



UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA
CENTRO DE FILOSOFIA E CIÊNCIAS HUMANAS
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM PSICOLOGIA

**Intervenções em Psicologia Positiva para o desenvolvimento de qualidades psicológicas
em servidores públicos federais**

TESE DE DOUTORADO

THAÍS CRISTINE FARSEN

FLORIANÓPOLIS

2021

THAÍS CRISTINE FARSEN

**INTERVENÇÕES EM PSICOLOGIA POSITIVA PARA O DESENVOLVIMENTO
DE QUALIDADES PSICOLÓGICAS EM SERVIDORES PÚBLICOS FEDERAIS**

Tese apresentada como requisito à obtenção do grau de Doutora em Psicologia, no Programa de Pós-graduação em Psicologia, Centro de Filosofia e Ciências Humanas da Universidade Federal de Santa Catarina.

Orientador: Prof. Dr. Narbal Silva

FLORIANÓPOLIS

2021

Ficha de identificação da obra elaborada pelo autor,
através do Programa de Geração Automática da Biblioteca Universitária da UFSC.

Farsen, Thaís Cristine
Intervenções em Psicologia Positiva para o
desenvolvimento de qualidades psicológicas em servidores
públicos federais / Thaís Cristine Farsen ; orientador,
Narbal Silva, 2021.
163 p.

Tese (doutorado) - Universidade Federal de Santa
Catarina, Centro de Filosofia e Ciências Humanas, Programa
de Pós-Graduação em Psicologia, Florianópolis, 2021.

Inclui referências.

1. Psicologia. 2. Intervenções em Psicologia Positiva no
Trabalho e nas Organizações. 3. Capital Psicológico. 4.
Qualidades Psicológicas Positivas. 5. Psicologia Positiva
no Trabalho e nas Organizações. I. Silva, Narbal. II.
Universidade Federal de Santa Catarina. Programa de Pós
Graduação em Psicologia. III. Título.

Thaís Cristine Farsen

Intervenções em Psicologia Positiva para o desenvolvimento de qualidades psicológicas em servidores públicos federais

O presente trabalho em nível de doutorado foi avaliado e aprovado por banca examinadora composta pelos seguintes membros:

Professor Dr. Narbal Silva
Universidade Federal de Santa Catarina – UFSC/PPGP

Professora Dra. Maiana Farias Oliveira Nunes
Universidade Federal de Santa Catarina - UFSC/PPGP

Professora Dra. Carla Cristina Dutra Búrigo
Universidade Federal de Santa Catarina – UFSC/ PPGAU

Professor Dr. Nuno Rebelo dos Santos
Universidade de Évora – Portugal – PPG Psicologia e Gestão

Suplente Interna

Professora Dra. Suzana da Rosa Tolfo
Universidade Federal de Santa Catarina – UFSC/ PPGP

Suplente Externa

Dra. Ana Paula Grillo Rodrigues
Universidade do Estado de Santa Catarina UDESC/ ESAG

Certificamos que esta é a **versão original e final** do trabalho de conclusão que foi julgado adequado para obtenção do título de doutora em Psicologia.

Coordenação do Programa de Pós-Graduação em Psicologia (PPGP)

Professor Dr. Narbal Silva
Orientador

Florianópolis, 2021.

*Nenhum homem pode revelar a vocês coisas
que já não estejam semidespertas nas manhãs
de seu conhecimento. (...) Pois a visão de um
homem não oferece suas asas ao outro.*

Khalil Gibran

AGRADECIMENTOS

Em vários momentos durante esses 4 anos e 5 meses me perguntei: *com quantas mãos se faz uma tese? Quantos corações são necessários para que a alma pulse e possa se transformar em palavras escritas no papel aquilo que vemos, sentimos e estudamos sobre o mundo?* A única resposta que tenho neste momento é que este trabalho foi feito a partir da força de muitas mãos e do amor de muitos corações, por isso meu sentimento é de pura gratidão.

Gratidão inicialmente à mãe natureza, que desde que eu me conheço por gente me dá forças para continuar, para tocar, ser tocada e me emocionar com as pequenas belezas que existem no mundo e nas pessoas.

Gratidão a Deus, às deusas, aos anjos, a tudo aquilo que não podemos ver, mas podemos sentir e que igualmente nos torna fortes, sem perder a ternura.

Aos meus ancestrais, meu querido avô Anildo que se foi em meio a elaboração desta tese, mas que jamais irá embora da minha memória e do meu coração. Ao meu avô Albano com quem passei maus bocados também em meio a elaboração deste trabalho, mas que com sua força está bem e podendo assistir esse momento de perto. A minha avó Nelly, que no início desta minha jornada de doutoramento foi diagnosticada com um câncer de útero e que se tornou a mulher mais forte e honrosa ao manda-lo embora. A minha avó Senira, por me permitir ser grande em volta do seu abraço quentinho, já encolhido pelo tempo.

A minha mãe Maria, sempre disposta a me dar o impulso necessário nas horas difíceis que permearam a elaboração deste trabalho. Ao meu pai Ilson, por toda confiança depositada e a ambos por serem meu suporte em meio a minha jornada profissional e de vida.

Aos meus irmãos, por serem leveza e trazerem de volta a vitalidade do meu eu criança.

Ao meu noivo Marcelo, por estar comigo e ser a base forte que sustentou para que este trabalho chegasse ao fim. Às minhas filhas caninas Cissa Maria e Sophie Laura que me permitiram desopilar e ter mais um lugar para colocar meu amor.

Aos meus sogros Mário e Elizete sempre próximos e dispostos a ajudar. A minha cunhada Camila por acreditar na minha “vitória” rsrs e por junto com o Pedro me dar o presente mais lindo desse doutorado inteiro, minha afilhada Clara! Um mundo cheio de amorosidade e energia fluida vive nela e me preenche toda vez que estamos juntas.

Aos meus amigos queridos que fiz nessa jornada e os que estão comigo desde outras. Em especial meu amigo João Roberti Jr., por ser “meu par” durante esta jornada. Ter você para dividir os bons e os maus momentos foi definidor para que eu chegasse até aqui. Te levarei para sempre comigo. A minha irmã de alma Vanda Biavati, pessoa única e incomparável pelo seu

amor e por todos os desbloqueios de inspiração que fez só de me olhar. A querida Samantha Boehs, amiga virtuosa, gentil e disponível, que muito me ajudou para me energizar, apresentando a medicina Ayurveda, fazendo granola caseira e bolinho saudável para me animar e lendo com atenção os meus escritos, te agradeço muito Sam. Ao amigo de longa data Rafa Hoss por todo cuidado em revisar esta tese e por sempre me impulsionar para o meu melhor. A querida amiga Léia Maria, pelas oportunidades, parcerias, pela confiança e pelo respeito por mim e pelo meu trabalho.

Outras pessoas foram definidoras para que eu tivesse uma tese, agradeço a Ana Bottamedi, uma mulher forte, gentil e disposta a ajudar que em meio a muitas dificuldades e a altos índices de capital psicológico me ajudou na elaboração do artigo de revisão sistemática e permitiu que ele acontecesse. Ao querido Mateus Noriller, um apaixonado pelo conhecimento, por todo apoio na realização do estudo quantitativo desta tese, aprendi muito com a nossa parceria, obrigada! Agradeço aos queridos e queridas participantes do programa de capacitação em qualidades psicológicas positivas da UFSC, servidores e professores que confiaram no nosso trabalho e gentilmente aceitaram fazer parte da minha pesquisa. Vocês me emocionaram e me emocionam muito, nossas vidas foram tocadas neste encontro. Desejo que vocês possam continuar olhando para si e buscando o desenvolvimento contínuo. Em um momento de tantos ataques, sei o quanto vocês são fortes, resilientes e otimistas, e mesmo em meio às dificuldades continuam traçando rotas para realizarem um trabalho humano, que lhes possibilite o que vocês de fato merecem: saúde, bem-estar e satisfação. Gratidão!

