pontos negativos. Já Csikszentmihalyi relatou que passou a ter interesse sobre o que faz as pessoas manterem a esperança e a vontade de ajudar outras pessoas, mesmo diante de todas as perdas

de sua vida, pois teve contato com pessoas que vivenciaram isso durante a Segunda Guerra Mundial (SELIGMAN; CSIKSZENTMIHALYI, 2000).

A psicologia positiva passa a ser uma ciência que se concentra na identificação das capacidades humanas, forças e virtudes e no entendimento de como elas podem ajudar no desenvolvimento e no prosperar dos indivíduos, pois Seligma percebeu que essas forças humanas são capazes de ajudar o ser humano a lidar com as adversidades (SELIGMAN; CSIKSZENTMIHALYI, 2000).

Muitos autores não consideram que o surgimento da psicologia positiva ocorreu com Seligman e Csikszentmihalyi, pois acreditam que as suas raízes estão na psicologia humanista, por exemplo, com Rogers e Maslow. Em 1950 surge a psicologia humanista e Maslow fala de psicologia positiva em 1954 em um de seus livros quando afirma que a psicologia ainda não tinha compreendido o potencial que o ser humano possui, pois, sua atenção estava fixada no lado negativo e não no positivo. Além disso, Maslow buscou entender o que motivava o ser humano e o que poderia leva-lo ao estágio de auto realização pessoal (BASTIANELLO; PACICO, 2014).

Além de Seligman e Csikszentmihalyi, outros pesquisadores também demonstraram interesse pela psicologia positiva e contribuíram para a difusão desse novo olhar para o ser humano. No âmbito das organizações a psicologia positiva também começou a conquistar o seu espaço por meio das pesquisas de Luthans que teve como base os estudos de Seligman. Luthans propõe uma nova análise chamada de comportamento organizacional positivo que visa mensurar o desempenho no trabalho a partir das potencialidades e positividade dos colaboradores em uma empresa (SIQUEIRA; MARTINS; SOUZA, 2014).

No contexto organizacional a psicologia positiva incentivou o estudo da positividade no contexto das organizações e a partir desse movimento surge a ideia de capital psicológico e que será melhor abordado no capítulo seguinte.

1.2 Capital psicológico

O capital psicológico é estudado sob a ótica do comportamento organizacional positivo e autores como Luthans relatam que até pouco tempo atrás as organizações não tinham consciência que os seus líderes podiam desenvolver

em seus colaboradores capacidades psicológicas como: autoeficácia, esperança, otimismo e resiliência, pois o foco era apenas no capital econômico que era visto com grande potencial de competitividade. No entanto, devido a flexibilidade, inovação e velocidade do mercado organizacional foi identificado que muito mais do que o capital econômico era com capital humano que as organizações alcançavam o seu diferencial (LUTHANS; LUTHANS; LUTHANS, 2004).

Luthans, Luthans e Luthans (2004), identificam e compara quatro tipos de capital existente nas organizações sendo eles: econômico, humano, social e positivo e percebe que eles se complementam, mas o principal deles é o capital psicológico, pois ele retrata quem é cada ser humano dentro da organização e isso é considerado por ele um fator de extrema importância. Abaixo no quadro 1 está a descrição dos tipos de capital identificados dentro de uma organização.

Quadro 1 – Capital Económico, Humano, Social e Psicológico

Capital tradicional econômico	Capital humano	Capital social	Capital psicológico positivo
O que você tem?	O que você sabe?	Quem você conhece?	Quem é você?
Finanças ativos tangíveis (planta, equipamento, patentes, dados)	Experiência Educação Habilidades Conhecimento Ideias	Relacionamentos Rede de Contatos Amigos	Confiança Esperança Otimismo Resiliência

Fonte - Adaptado de Luthans, Luthans e Luthans (2004).

Para Luthans e Youssef (2004), o capital psicológico positivo é capaz de produzir no ser humano um estado elevado de confiança diante de tarefas desafiantes contribuindo para o aumento do esforço nessa realização e a crença de que os acontecimentos do presente e do futuro terão resultados positivos. Isso diante de objetivos definidos revela a capacidade de superar as adversidades.

No ambiente empresarial Luthans, Luthans e Luthans (2004 apud SIQUEIRA MARTINS; SOUZA, 2014), teve como base o conceito de comportamento organizacional positivo e ressaltou que o capital psicológico representado por quatro dimensões: autoeficácia, esperança, otimismo e resiliência é mensurável e pode ser

desenvolvido. Diante da possibilidade de desenvolvimento do capital psicológico é afirmado que isso tem impacto sobre o desempenho do colaborador na organização. Na quadro 2 são apresentadas as definições das quatro capacidades psicológicas que compõe o capital psicológico positivo:

Quadro 2 - Definição conceitual das quatro capacidades psicológicas positivas

Capacidade Psicológica	Definição conceitual	Autores
Autoeficácia	“[...] são convicções acerca de habilidades para mobilizar recursos cognitivos ou cursos de ação necessários para executar com sucesso uma tarefa específica em um dado contexto	Stajkovic; Luthans, 1998, p.66
Otimismo	“[...]são pessoas que esperam ocorrer coisas boas com elas; pessimista são pessoas que esperam ocorrer coisas ruins com elas.”	(Carver;Sheier, 2002,p.231)
Esperança	“[...] estado motivacional positivo baseado no senso comum e em um plano para atingir metas.”	(Snyder; Irving;Anderson, 1991 p.287)
Resiliência	Habilidade psicológica positiva que faz alguém acometido por uma adversidade reagir e conseguir sobressair-se e vencer tais situações.	Luthans,2002 a

Fonte: Siqueira; Martins e Souza (2014), p. 67.

1.3 Autoeficácia

Para Brandura (1997 apud Azzi, 2014), a autoeficácia são as crenças do indivíduo em sua capacidade de organizar e executar cursos de ações necessários para produzir determinadas realizações.

Azzi (2014), retrata que as crenças de eficácia estão relacionadas a auto percepção de que somos capazes tanto individualmente quanto coletivamente, de estabelecer metas e ações que contribuiriam para realização do que desejamos.

A autoeficácia representa uma crença positiva que o indivíduo possui, dentro de um contexto, de que é capaz de realizar uma atividade com excelência a partir de suas habilidades e organização dos recursos que estão disponíveis (LUTHANS; LUTHANS; LUTHANS, 2004).

1.4 Otimismo

Bastianello e Hutz (2015), em sua pesquisa dizem que o otimismo segundo Seligman diz respeito a maneira como cada pessoa pensa analisa e explica os motivos da ocorrência de fatos desagradáveis. E isso estaria ligado a três dimensões dos chamados estilos explicativos que seriam a permanência, difusão e personalização dos efeitos de eventos considerados ruins por cada indivíduo. A permanência estaria relacionada ao tempo que esse efeito tem, já a difusão seria a reprodução dos efeitos em outros momentos e a personificação a atribuição desse evento a fatores internos ou externos.

Assim, as pessoas otimistas seriam aquelas que atribuem explicações duradouras, não específicas e internas aos eventos bons e explicações passageiras, específicas e externas a eventos ruins Seligman (1998 apud BASTIANELLO; HUTZ, 2015).

Já para Scheier e Carver (1985 apud BASTIANELLO; HUTZ, 2015) e Scheier et al., (1994 apud BASTIANELLO; HUTZ, 2015), os otimistas são pessoas que acreditam que coisas boas vão acontecer e isso contribui para realização de seus objetivos.

Além disso, o otimismo contribui para que as pessoas sejam mais saudáveis e diminuam a probabilidade de desenvolver doenças. E diante do estado de doença os otimistas têm mais probabilidade de melhorar do que as pessoas pessimistas (SELIGMAN, 2011).

1.5 Esperança

O termo esperança segundo Snyder, Irving e Anderson (1991 apud SIQUEIRA; MARTINS; SOUZA, 2014), é um estado em que o indivíduo acredita que os seus objetivos e os meios para os tornar realidade serão concretizados e ela está relacionada a uma motivação do indivíduo diante de seus sentimentos e metas.

Para Seligman (2003), ter esperança está no fato do indivíduo encontrar as causas permanentes e universais de eventos positivos, juntamente com as causas temporárias e específicas dos eventos negativos.

Em uma pesquisa realizada por Carlomagno, et al. (2014), foram analisadas as relações entre criatividade, esperança, otimismo e desempenho profissional e

eles perceberam que o desenvolvimento da esperança dos colaboradores é fundamental para que melhore o desempenho organizacional e a própria realização do indivíduo. A esperança então, estaria relacionada a capacidade de projetar metas futuras, definir estratégias e acreditar que o objetivo traçado será alcançado.

1.6 Resiliência

No dicionário Aurélio (2016), a palavra “resiliência” significa a capacidade de superar e se recuperar das adversidades. Para Yunes e Szymanski (2001), o termo resiliência é novo no campo das ciências humanas e principalmente na psicologia, pois autores como Ruther, Masten e Garmezy e Werner e Smith relatam que foi em 1974 que o psiquiatra J. Anthony utilizou a ideia de resiliência ao descrever um estudo com crianças que passaram por situação prolongada de estresse e mesmo assim mantiveram a sua saúde mental, no entanto, o nome usado por ele foi na época foi invulnerabilidade.

Posteriormente em 1993 Rutter passa a pesquisar sobre a resiliência também e diz que a resiliência não tem um grau definido e nem é imutável, pois depende das circunstâncias em que ela ocorre. Em 1994 Zimmerman e Arunkumar dizem que a resiliência é a habilidade de superar as adversidades, mas ressalta que essa superação deixa marcas no indivíduo (YUNES; SZYMANSKI, 2001).

Para Luthans, Luthans e Luthans (2004 apud SIQUEIRA; MARTINS; SOUZA, 2014) a resiliência é a capacidade que o indivíduo tem em si de superar as adversidades de sua vida mantendo o seu equilíbrio físico e mental.

1.7 Empresas do terceiro setor

O terceiro setor surge no Brasil quando em meados dos anos 60 e 70 o Estado não consegue cumprir com seus deveres sociais e a sociedade civil traz uma nova perspectiva de possibilidade de transformação social coletiva. Nesses contextos surgem as organizações não governamentais (ONGs) de natureza privada, mas sem fins lucrativos e que são caracterizadas como fundações ou associações (TACHIZAWA, 2004).