Muitas outras pessoas certamente mereceriam ser mencionadas aqui, mas uma merece destaque e para falar dela contarei uma história. Em uma noite de sexta-feira, após um feriado recebo uma mensagem diferente, dizia: *“Falta pouco! Já estou vendo o diretor da prova descendo, para levantar a bandeira”* e finalizava com um link de vídeo para o Youtube com a diretiva *“Assiste!!”*, e eu assisti. Era um vídeo que apresentava a vitória de Ayrton Senna, no Grande Prêmio do Brasil de Fórmula 1. Naquele momento senti que várias eram as coisas que nos conectavam, aquela vitória no dia 24 de março de 1991, 20 dias após o início da minha vida terrena, aquela emoção do Ayrton ao receber o grande prêmio no seu país de origem, aquele troféu, símbolo de toda sua força e do seu amor pelo seu trabalho. Assim me sinto hoje, e a pessoa que me permitiu mais essa emoção e essa identificação é o meu querido profe Narbal Silva. Professor, sempre tive uma certeza sobre o nosso encontro: ele tinha que acontecer e que bom que ele aconteceu. Gratidão pela sua presença definidora nesses 4 anos e 5 meses, por ser pessoa chave em diversos momentos da concretização deste sonho, mas o principal, por nunca me deixar desistir, por acreditar sempre, e por me lembrar que o fim estava perto, que

estariamos juntos e a vitória chegaria. Além de todo conhecimento científico repassado agradeço principalmente pelos seus ensinamentos sobre a vida, nela você já ganhou todos os títulos... Gratidão!

À professora Carla Burigo, obrigada por todo apoio desde o passo inicial para este projeto, e por continuar acreditando que desenvolver qualidades psicológicas positivas é uma peça chave para a construção de uma UFSC cada vez melhor, maior e mais saudável.

À Maiana Nunes, por todas as considerações em meu projeto de tese, em um mundo onde a vaidade por vezes impera, você me mostra que é possível “ir contra”, ser assertiva e colaborativa. Gratidão!

Ao professor Nuno Rebelo dos Santos, pela gentileza em fazer parte desse momento e contribuir para meu trabalho e minha formação.

Ao PPGP e em especial ao servidor Gileade Braga, sempre tão disposto em me ajudar, você merece um mundo de coisas boas, muito obrigada pela paciência!

À UFSC, uma grande mãe para mim, me acolheu desde os 17 anos, recém vinda de Riqueza e me permitiu crescer, aprender, conhecer e fazer a diferença, morro de orgulho de você!

Aos amigos e amigas do LAPPOT, Aline Bogoni Costa, minha parceira e amiga de jornada, ao Amilton Bento por ser meu parceiro e amigo, à Samara Furlanetto, minha amiga querida que me mata de orgulho e a todos os demais, Lilian, Josiele, Gabriela, Cristiane, Vinícius, Cléria, por todas as parcerias feitas neste período.

À Capes, pelo financiamento desta pesquisa.

A todos aqueles que passaram no meu caminho, alunos, pacientes, clientes, colegas... aprendo muito com todos vocês.

Gratidão à vida por me permitir dar mais este passo e seguir caminhando...

Thaís Cristine Farsen. **Intervenções em Psicologia Positiva para o desenvolvimento de qualidades psicológicas em servidores públicos federais**. Florianópolis, 2021. 162f. Tese de Doutorado em Psicologia – Programa de Pós-Graduação em Psicologia. Universidade Federal de Santa Catarina. Orientador: Dr. Narbal Silva. Data da defesa: 10/09/2021.

RESUMO

O surgimento da psicologia positiva no final dos anos de 1990 teve como pauta principal a alteração no foco da ciência psicológica para as virtudes e potencialidades humanas. Seu fortalecimento baseou-se na consolidação de estudos realizados por meio de métodos quantitativos, qualitativos e mistos, sempre com o foco na aplicação prática nos níveis individual, grupal e organizacional. Nessa égide localiza-se o conceito de intervenções em psicologia positiva, caracterizado por treinamentos, exercícios ou estratégias variadas com ênfase no desenvolvimento da qualidade de vida, do bem-estar da felicidade, capital psicológico e de outras qualidades psicológicas positivas. Trata-se de intervenções realizadas a partir dos preceitos da psicologia positiva em contextos variados, como também na área de conhecimento e no campo de atuação das organizações e do trabalho. Na presente tese se tem como propósito apresentar um programa de intervenções baseadas na psicologia positiva, oferecido uma vez em cada semestre para servidores técnicos e docentes de uma universidade pública federal do sul do Brasil. Os participantes da pesquisa foram os servidores que participaram de intervenções focadas no desenvolvimento de qualidades psicológicas positivas, tais como, os componentes do capital psicológico (otimismo, autoeficácia, resiliência e esperança), criatividade, gratidão, inteligência emocional e felicidade. Com o objetivo de verificar quais as contribuições do programa para o desenvolvimento de qualidades psicológicas em servidores públicos federais, a presente tese foi construída a partir de quatro estudos interrelacionados. O estudo 1 é constituído de um estudo de levantamento empírico que abrange uma revisão sistemática da literatura sobre intervenções em psicologia positiva nas organizações e no trabalho. O estudo 2 se trata de um estudo empírico de abordagem quantitativa, no qual se apresenta os efeitos das intervenções sobre os índices de capital psicológico dos servidores e sua relação com as suas variáveis sociodemográficas. No estudo 3, que é caracterizado como um estudo qualitativo, se pretendeu compreender os efeitos no desenvolvimento do programa de intervenções em qualidades psicológicas positivas, a partir das percepções dos participantes. Por fim, no estudo 4, se buscou triangular os resultados quantitativos e qualitativos obtidos por meio dos três estudos anteriores, verificando-se semelhanças, discrepâncias e acréscimos presentes em cada um deles. Os resultados obtidos corroboram a tese de que intervenções baseadas na psicologia positiva, aplicadas em ambientes de trabalho nas organizações, auxiliam as pessoas no desenvolvimento de habilidades individuais, sociais e voltadas ao trabalho, o que contribui para o desenvolvimento de qualidades psicológicas positivas e promove a saúde mental. A flexibilidade e a construção de relações de ajuda e de relações interpessoais saudáveis dentro e fora do trabalho também foram um dos efeitos positivos verificados. Além disso, se pode constatar, a partir das descobertas proporcionadas pelos estudos, que houve aumento no engajamento, melhora no significado do trabalho e no desempenho nas atividades laborais. Em síntese, os estudos que constam nesta tese auxiliam na construção de conhecimentos sobre intervenções em psicologia positiva no contexto laboral. Aliado a isto, os estudos e as práticas mostradas são precursoras no Brasil e contribuem para que gestores e outros trabalhadores que atuam em organizações possam construir e implementar estratégias baseadas nos pressupostos da psicologia positiva, visando a qualidade de vida, o bem-estar e a felicidade das pessoas no trabalho, preceitos que são fundamentais à construção de organizações saudáveis.

Palavras-chave: Intervenções em Psicologia Positiva; Capital Psicológico; Psicologia Organizacional Positiva; Qualidades Psicológicas Positivas.