Após uma série de debates na década de noventa, sobre a regulamentação das organizações da sociedade civil sem fins lucrativos, surge à Lei nº 9.790, de 23-

3-99, regulamentada pelo decreto nº 3.100, de 30-6-99 que reconheceu o caráter público dessas organizações que não eram reconhecidas pelos estados e ficou conhecida como Lei das OSCIPs (Organizações da Sociedade Civil de Interesse Público) (OLIVEIRA; ROMÃO, 2014).

Os serviços ofertados pelas organizações não governamentais são os mais variados e geralmente são desenvolvidos por meio de projetos na área de assistência social, educação, promoção de direitos, capacitação, assistência social, dentre outros. O público atendido pelas ONGs é bastante diversificado, mas o seu foco é voltado para os indivíduos que estão em situação de vulnerabilidade, risco social e violação de direitos (TACHIZAWA, 2004).

O presente estudo buscou analisar as quatro dimensões: autoeficácia, esperança, otimismo e resiliência, do capital psicológico positivo de duas empresas do terceiro setor que serão identificadas com Empresa 1 e Empresa 2. No próximo capítulo foi demonstrado qual foi a metodologia utilizada para análise.

2 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

O método científico é usado para que os pesquisadores possam adquirir conhecimentos verdadeiros sobre uma realidade, por meio de um conjunto de processos empregados na pesquisa (CERVO; BERVIAN; SILVA, 2007).

Esse estudo tem como objetivo comparar o nível de capital psicológico positivo de duas empresas do terceiro setor e para isso foi aplicado um questionário padronizado o ICPT – 25 elaborado por Siqueira, Martins e Souza (2014).

Essa pesquisa é quantitativa e descritiva e utiliza instrumento padronizado para coleta de dados. Ela é quantitativa, pois quantifica na coleta e análise dos dados e utiliza métodos estatísticos para obter os resultados a serem interpretados (DIEHL; TATIM, 2014).

Já o modelo descritivo de pesquisa visa identificar a frequência com que um fenômeno ocorre, qual a relação e conexão com outros e os dados precisam ser coletados e registrados (CERVO; BERVIAN, 2002).

2.1 Descrição da empresa 1

A empresa 1 é um OSCIP com denominação religiosa que desenvolve suas atividades na área de assistência social há mais de 10 anos prestando serviços de convivência e fortalecimento de vínculos, inserção no mercado formal de trabalho e desenvolvimento de projetos sociais para adolescentes e jovens do Distrito Federal, e seu nome não será divulgado por questões éticas relacionadas a pesquisa.

A empresa 1 está instalada em propriedade própria, possui uma média de 55 colaboradores, não existe o setor de gestão de pessoas na empresa, apenas departamento de pessoal para questões administrativas e segundo informações da gerência existe um plano estratégico de trabalho institucionalizado com as ações, metas e resultados esperados para um prazo de 5 anos e alguns benefícios básicos para os colaboradores como: plano de saúde com coparticipação, plano odontológico e vale alimentação, café da manhã e lanche da tarde e seguro de vida.

Nessa empresa não existe um plano de ações específico com foco no desenvolvimento do bem-estar dos colaboradores no momento, apenas é disponibilizado os benefícios básicos conforme descrito, e são desenvolvidas formações periódicas com foco na missão institucional, na filosofia e espiritualidade.

2.2 Descrição da empresa 2

A empresa 2 é uma associação sem fins lucrativos criada por um Conselho Federal de uma categoria trabalhista com sede em Brasília, seu nome também não será divulgado por questões éticas, que tem como objetivo oferecer aos associados planos de benefício sociais, previdenciários e assistenciais.

Essa empresa segundo informações da gerente do setor de gestão de pessoas se preocupa com o bem-estar de seus colaboradores e isso é concretizado na disponibilização de benefícios que são oferecidos como: plano de saúde e odontológico, plano de previdência privada, auxílio creche, auxílio educação, seguro de vida em grupo, auxílio alimentação ou refeição, plano de cargos e salários, café da manhã e lanche da tarde, formações e treinamentos periódicos. A sede da empresa é em Brasília com uma média de 100 colaboradores, mas existem filiais nos 27 Estados brasileiros.

2.3 Participantes

Na empresa 1 a pesquisa foi aplicada com colaboradores de todos os setores e dos 55 que trabalham na empresa 30 pessoas responderam, sendo que 18 eram mulheres e 12 homens, com as seguintes características: cargos (gerente, analista, assistente, técnico, instrutor, auxiliar administrativo, educador social, estagiário, aprendiz, serviços gerais e portaria); idade entre 17 e 46 anos; escolaridade do fundamental a especialização completa; e tempo de empresa de 2 meses a 12 anos, conforme descrito no quadro abaixo:

Na empresa 2 a pesquisa também foi aplicada com colaboradores de todos os setores e dos 100 colaboradores 31 pessoas responderam ao questionário, sendo que desses 21 eram mulheres e 10 eram homens com as seguintes características: cargos (gerente, analistas, assessor, atendente, aprendiz, secretária executiva, advogado, agente de viagens, recepcionista, motorista, auxiliar administrativo, técnico, jornalista, estagiário, copeira e serviços gerais); idade entre 17 e 59 anos, com 4 pessoas que não quiseram informar sua idade; e tempo de empresa entre 2 meses e 24 anos.

2.4 Instrumentos de pesquisa

O instrumento utilizado para coleta de dados foi o questionário ICTP 25 elaborado por Siqueira, Martins e Souza (2014). O questionário é muito utilizado em pesquisas, pois possibilita medir com precisão o que se pretende analisar. Ele precisa ser impessoal para apresentar uniformidade na avaliação da situação (CERVO; BERVIAN, 2002).

O questionário de ICTP contém 25 perguntas referente as quatro dimensões: autoeficácia, otimismo, esperança e resiliência do capital psicológico positivo que se refere as crenças dos trabalhadores e sua análise ocorre a partir da escala de Likert e seus índices de confiabilidade tem variação entre 0,86 e 0,87, conforme quadro abaixo:

Quadro 5 – Inventário de Capital Psicológico no Trabalho

Dimensões, definições, itens e índices de precisão das quatro dimensões do ICPT em sua forma completa, com 25 itens			
Dimensão	Definição	Itens	Índice de Precisão
Esperança no trabalho	<p><i>Agency</i> – Crença mantida pelo trabalhador acerca dos recursos de que dispõe para ser bem-sucedido no trabalho</p> <hr/> <p><i>Pathways</i> – Crença mantida pelo trabalho acerca dos meios que usará para ser bem-sucedido no trabalho</p>	2,3,8,13,14,19 (seis itens)	0,86
Resiliência no trabalho	Crença mantida pelo trabalhador de que sairá fortalecido após enfrentar adversidades no trabalho	4, 7, 12, 15, 22 e 25 (seis itens)	0,87
Otimismo no trabalho	Crença mantida pelo trabalhador acerca de fatos positivos que ocorrerão com ele no futuro em seu trabalho.	6, 11, 17, 18 e 24 (cinco itens)	0,87
Eficácia no trabalho	Crença mantida pelo trabalhador nas próprias capacidades de mobilizar recursos cognitivos e ações necessárias para realizar com êxito seu trabalho.	1,5,9,10,16,20,21 e 23 (oito itens)	0,87

Fonte: Siqueira, Martins e Souza (2014, p. 71).

2.5 Procedimentos de coleta de dados e análise de dados

Para aplicar os questionários e obter os dados necessários para a pesquisa foi solicitada autorização para as gerentes de ambas empresas pessoalmente e acordado o dia 05/06/2017 pela manhã para aplicação na empresa 1 e o dia 17/07/2017 no período da tarde para a empresa 2.

Para aplicação do questionário na empresa 1, a gerente da área sociopedagógica quem autorizou a aplicação. No dia 05/06/2017 os questionários foram distribuídos aos colaboradores durante uma atividade inicial que a empresa realiza todos as manhãs com oração, mensagens de reflexão e avisos. A pesquisadora explicou aos presentes qual era o objetivo da pesquisa, informou que as informações eram sigilosas e verificou quem tinha interesse em responder. Do total de 55 colaboradores da empresa 30 que estavam presentes responderam ao questionário.

Na empresa 2, a gerente do setor de gestão de pessoas quem autorizou a aplicação do questionário e no dia 17/07/2017 às 16:00 horas a pesquisadora participou do lanche da tarde que é disponibilizado aos colaboradores e em seguida realizou a aplicação. Foi explicado a todos os presentes o objetivo da pesquisa, foi informado sobre o sigilo e solicitado que o preenchimento fosse realizado no local e entregue a pesquisadora no mesmo dia. Após uns 20 minutos foi possível recolher o questionário de todos os que aceitaram responder. Dos 100 colaboradores 31 pessoas responderam o questionário.

Para análise dos dados de ambas empresas foram utilizadas as orientações de Siqueira et al (2014), no qual orienta agrupar as questões que correspondem a mesma dimensão, em seguida somar as respostas, dividir pela quantidade de itens para obter o escore médio referente a cada dimensão. A tabulação dos dados objetivos foi realizada no Excel, e com essa base de dados foram construídos os gráficos utilizados na análise dos dados que seguem descritos no próximo capítulo.

3 RESULTADOS E DISCUSSÃO

Na pesquisa o objetivo principal é comparar o nível de capital psicológico positivo dos colaboradores de duas empresas do terceiro setor que são verificados a partir de quatro dimensões psicológicas: autoeficácia, esperança, otimismo e resiliência.

Para analisar os dados foi construída uma tabela no excel com todas as respostas dos participantes, foi calculado o escore médio de cada dimensão e a análise baseada na classificação descrita por Siqueira, Martins e Souza (2014), conforme descrito abaixo:

Quadro 6 - Análise de escore médio

ICPT - 25		
ANÁLISE DE ESCORE MÉDIO		
ALTO	MÉDIO	BAIXO
4 a 5	3 a 3,9	1 a 2,9

Fonte: Adaptado de Siqueira; Martins e Souza (2014, p. 74).

Isso significa que quanto mais alto forem os escores médios mais autoeficazes, otimistas, esperançosos e resilientes estão os colaboradores em uma organização. Para análise das duas empresas foram comparadas os escores médios referente a cada dimensão do capital psicológico positivo.