ABSTRACT

The emergence of positive psychology in the late 1990' had as its main agenda the change in the focus of psychological science to human virtues and potential. This strengthening was based on the consolidation of studies through quantitative, qualitative, and mixed methods, always with a focus on practical application in individual, group, and organizational levels. In this aegis is located the concept of interventions in positive psychology, characterized by training, exercises, or varied strategies with an emphasis on the development of quality of life, happiness well-being, psychological capital, and other positive psychological qualities. These interventions are made on the precepts of positive psychology in different contexts and in the knowledge area and in the field of action of the organizations and work. In this thesis, the purpose is to show a program of interventions based on positive psychology, offered once each semester to technical workers and professors of a federal public university in southern Brazil. Research participants were employees who participated in interventions focused on the development of positive psychological qualities, such as the components of psychological capital (optimism, self-efficacy, resilience, and hope), creativity, gratitude, emotional intelligence and happiness. To verify the program contributions to the development of psychological qualities in federal public servants, this thesis was built from four interrelated studies. Study 1 consists of a systematic review of the literature on interventions in positive psychology in organizations and at work. Study 2 is an empirical study with a quantitative approach, in which the effects of interventions on the psychological capital indices of public servants and their relationship with their sociodemographic variables are presented. In study 3, which is characterized as a qualitative study, was intended to understand the effects of the development of the intervention program in positive psychological qualities, based on the participants' perceptions. Finally, in study 4, we tried to triangulate the quantitative and qualitative results obtained through the three previous studies, verifying similarities, discrepancies, and additions present in each one of them. The results obtained support the thesis that interventions based on positive psychology applied in work environments in organizations, help people in the development of the individual, social and work-oriented skills, which contributes to the development of positive psychological qualities and promotes mental health. Flexibility and the construction of helping relationships and healthy interpersonal relationships, inside and outside of work, were also verified positive effects. In addition, it can be proved, from the findings provided by the studies, that there was an increase in engagement, improvement in the meaning of work, and the performance in work activities. In summary, the studies included in this thesis help build knowledge about positive psychology interventions in the work context. Allied to this, the studies and practices shown are precursors in Brazil, and contribute so that managers and other workers who work in organizations can build and implement strategies based on the assumptions of positive psychology, aiming to quality of life, well-being, and people's happiness at work, precepts that are fundamental to building healthy organizations.

Keywords: Positive Psychology Interventions; Psychological Capital; Positive Organizational Psychology; Positive Psychological Qualities.

RESUMEN

El surgimiento de la psicología positiva a fines de la década de 1990 tuvo como agenda principal el cambio en el enfoque de la ciencia psicológica hacia las virtudes y el potencial humanos. Su fortalecimiento se basó en la consolidación de estudios realizados a través de métodos cuantitativos, cualitativos y mixtos, siempre con un enfoque de aplicación práctica a nivel individual, grupal y organizacional. En esta égida se ubica el concepto de intervenciones en psicología positiva, caracterizadas por entrenamientos, ejercicios o estrategias variadas con énfasis en el desarrollo de la calidad de vida, la felicidad, el bienestar, el capital psicológico y otras cualidades psicológicas positivas. Se trata de intervenciones realizadas a partir de los preceptos de la psicología positiva en diferentes contextos, así como en el ámbito del conocimiento y en el ámbito de actuación de las organizaciones y el trabajo. El propósito de esta tesis es mostrar un programa de intervenciones basado en la psicología positiva, ofrecido una vez por semestre a trabajadores técnicos y profesores de una universidad pública federal en el sur de Brasil. Los participantes de la investigación fueron servidores que participaron en intervenciones enfocadas al desarrollo de cualidades psicológicas positivas, como los componentes del capital psicológico (optimismo, autoeficacia, resiliencia y esperanza), creatividad, gratitud, inteligencia emocional y felicidad. Con el fin de verificar los aportes del programa al desarrollo de las cualidades psicológicas en los servidores públicos federales, esta tesis se construyó a partir de cuatro estudios interrelacionados. El Estudio 1 consiste en un estudio teórico que engloba una revisión sistemática de la literatura sobre intervenciones en psicología positiva en las organizaciones y en el trabajo. El Estudio 2 es un estudio empírico con enfoque cuantitativo, en el que se presentan los efectos de las intervenciones sobre los índices de capital psicológico de los servidores públicos y su relación con sus variables sociodemográficas. En el estudio 3, que se caracteriza por ser un estudio cualitativo, se tiene como objetivo comprender los efectos en el desarrollo del programa de intervención sobre las cualidades psicológicas positivas, a partir de las percepciones de los participantes. Finalmente, en el estudio 4, triangulamos los resultados cuantitativos y cualitativos obtenidos a través de los tres estudios anteriores, verificando similitudes, discrepancias y adicciones presentes en cada uno de ellos. Los resultados obtenidos corroboran la tesis de que intervenciones basadas en la psicología positiva, aplicadas en ambientes de trabajo en las organizaciones ayudan las personas en el desarrollo) de habilidades individuales, sociales y dirigidas al trabajo, lo que contribuye al desarrollo de cualidades positivas e promueve la salud mental. La flexibilidad y la construcción de relaciones de ayuda y relaciones interpersonales saludables, dentro y fuera del trabajo, también fueron uno de los efectos positivos comprobados. Además, se puede ver, a partir de los hallazgos proporcionados por los estudios, que hubo un aumento en el compromiso, una mejora en el significado del trabajo y en el desempeño en las actividades laborales. En resumen, los estudios incluidos en esta tesis ayudan a construir conocimientos sobre intervenciones en psicología positiva en el contexto laboral. Aliado a esto, los estudios y prácticas mostrados son precursores en Brasil, y contribuyen para que los gerentes y otros trabajadores que trabajan en las organizaciones puedan construir e implementar estrategias basadas en los supuestos de la psicología positiva, apuntando a la calidad de vida, el bienestar y las personas así como la felicidad en el trabajo, preceptos fundamentales para construir organizaciones saludables.

Palabras claves: Intervenciones en Psicología Positiva; Capital psicológico; Psicología organizacional positiva; Cualidades psicológicas positivas.

SUMÁRIO

CAPÍTULO I	20
Introdução	20
<i>Interesses de pesquisa</i>	20
<i>Construção do problema de pesquisa</i>	23
<i>Relevância científica e social</i>	27
<i>Objetivo Geral</i>	32
<i>Objetivos Específicos</i>	32
CAPÍTULO II	33
Aspectos epistemológicos, ontológicos, de natureza humana e de método	33
<i>Aspectos Epistemológicos, Ontológicos e de Natureza Humana</i>	33
<i>Estrutura metodológica da tese</i>	36
<i>Contexto de pesquisa da tese</i>	38
CAPÍTULO III	43
Os estudos da tese	43
Estudo 1	46
Desenvolvendo qualidades psicológicas: uma revisão sistemática sobre Intervenções em Psicologia Positiva nas Organizações e no Trabalho	46
Introdução	47
Método	49
<i>Critérios de Seleção</i>	49
<i>Estratégias de busca</i>	49
<i>Estratégias de análise</i>	50
Resultados	51
<i>Caracterização dos artigos da revisão</i>	51
<i>Caraterização das intervenções em psicologia positiva</i>	56
Discussão	58
<i>Caracterização dos artigos</i>	58
<i>Caracterização das intervenções</i>	59
Considerações finais	61

Referências	62
Estudo 2	67
Intervenções em Psicologia Positiva e seus efeitos no Capital Psicológico	67
Introdução	68
Método	73
<i>Caracterização da Intervenção</i>	<i>73</i>
<i>Participantes</i>	<i>73</i>
<i>Instrumentos</i>	<i>74</i>
<i>Procedimentos de Coleta e Análise dos Dados</i>	<i>74</i>
Resultados e Discussão	76
<i>Estatística Descritiva</i>	<i>76</i>
<i>Testes de Hipóteses e Análise de Regressão</i>	<i>81</i>
Considerações Finais	86
Referências	87
Estudo 3	92
Intervenções em Psicologia Positiva: desenvolvendo qualidades psicológicas em servidores públicos	92
Introdução	93
Método	96
<i>Participantes</i>	<i>99</i>
<i>Instrumentos e procedimentos</i>	<i>100</i>
Resultados e discussão	101
<i>Antecedentes no desenvolvimento das qualidades psicológicas</i>	<i>103</i>
<i>Consequentes no desenvolvimento das qualidades psicológicas</i>	<i>107</i>
Considerações finais	112
Referências	113
Estudo 4	118
Introdução	119
Método	123

<i>Participantes</i>	124
<i>Instrumentos</i>	124
<i>Procedimentos</i>	125
Resultados	126
<i>Diferenças de PsyCap antes e após as intervenções</i>	127
<i>Diferenças de PsyCap e variáveis biossociodemográficas</i>	130
Discussão	132
Referências	135
Considerações Finais da Tese	139
Referências da Tese	145
APÊNDICE	149
Apêndice A - Declaração de autorização institucional	150
Apêndice B – Parecer consubstanciado do CEP	151
Apêndice C – Termo de Consentimento Livre Esclarecido I	155
Apêndice D – Termo de Consentimento Livre Esclarecido II	157
Apêndice E - Formulário de dados biossociodemográficos e inventário de capital psicológico no trabalho – ICPT-25	160
Apêndice F - Roteiro de entrevista	162

Lista de Figuras

Figura 1 – Continuum baseado em evidências da possibilidade de mudança e desenvolvimento do PsyCap e das qualidades psicológicas positivas - p. 35

Figura 2 – Estrutura metodológica da tese - p. 37

Figura 3 – Organograma dos setores envolvidos nas intervenções – p. 39

Figura 4 – Total de turmas que participaram do programa de intervenções – p. 40

Figura 5 – Resumo das intervenções em psicologia positiva que compuseram o programa – p. 41

Figura 6 – Lista de estudos da tese – p. 44

Estudo 2

Figura 1 - Histogramas dos escores, por dimensão do PsyCap, nas aplicações 1 e 2 – p. 76

Figura 2 - Histogramas dos escores de PsyCap nas aplicações 1 e 2 – p. 76

Figura 3 - Histograma das diferenças entre PsyCap nas aplicações 2 e 1 – p. 77

Figura 3. Histograma das diferenças entre PsyCap nas aplicações 2 e 1 – p. 79

Estudo 4

Figura 2 - Relação entre idade e diferença em PsyCap – p. 130

Figura 3 - Relação entre experiência profissional e diferença em PsyCap – p.131

Lista de Quadros

Estudo 3

Quadro 1 – Caracterização das intervenções em psicologia positiva – p. 98

Quadro 2 - Categorias de análise – p. 101

Estudo 4

Quadro 1 - Eixos temáticos sobre as diferenças nos níveis de PsyCap – p. 128

Lista de Tabelas

Estudo 1

Tabela 1 - Caracterização completa dos artigos da revisão – p. 52

Estudo 2

Tabela 1 - Variação percentual (%) das estatísticas descritivas entre as aplicações 1 e 2 – p. 75

Tabela 2 - Número de participantes cujos escores aumentaram, não mudaram ou diminuiram após as intervenções – p. 78

Tabela 3 - Teste Shapiro-Wilk para normalidade – p. 80

Tabela 4 - Teste t-pareado para igualdade de médias – p. 81

Tabela 5 - Teste dos postos sinalizados de Wilcoxon – Capital psicológico – p. 81

Tabela 6 - Teste dos postos sinalizados de Wilcoxon – Dimensões do capital psicológico – p. 82

Tabela 7 - Coeficientes do modelo de regressão linear múltipla – p. 84

Estudo 3

Tabela 1 - Diferenças de PsyCap aplicação 1 e 2, antes e após a intervenção – p. 98

Tabela 2 - Caracterização da amostra – p. 99

Estudo 4

Tabela 1 - Caracterização dos participantes – p. 125

Tabela 2 - Estatística descritiva das medidas de PsyCap da aplicação 1 – p. 126

LISTA DE SIGLAS E ABREVEATURAS

CCP - Coordenadoria de Capacitação de Pessoas

CiCC - Divisão de Capacitação Continuada

COP – Comportamento Organizacional Positivo

DDP - Departamento de Desenvolvimento de Pessoas

ICPT – Inventário de Capital Psicológico no Trabalho

LAPPOT – Laboratório de Psicologia Positiva nas Organizações e no Trabalho

PCI – Intervenções em Capital Psicológico

POP – Psicologia Organizacional Positiva

POT – Psicologia Organizacional e do Trabalho

PP – Psicologia Positiva

PPIs – Intervenções em Psicologia Positiva

PRODEGESP – Pró-reitoria de Desenvolvimento e Gestão de Pessoas

PSYCAP – Capital Psicológico

TCLE – Termo de Consentimento Livre e Esclarecido

WANT - Equipe de Investigação, Prevenção Psicossocial e Organizações Saudáveis

UFSC – Universidade Federal de Santa Catarina

CAPÍTULO I

-

Introdução

Nesta seção inicia-se a apresentação da presente tese de doutorado. Inicialmente são apresentados em primeira pessoa os interesses de pesquisa que permearam a sua construção, posteriormente apresentam-se os aspectos relacionados a construção do problema de pesquisa, finalizando-se com a relevância científica e social e a apresentação dos objetivos de pesquisa da tese.

Interesses de pesquisa

Toda pesquisa científica surgiu um dia a partir de uma curiosidade, uma necessidade de resposta (ou explicação) ou, ainda, do interesse em mudar algo em uma realidade que por algum motivo se atravessou a frente de um pesquisador. No caso desta pesquisadora que vos escreve, o desejo de pesquisar, de descobrir e acima de tudo, de conseguir intervir na realidade social a partir das próprias descobertas sempre foi algo que a moveu. Esse ímpeto que faz alguém querer algo pode ser chamado de desejo ou mesmo a força que faz os seres humanos caminharem em busca da satisfação de uma falta que nunca se encerra. O desejo por aprender e conhecer para então intervir compõe o plano de fundo para a realização desta tese de doutorado.

Na minha história de vida o trabalho sempre foi algo central. Tal centralidade é comum para uma boa parcela das pessoas, principalmente aquelas oriundas de famílias simples, sem posses e que precisam do trabalho para poder se constituir enquanto seres desejantes, dotados de necessidades que precisam ser satisfeitas. Desde muito cedo pude perceber que para além das necessidades básicas de sobrevivência, o trabalho permite a satisfação de muitas outras, tais como a necessidade de estima, de segurança ou de construir bons relacionamentos. O trabalho permite que cada indivíduo se constitua como ser humano, auxilia no desenvolvimento de sua autoestima, possibilita vivenciar o sentimento de autorrealização, de satisfação e de felicidade. Desde a minha formação como psicóloga esteve presente o interesse por investigar e auxiliar na construção de meios para satisfazer as necessidades e desejos humanos a partir do trabalho, sejam elas voltadas as dimensões sociais, psicológicas ou de subsistência.

Sob esse plano de fundo, nesta tese inserem-se temas que durante a minha trajetória acadêmica e profissional foram tomando espaço e forma. Além do trabalho como peça central, tem-se também a Psicologia Positiva, área de conhecimento e campo de atuação novo e que

tem como foco a busca pelo desenvolvimento pleno das virtudes e qualidades psicológicas de pessoas, grupos e organizações. A Psicologia Positiva passou a fazer parte da minha vida em 2015 quando iniciei o mestrado em Psicologia na Universidade Federal de Santa Catarina e me vinculei ao Laboratório de Psicologia Positiva nas Organizações e no Trabalho - LAPPOT. Nesse momento estudei o constructo da resiliência e a capacidade de lidar positivamente com as adversidades e uma das dimensões do Capital Psicológico, atrelando a construção dos comportamentos resilientes com a história de vida de executivos de organizações do setor têxtil do estado de Santa Catarina (Farsen, 2017).

As interações acadêmicas e profissionais que tive desde 2015 demonstraram que as fronteiras entre a resiliência e os demais componentes do Capital Psicológico como o otimismo, a autoeficácia e a esperança eram muito estreitas. Os resultados que obtive na pesquisa de mestrado demonstraram que quando os executivos falavam sobre seus comportamentos resilientes também falavam de como a capacidade de “viver olhando para o futuro”, sendo que vê-lo de forma positiva os ajudou a lidar com as adversidades no trabalho. Ou ainda, sobre o quão presentes eram as crenças que tinham sobre sua capacidade de superar as crises econômicas e outras dificuldades com as quais se depararam durante suas carreiras e suas vidas. Resultados relacionados a esperança também estavam presentes nos planos e metas que se estabeleceram tanto em relação às suas carreiras como executivos quanto para o crescimento das organizações por eles dirigidas. Ao final do mestrado tive a certeza de que os participantes da pesquisa, embora fossem seres humanos totalmente distintos com histórias peculiares, tinham algo em comum: construíram seus comportamentos resilientes ao longo das suas vidas a partir de aprendizados que tiveram com figuras importantes através das suas experiências pessoais, profissionais e acadêmicas. Além disso, o que se verificou foi que, ao mesmo tempo em que os executivos faziam suas construções em relação a resiliência também desenvolviam as demais dimensões do Capital Psicológico, afinal as dimensões são sinérgicas e altamente relacionadas entre si.