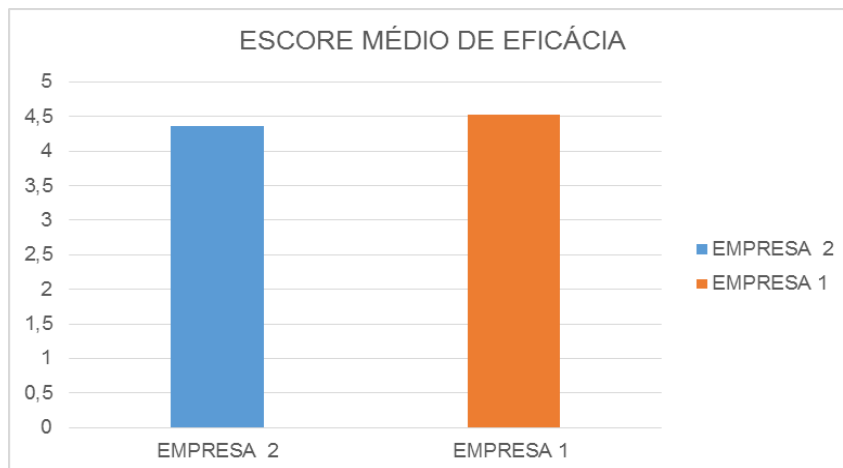
3.1 Eficácia

A dimensão eficácia é composta pelos seguintes itens do questionário ICPT-25, descritos abaixo e o gráfico 1 demonstra o escore médio apresentado pelas empresas 1 e 2:

- 1- Sou capaz de resolver problemas no meu trabalho;
- 5 - Sou capaz de cumprir as obrigações no meu trabalho;
- 9 - Sou capaz de dominar a tecnologia do meu trabalho;
- 10 -Fico mais forte após enfrentar desafios no meu trabalho;
- 16 - Sou capaz de dominar os procedimentos novos que surgem no meu trabalho;

- 20 - Sou capaz de realizar tarefas complexas no meu trabalho;
- 21 - Eu posso pensar em muitas maneiras de resolver um problema no trabalho;
- 23 - Sou capaz de ser criativo no meu trabalho

Gráfico 1 - comparação do escore médio de eficácia da empresa 1 e 2.



Fonte: Elaborado pela autora.

Foi identificado que ambas empresas apresentam um escore médio acima de 4 que é considerado alto. Portanto, infere-se que em ambas as empresas os indivíduos sentem que são capazes de realizar suas tarefas com sucesso, resolver problemas, se sentem mais fortes diante dos desafios e se consideram criativos. A percepção dos colaboradores está de acordo com o que diz Luthans, Luthans e Luthans (2004), pois descreve a autoeficácia justamente como sendo a crença que o indivíduo tem sobre sua capacidade de realizar suas atividades com êxito, a partir de suas habilidades e dos recursos disponíveis.

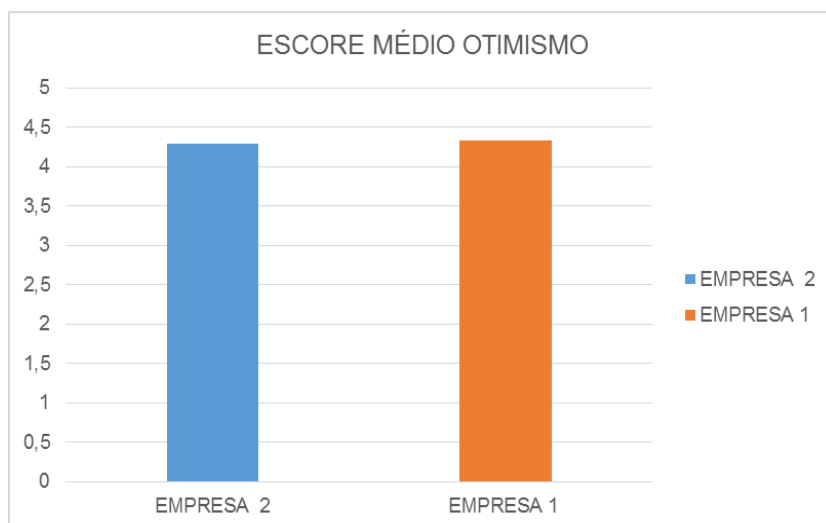
Se os colaboradores da empresa 1 e empresa 2 são realmente autoeficazes isso poderá contribuir para que eles sejam menos vulneráveis ao estresse, pois em uma pesquisa realizada por Pocinho e Capelo (2009), com professores portugueses do ensino básico, que analisava a vulnerabilidade desses professores ao estresse, foi possível identificar que os professores com níveis de autoeficácia mais elevados se tornavam menos vulneráveis ao estresse perante as adversidades da escola.

3.2 Otimismo

A dimensão otimismo é composta pelos seguintes itens do questionário ICPT-25, descritos abaixo e o gráfico 2 demonstra o escore médio apresentado pelas empresas 1 e 2:

- 6 - Eu acredito que tudo dará certo comigo no meu trabalho;
- 11 - Eu acredito que dias melhores virão no meu trabalho;
- 17 - Eu acredito que coisas boas acontecerão comigo no meu trabalho
- 18 - Eu espero ter planos para meu futuro no trabalho;
- 24 - Eu acredito que amanhã será melhor no meu trabalho.

Gráfico 2 - comparação do escore médio de otimismo da empresa 1 e 2.



Fonte: Elaborado pela autora.