A partir de tais descobertas, o desejo de buscar novos entendimentos se amplificou, surgindo o objetivo de estudar não só a resiliência, mas as demais dimensões do Capital Psicológico. Tal desejo se alinhou com os objetivos do LAPPOT naquele momento, o qual estava em vias de construir um programa de intervenções que visassem o desenvolvimento humano positivo. Participei ativamente desde o início desse processo, quando ainda estávamos nos aproximando teoricamente dos constructos. Depois buscamos em nível nacional e internacional estudos e práticas voltados ao desenvolvimento do Capital Psicológico e fomos

construindo as intervenções que seriam aplicadas e validando-as com os colegas do grupo, tudo sob orientação e maestria do prof. Dr. Narbal Silva.

Em 2017 quando já haviam sido realizadas duas turmas do programa de intervenções, as quais tiveram como foco o desenvolvimento do Capital Psicológico, eu ingressei no Doutorado em Psicologia pela UFSC, seguindo sob orientação do professor Narbal e me debrucei sobre o constructo. Naquele momento o professor Narbal me trouxe um grande desafio: ajudar a organizar um livro que buscasse ampliar o conceito de Capital Psicológico, inserindo as temáticas que vínhamos trabalhando no LAPPOT. Em um determinado encontro com o professor, após ler a versão mais atual do livro seminal de Fred Luthans, Carolyn Youssef-Morgan e Bruce Avolio, criadores do constructo Capital Psicológico, intitulado “*Psychological capital and beyond*”, levei para ele alguns *insights* e as orientações dos autores no livro onde claramente sugeriam outros constructos que poderiam fazer parte do Capital Psicológico, tais como a criatividade, a inteligência emocional e a gratidão. Resolvemos, então, que o livro teria como foco as dimensões do Capital Psicológico e outras qualidades como a autorrealização, empatia, autoconhecimento e felicidade e se chamaria “Qualidades psicológicas positivas nas organizações: desenvolvimento, mensuração e gestão” (Silva & Farsen, 2018). Esse livro foi lançado logo após a qualificação do ainda projeto de tese, em junho de 2018.

Ao construir e amadurecer as temáticas presentes no livro também fomos aperfeiçoando o programa de intervenções já existente. Percebemos que intuitivamente estávamos usando um outro conceito presente na literatura sobre Psicologia Positiva: o de intervenções em psicologia positiva, ou *positive psychology interventions* (PPIs). O conceito principal por detrás das PPIs é de que as temáticas foco da Psicologia Positiva podem ser desenvolvidas a partir de intervenções dos mais diversos tipos, desde estratégias de treinamentos, grupos reflexivos, psicoterapia entre outros. Com todas as descobertas e construções que foram sendo feitas no decorrer do período de doutorado, ampliamos também o foco do programa de intervenções para além das dimensões esperança, autoeficácia, resiliência e otimismo que compõem o Capital Psicológico. Voltamo-nos a construção teórica referente às Qualidades Psicológicas Positivas e conseqüentemente ampliamos o espectro de alcance desta tese, agora direcionando para a verificação das contribuições do programa de intervenções em psicologia positiva para o desenvolvimento de qualidades psicológicas em servidores públicos federais.

O processo de contato, construção e desenvolvimento do constructo das qualidades psicológicas positivas (Silva & Farsen, 2018) aliado a construção do programa de intervenções constituíram-se meios para o meu próprio desenvolvimento como pessoa, profissional e

pesquisadora. O processo de aperfeiçoamento profissional e científico se atravessou por um forte processo de aperfeiçoamento pessoal, no qual ao auxiliar no desenvolvimento do outro, pude também me desenvolver e fortalecer minha atuação profissional. É sobre isso que se tratará nas próximas seções, de uma forma menos pessoal, mas ainda repleta de afeto e florescimento, como o fato de desenvolver qualidades psicológicas positivas no trabalho e nas organizações é também construir uma vida com sentido e felicidade.

Construção do problema de pesquisa

A construção da presente tese parte da premissa de que o trabalho é central na vida humana, marcando a forma como os indivíduos se constituem e organizam suas vidas (Antunes, 2003; Harvey, 2000). Por meio do trabalho é possível que o ser humano se posicione como indivíduo no mundo, tenha condições de subsistência, sinta-se importante, construa sua identidade, interaja com outras pessoas, tenha suporte social e encontre um sentido para a sua vida (Antunes, 2009; Zanelli, Silva & Soares, 2010). O trabalho constitui, ainda, uma fonte de identificação e de aprimoramento das potencialidades humanas, sendo fundamental para o seu desenvolvimento como ser humano (Navarro & Padilha, 2007).

Dentre as funções do trabalho, também há a de possibilitar a vivência de sentimentos positivos, além de ser meio para o desenvolvimento de virtudes, forças de caráter e qualidades psicológicas positivas (Silva & Farsen, 2018). Esta última função, porém, se torna possível a partir da construção e vivência de um trabalho digno em ambientes que sejam promotores de qualidade de vida, bem-estar e de felicidade no trabalho (Farsen et al., 2018), características presentes no conceito de organizações saudáveis. Organizações saudáveis são as organizações que investem de modo sistemático em ações que visem melhorar a saúde dos trabalhadores e da organização (Salanova et al., 2012; Salanova, Martínez & Llorens, 2016). O capital psicológico e o desenvolvimento de outras qualidades psicológicas positivas constituem vertentes presentes na dimensão que se refere ao trabalhador saudável, sendo o ponto de partida à construção de uma organização saudável.

Tanto a ideia de organizações saudáveis, quanto a do capital psicológico são temáticas de estudo e atuação da Psicologia Positiva. Nesse contexto, a Psicologia Positiva surge com o objetivo de rever o foco da Psicologia em geral inicialmente voltado ao tratamento de psicopatologias ou a intervenções sobre as limitações e problemas humanos e sociais. Nessa ótica, por vezes as potencialidades e aspectos saudáveis e positivos das pessoas e da sociedade foram deixados de lado (Seligman, 2009). Nesta perspectiva, a Psicologia Positiva introduz um

novo olhar para antigos questionamentos buscando contribuir para a saúde e para o bem-estar dos indivíduos (Oliveira, 2010). Sem negar o sofrimento e as fraquezas humanas, foca no desenvolvimento pleno do sujeito, atentando-se para a construção de suas virtudes, forças de caráter e qualidades psicológicas positivas (Silva & Farsen, 2018; Boehs & Silva, 2017).

Na área organizacional, os estudos da Psicologia Positiva foram implementados por meio do Comportamento Organizacional Positivo (Luthans, 2002a, 2002b), do qual faz parte o constructo Capital Psicológico (*PsyCap*), um fenômeno positivo de ordem superior, composto por quatro dimensões: autoeficácia, esperança, otimismo e resiliência (Youssef & Luthans, 2007). O *PsyCap* pode ser identificado em uma pessoa que demonstre: ter crenças de autoeficácia que o permitem assumir desafios e utilizar o esforço necessário para ter sucesso nas tarefas desafiadoras; olhar para o futuro de um modo positivo; perseverar no alcance de metas por meio da elaboração de caminhos e rotas que o permitirão alcançar seus objetivos e; quando frente à problemas e adversidades, ter a capacidade de lidar positivamente com esses eventos, buscando por soluções que os auxiliem a alcançar o sucesso (Luthans, Youssef & Avolio, 2007). A aplicação desta abordagem oferece um entendimento de como, por que e quais estratégias organizacionais podem ter efeitos positivos no comportamento humano no trabalho (Nelson & Cooper, 2007).