Em relação ao otimismo também é possível perceber um escore alto na empresa 1 e na empresa 2, e isso demonstra a crença dos trabalhadores de que coisas boas vão acontecer relacionadas ao seu trabalho.

Para Seligman (2003), os otimistas aumentam a resistência a doenças como a depressão, melhoram o desempenho profissional e a saúde física, principalmente em tarefas consideradas difíceis. Além disso, se o trabalho é vivido como uma vocação, mesmo que ele não gere dinheiro ou promoções o colaborador pode

enxergar a sua contribuição como um bem muito maior e isso acaba gerando otimismo, esperança, eficiência e desejo de fazer a diferença na vida das pessoas.

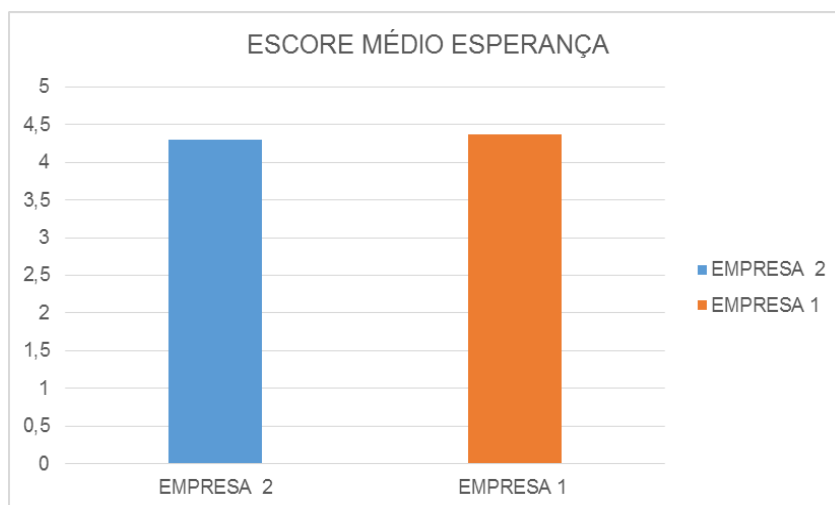
Então pode-se inferir que como em ambas as empresas a missão é promover o bem-estar ou o desenvolvimento de outras pessoas isso pode ser considerado uma vocação por esses colaboradores e justificar o motivo pelo qual se percebem tão otimistas. E uma particularidade está no fato de que mesmo a empresa 1 tendo uma quantidade menor de benefícios do que os colaboradores da empresa 2 isso não fez com que os colaboradores da empresa 1 se percebessem menos otimistas.

3.3 Esperança

A dimensão esperança é composta pelos seguintes itens do questionário ICPT- 25, descritos abaixo e o gráfico 3 demonstra o escore médio apresentado pelas empresas 1 e 2:

- 2 - Eu espero ter conhecimento suficiente para crescer no trabalho;
- 3 - Eu posso encontrar muitas maneiras de realizar meus sonhos no trabalho;
- 8 - Eu espero ter energia suficiente para ser bem-sucedido 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;
- 19 - Eu posso descobrir caminhos para atingir meus objetivos no trabalho.

Gráfico 3 - comparação do escore médio de esperança da empresa 1 e 2.



Fonte: Elaborado pela autora.

No aspecto da esperança as duas empresas demonstram que seus colaboradores acreditam que podem alcançar os seus objetivos no trabalho e tem meios para tornar isso realidade. Essa auto percepção dos colaboradores como esperançosos com o trabalho está correlacionada ao que Carlomagno et al. (2014) dizem sobre a esperança, pois para esses autores ela está relacionada a capacidade de projetar metas para o futuro com a crença de que por meio de estratégias e com os recursos adequados o objetivo será alcançado. O escore das duas empresas está acima de 4 sendo caracterizado como alto.

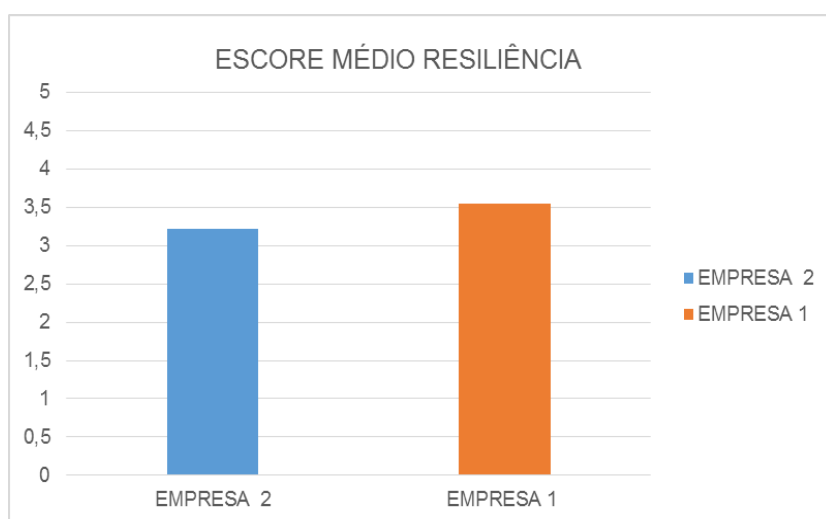
Nessa dimensão infere-se que apesar de todas as adversidades ou dificuldades enfrentadas no trabalho e mesmo diante do cenário atual do país os colaboradores de ambas as empresas acreditam que podem se realizar e atingir os seus objetivos no trabalho. Isso é um dado interessante e que precisa ser melhor investigado para verificar ser realmente essa é a percepção desses colaboradores.