Seguindo as orientações dos criadores do constructo capital psicológico (Luthans, Youssef-Morgan & Avolio, 2015), no ano de 2018 no Brasil e especificamente no LAPPOT iniciou-se a construção de uma proposta conceitual voltada para a definição de qualidades psicológicas positivas. Sua construção pautou-se na ideia de ampliação do capital psicológico, abrangendo outras capacidades humanas. As qualidades psicológicas positivas correspondem a um “conjunto de virtudes e capacidades humanas que podem auxiliar indivíduos e organizações a terem vidas plenas de sentido por meio da construção de qualidade de vida, bem-estar e felicidade” (Farsen & Silva, 2018, p. 326). Até o momento, compõem o constructo recursos psicológicos pautados nos elementos do *PsyCap*, além do autoconhecimento, empatia, inteligência emocional, gratidão, proatividade, relações de ajuda, flow, autorrealização, e da felicidade.

Um dos compromissos que permeiam a construção do conhecimento científico é a preocupação com sua aplicabilidade. Assim, uma das formas de aplicação dos conhecimentos e práticas oriundos da Psicologia Positiva nos ambientes laborais é por meio de intervenções desenvolvidas e implementadas a partir dos seus pressupostos, denominadas de intervenções em psicologia positiva (PPIs). Tais intervenções caracterizam-se como treinamentos e exercícios destinados a suscitar sentimentos positivos, crenças positivas ou comportamentos

positivos (Sin & Lyubomirsky, 2009). Embora sejam comumente estudadas no âmbito clínico, recentemente têm sido aplicadas também no âmbito do trabalho e das organizações (Meyers, Van Woerkom & Bakker, 2013).

Na presente tese se tem como foco um programa de intervenções criado e aplicado por pesquisadores dos níveis de graduação, mestrado e doutorado vinculados ao departamento e programa de pós-graduação em Psicologia da Universidade Federal de Santa Catarina, sob supervisão do professor Narbal Silva no LAPPOT. As intervenções que compuseram o programa tiveram como foco de desenvolvimento os elementos do capital psicológico (otimismo, resiliência, esperança e autoeficácia), inteligência emocional, criatividade, gratidão e felicidade.

A criação deste programa teve como fonte de inspiração ações semelhantes protagonizadas pela Equipe WANT - Equipe de Investigação, Prevenção Psicossocial e Organizações Saudáveis, um grupo espanhol de pesquisa da Universidade Jaume I localizada em Castellón de la Plana, Espanha. O WANT é referência em estudos, pesquisas e ações em Psicologia Positiva nas Organizações e no Trabalho e oferta continuamente oficinas práticas que visam desenvolver em pessoas e organizações o que são chamados de “Recursos Psicológicos Positivos” (Silva et al., 2018). A partir disso iniciaram-se ações no LAPPOT com vistas a construir práticas semelhantes às implementadas pelo WANT na Europa por meio de disciplinas ofertadas no Programa de Pós-graduação em Psicologia da UFSC e em reuniões realizadas pelo Laboratório. Além disso, no ano de 2016 foi criado um Programa de Extensão que engloba o desenvolvimento de tais ações e que desde então vem sendo disponibilizado continuamente aos servidores técnicos e docentes da universidade.

Sob este espectro, o programa para o desenvolvimento das qualidades psicológicas positivas dos servidores técnicos e docentes da universidade passou por diversas transformações desde sua primeira edição. Inicialmente o foco das intervenções era o desenvolvimento do Capital Psicológico, ou PsyCap, constructo multidimensional criado por Luthans, Youssef e Avolio (2007) o qual engloba capacidades como o otimismo, a autoeficácia, a esperança e a resiliência. Seguindo-se as recomendações feitas pelos autores de que o PsyCap poderia ter seu escopo ampliado inserindo-se novas capacidades psicológicas passíveis de mensuração e desenvolvimento, no ano de 2017 iniciaram-se uma série de esforços no LAPPOT visando sua ampliação. A partir disso, em junho de 2018 foi lançado no III Congresso Brasileiro de Psicologia Positiva, na Universidade Presbiteriana Mackenzie em São Paulo, o livro “Qualidades Psicológicas Positivas nas Organizações: desenvolvimento, mensuração e gestão” (Silva & Farsen, 2018). Nesta obra os organizadores e autores convidados ampliaram a ideia

de Capital Psicológico, iniciando-se a construção teórica sobre qualidades psicológicas positivas, que engloba além das capacidades presentes no PsyCap, outras, como por exemplo, a empatia, a inteligência emocional, a gratidão, a autorrealização, a felicidade enquanto contruto maior e a proatividade (Bento, 2021). Dessa forma a partir do segundo semestre de 2018 o programa de intervenções passou a ser realizado tendo-se como foco intervenções focadas nas qualidades psicológicas positivas dos servidores técnicos e docentes da universidade com o propósito de auxiliar no seu desenvolvimento, saúde mental, saúde das suas relações e no bem-estar, favorecendo também a construção de uma universidade mais saudável e feliz.

No que se refere ao Programa, salienta-se que sua construção e execução foi pautada em diversas etapas destacando-se: a capacitação dos facilitadores; o planejamento dos encontros; a aplicação do Programa construído e a avaliação contínua e simultânea do Programa (Silva et al., 2020). Desde a sua primeira aplicação efetiva com servidores da UFSC, quando o foco das intervenções residia ainda nos elementos do PsyCap, os resultados foram positivos. Na primeira turma oferecida na universidade, antes de participarem do Programa, oito dos doze participantes, apresentaram escores de capital psicológico altos (entre 4 e 5), três participantes apresentaram escores médios (entre 3 e 3,9) e apenas um participante apresentou escore baixo nessa medição (valores entre 1 e 2,9). Logo após a participação no Programa foi possível observar um aumento para nove dos dez respondentes no cálculo da média que representa o valor do escore das dimensões que compõem o Capital Psicológico no trabalho (Farsen, Geremia & Bastianello, 2018). Embora esses resultados demonstrem aumento para os escores da maior parte dos participantes, para que este tipo de iniciativa possa favorecer a construção do conhecimento e a prática sobre as intervenções em psicologia positiva são necessários dados que ofereçam a sustentação metodológica necessária para reforçar a sua relevância e aplicabilidade.

Nesse sentido, o entendimento sobre capital psicológico que orienta a presente pesquisa é de que o constructo consiste em um fenômeno positivo de ordem superior, que abarca fenômenos como a autoeficácia, a esperança, o otimismo e a resiliência e pode ser identificado em uma pessoa que: demonstra ter crenças de autoeficácia que o permitem assumir desafios e utilizar o esforço necessário para ter sucesso nas tarefas desafiadoras; olhar para o futuro de um modo positivo; perseverar no alcance de metas por meio da elaboração de caminhos e rotas que o permitirão alcançar seus objetivos e; quando frente à problemas e adversidades, ter a capacidade de lidar positivamente com esses eventos, buscando por soluções que os auxiliem a alcançar o sucesso (Luthans, Youssef & Avolio, 2007).

Quanto às demais qualidades foco das intervenções, também se têm a inteligência emocional, que consiste na competência de perceber e avaliar situações de modo assertivo e equilibrado, gerando sentimentos compatíveis com a situação, que repercutem na habilidade de controlar e gerir as emoções, promovendo o crescimento emocional e intelectual (Mayer & Salovey, 1997). Para a intervenção sobre gratidão utiliza-se a concepção de Seligman (2009) que a considera uma emoção positiva, que favorece o fortalecimento de laços afetivos e compõe uma das forças de caráter, a transcendência. A criatividade, embora remonte aos estudos sobre inteligência, consiste também em uma força de caráter (Peterson & Seligman, 2004) caracterizada por “novos pensamentos e possibilidades variadas de se fazer as coisas. Pensamento novo e produtivo. Inclui originalidade e inventividade” (Noronha & Barbosa, 2016, p. 23). Já a felicidade é considerada um estado psicológico revestido de pensamentos, de emoções e de sentimentos preponderantemente positivos, construídos socialmente ao longo do tempo e no espaço social. Nessa ótica, a felicidade é caracterizada por experiências recorrentes de prazer imediato aliadas à construção de propósitos relevantes que conferem sentido aos afazeres da vida (Ribeiro & Silva, 2018; Ribeiro & Silva, 2020; Budde & Silva, 2020). Além disso a felicidade é algo realizável para o ser humano que estiver interessado na construção de uma vida plena revestida de virtudes e de propósito (Ribeiro et al., 2017).

É a partir da necessidade de se ampliar as possibilidades e meios para a construção de organizações saudáveis e da felicidade no trabalho, além das lacunas presentes na literatura que envolvem as temáticas que se constitui o problema de pesquisa da presente tese. Assim, por meio de uma pesquisa de caráter exploratório e descritivo, desenvolvida a partir de quatro estudos elaborados sob abordagens de pesquisa distintas e complementares, se procurou responder à seguinte pergunta: **Quais as contribuições de um programa de intervenções em psicologia positiva para o desenvolvimento de qualidades psicológicas em servidores públicos federais?** A seguir são apresentados os aspectos relacionados a relevância científica e social que justificaram o processo de construção da presente tese.

Relevância científica e social

Conforme apresentado anteriormente, três temas apresentam-se como foco da presente tese: as intervenções em psicologia positiva, o capital psicológico e sua ampliação a partir do constructo das qualidades psicológicas positivas.

Realizando-se um levantamento de estudos empíricos sobre as intervenções em

psicologia positiva no trabalho e nas organizações e utilizando-se as principais bases de dados na área de Psicologia nacionais e internacionais¹ no intervalo que concerne os anos de 2010 a 2020, resgatou-se um total de 125 artigos, sendo que apenas 16 deles tratavam realmente sobre estudos empíricos de intervenções em psicologia positiva nas organizações e no trabalho. As descobertas feitas por meio deste levantamento permitiram verificar uma tendência no interesse internacional sobre as PPIs. Isso porque não foram encontrados estudos brasileiros realizados sobre o tema, sejam eles artigos, teses ou dissertações. Tal fato demonstra o espaço existente em nível nacional para a elaboração de pesquisas que produzam conhecimento sobre o tema e favoreçam a sua utilização prática em intervenções que possam ser realizadas nas organizações brasileiras.

Considerando-se o intervalo de 10 anos que abrangeu o levantamento citado anteriormente, verificou-se que as publicações mais antigas correspondem ao ano 2013, sendo que somente a partir do ano de 2017 aumenta-se a incidência de publicações sobre o tema. Isso fica evidente quando se verifica que os anos de 2019 e 2020 obtiveram maior número de artigos publicados (quatro artigos por ano). Demonstra-se assim o quão jovem é o estudo sobre as intervenções em psicologia positiva e o aumento do interesse dos pesquisadores pela temática nos últimos tempos, denotando seu caráter inovativo e precursor. Meyers, Van Woerkom e Bakker (2013) reforçam esse argumento ao dizer que o campo de pesquisa sobre intervenções em psicologia positiva realizadas no âmbito do trabalho e das organizações ainda está em sua infância.

Outra necessidade teórica que merece destaque está relacionada a necessidade de clareza sobre como se operacionalizam tais intervenções e os efeitos por elas possibilitados. As informações coletadas no levantamento de literatura demonstram que as pesquisas que tratam sobre o tema ainda carecem de clareza no que se refere às definições operacionais utilizadas. Isso porque, dos dezesseis artigos analisados no levantamento feito, apenas quatro deles apresentaram tais definições. Os demais artigos, embora apresentem na seção teórica de seus estudos definições sobre as PPI, não se posicionaram em relação ao que consideraram para operacionalização de suas pesquisas e intervenções realizadas.

Os estudos sobre as intervenções em psicologia positiva têm demonstrado empiricamente os efeitos positivos que este tipo de intervenção tende a possibilitar aos participantes e às organizações. Em escala coletiva nas organizações, as intervenções permitem melhor gerenciamento do capital humano, favorecem a adaptação a novos postos de trabalho,

¹ Levantamento sistemático de literatura feito nas bases de dados Scopus, Ebsco, PsycInfo, Web of Science, Scielo e Pepsic em junho de 2021 a partir de descritores nos idiomas português e inglês.

permitem o desenvolvimento de fortalezas e recursos e trabalham as inquietudes e necessidades dos trabalhadores (Cuervo-Carabel, Meneghel, Orviz-Martínez & Arce-García, 2020). Além disso, caracterizam-se como ferramentas que permitem melhorar a qualidade de vida, o bem-estar, a felicidade o desempenho dos trabalhadores, podendo diminuir o estresse e o esgotamento, além de desenvolver a resiliência (Salanova, Llorens & Martínez, 2016; Meyers, Van Woerkom & Bakker, 2013).

Em nível prático e organizacional ainda estão presentes algumas dificuldades que precisam ser transpostas, principalmente pela instrumentalização dos profissionais que atuam na área de Gestão de Pessoas e pelas possibilidades que as organizações têm oferecido aos seus colaboradores para que possam aplicar os conhecimentos aprendidos. As PPIs promovem a possibilidade de desenvolver o trabalhador, ajudando na sua autorrealização e em outros fatores e viabilizando a construção de políticas e práticas organizacionais e de gestão de pessoas que favoreçam a existência de ambientes de trabalho saudáveis, nos quais seja possível florescer e aplicar os conhecimentos obtidos na sua vida pessoal, profissional e nas suas relações.

Embora atualmente haja estudos que denotem a relevância teórica e social das PPIs, a pesquisa empírica com foco nas intervenções em psicologia positiva aplicada no âmbito organizacional ainda está em seus estágios iniciais (Meyers et al., 2013; Cameron & Caza, 2004). Ou seja, na situação atual ainda não temos evidências suficientes para apoiar os benefícios das intervenções de psicologia positiva nas organizações, o que acaba por dificultar sua implementação nos ambientes laborais por gestores e profissionais da área de Gestão de Pessoas (Da, He & Zhang, 2020) e indica a necessidade de novos estudos.

Outro ponto que merece destaque é que programa de intervenções criado e aplicado pelo LAPPOT na universidade é pioneiro no Brasil e até julho de 2021 não foram resgatados materiais, publicações ou outras informações que tratem sobre intervenções em psicologia positiva realizadas em âmbito nacional. Portanto, compreender os efeitos do programa tendo em vista sua originalidade e ineditismo poderá auxiliar no seu processo de desenvolvimento e melhora contínua, além de auxiliar na elaboração de outros programas que visem desenvolver qualidades psicológicas em trabalhadores e outras populações, tanto em nível nacional quanto internacional.

No que se refere ao capital psicológico, que também compõe as temáticas objetos de estudo na presente tese, tem-se também o seu caráter jovem nas publicações e nas práticas organizacionais brasileiras. No Brasil, os estudos sobre capital psicológico datam de 2011 (Martins, 2015) e desde esse período houveram esforços para validar instrumentos que pudessem ser utilizados nas pesquisas aqui realizadas com vistas a favorecer o estudo da

temática no desenvolvimento de pesquisas empíricas, como o Inventário de Capital Psicológico no Trabalho – ICPT-25 (Siqueira, Martins & Souza, 2014) ou o *Psychological Capital Questionnaire* - PCQ-12 (Kamei et. al., 2018).

Também foram desenvolvidos estudos que visaram verificar as relações entre o *PsyCap* e outros fenômenos humanos e organizacionais. Souza, Siqueira e Martins (2015), por exemplo, verificaram empiricamente a interdependência de algumas variáveis do comportamento organizacional testando um modelo conceitual composto do capital psicológico, percepções de suporte e bem-estar no trabalho. As autoras verificaram que o Capital Psicológico atuou como antecedente da percepção de suporte social no trabalho e na percepção de suporte organizacional. Porém, elas salientam que é necessário ter cuidado com a generalização deste dado, uma vez que o Capital Psicológico “é um tema relativamente novo no cenário nacional que necessita de mais estudos, especialmente em construção e validação de instrumentos, como também relações com outras variáveis do comportamento organizacional” (Souza et al., 2015, p. 178).