3.4 Resiliência

A dimensão resiliência é composta pelos seguintes itens do questionário ICPT- 25 descritos abaixo e o gráfico 4 demonstra o escore médio apresentado pelas empresas 1 e 2:

- 4 - Fico mais forte após enfrentar demissão no trabalho
- 7 - Fico mais forte após enfrentar mudanças no trabalho
- 12 - Fico mais forte após enfrentar perdas no trabalho;
- 15 - Fico mais forte após enfrentar dificuldades no trabalho
- 22 - Fico mais forte após enfrentar intrigas no trabalho
- 25 - Fico mais forte após enfrentar inveja no trabalho.

Gráfico 4 - comparação do escore médio de resiliência da empresa 1 e 2.



Fonte: Elaborado pela autora.

Já em relação a resiliência a empresa 2 apresentou um escore de médio 3,21 e a empresa 1 médio de 3,54. Isso significa que essa dimensão precisa ser melhor desenvolvida nas duas empresas, pois encontram-se no nível mediano. Dessa informação deduz-se que os colaboradores estão percebendo-se pouco resilientes, pois para Zimmerman e Arunkumar (1994) a resiliência é a capacidade de superar as adversidades e se adaptar as mudanças e as empresas estão demonstrando que os seus colaboradores precisam desenvolver melhor essa dimensão.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente estudo teve como objetivo geral comparar o nível do capital psicológico positivo de duas empresas do terceiro setor de Brasília. Foi possível constatar que ambas empresas estão com nível de capital psicológico positivo considerado alto.

Em relação aos objetivos específicos, que visavam analisar cada dimensão do capital psicológico positivo, as empresas apresentaram escore médio alto em três dimensões (otimismo, esperança e autoeficácia), com exceção da dimensão resiliência que apresentou escore mediano também nas duas empresas sendo que a empresa 2 demonstrou menor resiliência que a empresa 1.

A empresa 1 além de ser do terceiro setor, está ligada a uma religião e tem uma missão voltada para ajudar as pessoas que estão em situação de vulnerabilidade e risco social e isso talvez possa contribuir para que os colaboradores se sintam mais engajados devido ao fato de desenvolverem uma atividade que beneficia outras pessoas e isso acabar dando mais sentido as suas vidas e por esse motivo se sentirem mais esperançoso, otimistas e preparados para desenvolver suas tarefas.

Em relação a eficácia é possível perceber que é a dimensão com nível mais elevado e a percepção de autoeficácia está relacionada as crenças sobre a própria capacidade de organização e execução de ações que permitem atuar diante de situações desafiadoras. Para a empresa 1 essa dimensão é apresentada como mais desenvolvida e pode-se inferir que isso ocorra devido as demandas relacionadas ao trabalho serem mais desafiadoras para os colaboradores e isso contribuir para a elevação do nível de autoeficácia.

No entanto, a resiliência em ambas as empresas precisa ser desenvolvida, mas a empresa 1 apresentou escore de resiliência mais alto do que a empresa 2. Aqui deduz-se que a empresa 1 pode ter apresentado um escore mais alto do que a empresa 2 devido ao tipo de serviço ofertado, pois os colaboradores lidam diariamente com um público que apresenta demandas mais complexas e difíceis e isso contribua para que se sintam mais resilientes.

Essa pesquisa permitiu a compreensão das dimensões que envolvem o capital psicológico positivo e como isso pode ser identificado nas organizações e

utilizado como parâmetro para promover ações de desenvolvimento dos colaboradores e da empresa.

Como o capital psicológico não é imutável, pois a percepção dos colaboradores pode mudar a partir da influência de fatores internos e/ou externos à empresa, é importante que essa análise seja realizada outras vezes visando identificar o que pode ser melhorado e desenvolvido dentro da organização.

Compreende-se, portanto, que cada organização vai apresentar um nível de capital psicológico positivo e ao saber identificar e promover ações a partir dos resultados obtidos isso pode contribuir para melhorar o desempenho organizacional.

Uma das limitações observadas na pesquisa referem-se às respostas dos colaboradores que talvez não tenham sido totalmente fidedignas, pois em ambas as empresas foi possível perceber que os colaboradores estavam receosos em responder o questionário, por medo de represálias futuras e isso pode ter alguma interferido nas respostas.

Além disso, outra limitação foi a baixa quantidade de questionários aplicados, pois em ambas as empresas não foi possível aplicar para todos os colaboradores.

Como sugestão de estudos futuros, recomenda-se que sejam realizadas outras pesquisas em empresas do terceiro setor com denominação religiosa e não religiosa para verificar qual o nível de capital psicológico positivo dos colaboradores delas e comparar os resultados para verificar quais as principais diferenças apresentadas.

Em ambas as empresas seria necessário conversar com os colaboradores para entender mais sobre a rotina no ambiente de trabalho e identificar o que tem contribuído para que o nível de resiliência seja mediano.

Além disso, sugere-se que nas pesquisas realizadas sejam utilizados instrumentos que possibilitem a análise do desempenho e dos resultados apresentados pelos colaboradores, no dia-a-dia de trabalho, para verificar se a auto percepção deles é condizente com o comportamento e a produção no ambiente de trabalho.

REFERÊNCIAS

AZZI, R. G. **Introdução à teoria social cognitiva**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2014.

BASTIANELLO, R. M.; HUTZ, C. S. Do otimismo explicativo ao disposicional: a perspectiva da Psicologia positiva. Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre. **Psico-USF** v.20, n.2, Itatiba May/Aug. 2015. Disponível em <<http://dx.doi.org/10.1590/1413-82712015200205>>. Acesso em: 25 set. 2017

BASTIANELLO, M. R.; PACICO, J. C. As origens da psicologia positiva e os primeiros estudos brasileiros. In: HUTZ, C. S. (Org.). **Avaliação em psicologia positiva**. Porto Alegre: Artmed, 2014. p. 13-21;

CARLOMAGNO, L. L. L. et al. Relações entre criatividade, esperança, otimismo e desempenho profissional. **Temas psicologia**, Ribeirão Preto, v. 22, n. 2, p. 497-508, dez. 2014. Disponível em <http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-389X2014000200019&lng=pt&nrm=iso>. Acesso em: 01 out. 2017

CERVO, A. L.; BERVIAN, P. A. **Metodologia científica**. São Paulo: Prentice Hall, 2002.

CERVO, A. L.; BERVIAN, P. A.; SILVA, R. **Metodologia científica**. 6 ed. São Paulo: Prentice Hall, 2007.

COSTA, S.S; VAZ, J. R. **Empreendendo sonhos: a história do laboratório Sabin e seu premiado modelo de gestão**. Rio de Janeiro: Alta Books, 2015.

CUNHA, M. P. e; REGO, A.; LOPES, M. P. Comportamento Organizacional Positivo. **Análise Psicológica**, Lisboa, v. 31, n. 4, p. 313-328, dez. 2013. Disponível em <http://www.scielo.mec.pt/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0870-82312013000400001&lng=pt&nrm=iso>. Acesso em 05 out. 2017.

Dicionário Aurélio Online. 2016 - Disponível em: <<https://dicionariodoaurelio.com/resiliencia>>. Acesso em: 15 set. 2017

DIEHL, A. A.; TATIM, D. C. **Pesquisa em ciências sociais aplicadas: métodos e técnicas**. São Paulo: Prentice Hall, 2004, p. 48-60.

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

LUTHANS, F.; YOUSSEF, C. M. Human, Social, and now positive psychological capital management: Investing in people for competitive advantage. **Organizational Dynamics**, v. 33, n. 2, p.143-160, 2004.

OLIVEIRA, A.; ROMÃO, V. **Manual do Terceiro Setor e Instituições Religiosas: Trabalhista, Previdenciária, Contábil e Fiscal**. São Paulo. 4. Atlas S.A, 2014.

POCINHO, M.; CAPELO, M. R. Vulnerabilidade ao stress, estratégias de coping e autoeficácia em professores portugueses. **Educação e Pesquisa**, São Paulo, v.35, n.2, p. 351-367, maio/ago. 2009. Disponível em <<http://dx.doi.org/10.1590/S1517-97022009000200009>>. Acesso em 05 out. 2017.

ROBBINS, Stephen Paul. **Comportamento Organizacional**. 14. Ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2010.

SELIGMAN, M. E. P.; CSIKSZENTMIHALYI, M. Positive psychology: An introduction. **American Psychologist**, v. 55, n. 1, p. 5-14, 2000;

SELIGMAN, M. E. P. **Florescer: uma nova compreensão sobre a natureza da felicidade e do bem-estar**; tradução Cristina Paixão Lopes. Rio de Janeiro: Objetiva, 2011.

SELIGMAN, M. E. P. **Felicidade Autêntica**. Rio de Janeiro: Ponto de Leitura, 2003.

SIQUEIRA, M.M.M; MARTINS, M.C.F.; SOUZA, W.S.S. Capital Psicológico no Trabalho. In: SIQUEIRA, M. M. M. (Org.). **Novas medidas do comportamento organizacional: ferramentas de diagnóstico e de gestão**. Porto Alegre: Artmed, 2014, p. 65-78.

TACHIZAWA, T. **Organizações não governamentais e Terceiro Setor**. São Paulo: Atlas, 2004.

YUNES, M. A. M.; SZYMANSKY, H. Resiliência: noção, conceitos afins e considerações críticas. In: TAVARES, J. (Org.). **Resiliência e Educação**. 4. Ed. São Paulo: Cortez, 2001. p. 13-42.

ANEXO A – QUESTIONÁRIO ICPT 25.

INVENTÁRIO DE CAPITAL A1:E21PSICOLÓGICO 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. ()				
2. ()				
3. ()				
4. ()				
5. ()				
6. ()				
7. ()				
8. ()				
9. ()				
10. ()				
11. ()				
12. ()				
13. ()				
14. ()				
15. ()				
16. ()				
17. ()				
18. ()				
19. ()				
20. ()				
21. ()				
22. ()				
23. ()				
24. ()				
25. ()				

Fonte: Siqueira; Martins e Souza, (2014).