No mundo evidencia-se uma maior presença de estudos que buscam encontrar relações entre o *PsyCap* e outros fenômenos de natureza psicossocial. Porém, muito ainda precisa ser feito, e alguns pesquisadores da Psicologia Positiva aplicada ao contexto do trabalho, como Cameron, Dutton e Quinn (2003) enfatizam a necessidade de avanço nos estudos sobre bem-estar psicológico. A respeito disso, Antunes, Caetano e Cunha (2013) apontam que ainda é necessário realizar estudos multiníveis e longitudinais que possibilitem identificar os contextos e os processos que potencializam os efeitos benéficos do Capital Psicológico.

Nas investigações internacionais os estudos empíricos têm identificado relações entre *PsyCap* e criatividade dos profissionais (Avey, Avolio, & Luthans, 2011), estabelecimento de vínculos positivos e transparentes, o sentimento de pertencimento e cidadania e clima organizacional, confiança interpessoal (Gutiérrez & Oltra, 2012; Luthans & Youssef, 2007), e autoliderança (Neves, 2016). Avey et al. (2011) e Norman et al. (2010) verificaram que o Capital Psicológico influencia positivamente no desempenho profissional e nos resultados de indivíduos, equipes e organizações. Além disso, as organizações que investem no desenvolvimento do Capital Psicológico experimentam taxas menores de rotatividade e de intenções de saída (Avey, Luthans & Youssef, 2010). No que se refere a ações que visem o desenvolvimento do Capital Psicológico dos trabalhadores, percebe-se que podem reduzir suas percepções sobre sintomas de estresse e diminuir as intenções de saída da organização (Avey, Luthans & Jensen, 2009). O *PsyCap* é considerado, ainda, um patrimônio fundamental dos líderes autênticos, capaz de promover comportamentos transformacionais maiores nos líderes

(Toor & Ofori, 2010). Além disso, verifica-se que o *PsyCap* explica 20% da felicidade no trabalho (Alexandre, 2017). Outra relação possível é feita por Seligman (2009) que afirma que indivíduos que se encontram engajados, absorvidos na tarefa e em flow, investem na construção do capital psicológico. Ademais, o *PsyCap* compõe o principal fator que interfere na motivação no trabalho (Stajkovic & Luthans, 2003).

Sobre capital psicológico, especula-se sua aplicabilidade em outras esferas como no campo clínico e escolar. Porém, ainda são necessários estudos empíricos que forneçam dados acerca desse aspecto (Farsen & Budde, 2018). Observa-se também a necessidade de se ampliarem os estudos sobre o tema e sua relação com outros conceitos, utilizando métodos diferenciados, qualitativos e mistos, de modo a enriquecer o conhecimento e as possibilidades de desenvolvimento do *PsyCap* (Youssef, Luthans & Avolio, 2015) nos mais diversos contextos.

Por fim, os estudos que compõem a presente tese demonstram que as intervenções em psicologia positiva que objetivam desenvolver o capital psicológico e outras qualidades são efetivas tanto em relação ao aumento dos escores das variáveis analisadas quanto nos efeitos positivos relatados pelos participantes. Tais efeitos relacionam-se às vidas pessoais e profissionais, perpassando capacidades que auxiliam para a realização do trabalho e também para as relações humanas e sociais. No estudo quantitativo por exemplo, verificou-se um aumento de 10% nos escores gerais de *PsyCap* dos participantes, além de testes realizados a partir de estatística inferencial que demonstram que as diferenças nos escores após as intervenções foram significativas. Já o estudo qualitativo demonstrou que as intervenções auxiliaram os participantes no desenvolvimento de habilidades individuais, como a resiliência, a proatividade entre outros, além de refletirem positivamente na forma como o participante se relacionava com outras pessoas e permitindo que ele se engajasse e visse mais sentido e significado no seu trabalho. O estudo realizado a partir da abordagem de pesquisa mista, por sua vez, demonstrou que as diferenças nos níveis de *PsyCap* após as intervenções sofreram interferências das características individuais do participante, seu momento de vida e as necessidades de desenvolvimento que ele tinha no momento das intervenções. As evidências dos quatro estudos favorecem a construção e aperfeiçoamento do programa de intervenções já existente, além de fornecer dados que poderão auxiliar na construção de políticas e práticas organizacionais que possam favorecer o desenvolvimento das pessoas e a construção de organizações saudáveis, com trabalhadores que ao mesmo tempo em que se desenvolvem, ampliam as possibilidades de utilização do seu potencial e de construção da sua felicidade.

Tendo em vista os aspectos anteriormente apresentados e a problemática que envolve a presente tese, se estabeleceram os objetivos geral e específicos do estudo. Esses objetivos são apresentados a seguir.

Objetivo Geral

Compreender as contribuições de um programa de intervenções em psicologia positiva para o desenvolvimento de qualidades psicológicas em servidores públicos federais.

Objetivos Específicos

- a) Caracterizar os conhecimentos e modos de atuação que se encontram na literatura científica referentes às intervenções em psicologia positiva;
- b) Verificar as diferenças nos níveis de PsyCap de servidores técnico administrativos e docentes após participarem de intervenções focadas no seu desenvolvimento e suas relações com variáveis sociodemográficas;
- c) Desvelar os efeitos de um programa de desenvolvimento composto por intervenções em psicologia positiva a partir da percepção dos participantes;
- d) Verificar a partir de questionários e de entrevistas os efeitos promovidos nos participantes pelas intervenções em psicologia positiva.

CAPÍTULO II

-

Aspectos epistemológicos, ontológicos, de natureza humana e de método

Neste capítulo serão apresentados os aspectos ontológicos, epistemológicos, humanos e metodológicos da tese. Importante destacar que em cada um dos três estudos empíricos que compõe o presente trabalho serão descritos os procedimentos metodológicos, os resultados e discussão de maneira separada. Portanto, essa seção tem o objetivo de dar ao leitor o entendimento geral sobre a abordagem e procedimentos de pesquisa adotados, visando responder o problema de pesquisa, bem como alcançar os objetivos geral e específicos propostos para o estudo.

Aspectos Epistemológicos, Ontológicos e de Natureza Humana

No que se refere à natureza dos aspectos ontológicos, epistemológicos, humanos e metodológicos, a presente tese se encontra localizada na interface entre os paradigmas interpretativo e humanista das ciências sociais propostos por Burrell e Morgan (1979), ambos localizados na sociologia da regulação, que inclui as pesquisas e escritos teóricos interessados em prover explicações sobre a sociedade em termos que enfatizam unidade e coesão, uma vez que se interessam pelo entendimento de forças sociais que previnem a visão hobbesiana relacionada a “guerra de todos contra todos” (De Paula, 2016, p. 29). Isso se reflete pela busca pela complementariedade e integralidade, afastando-se de uma postura dicotômica ou pautada em pontos extremos e sem convergência. Segundo Burrell e Morgan (1979) temáticas como *status quo*, ordem social, consenso, integração e coesão social, solidariedade, satisfação de necessidades e realidade são temas que tratados pela sociologia da regulação (os quais também são válidos e pertinentes para a psicologia). Nesta tese, especificamente, os temas integração e satisfação de necessidades estão inerentemente intrínsecos nos objetivos das intervenções baseadas em psicologia positiva.

Nos quadrantes de Burrell e Morgan (1979) a presente tese está localizada no humanismo em interface com o interpretativismo sustentado por autores como Abraham Maslow e Carls Rogers. A concepção ontológica da tese é de que o ser humano é um ser voluntarista, que se insere na realidade social, mas não é determinado somente por ela. Nessa

ótica, o ser humano é um agente ativo da própria história, dotado de livre arbítrio, que faz escolhas e ao mesmo tempo em que influencia o meio também é influenciado por ele. Além disso, possui a capacidade de atribuir significados próprios a partir da sua história, personalidade, suas cognições e interpretações que faz a partir do contexto e da realidade em que vive (Silva & Boehs, 2017).

A perspectiva construcionista social, que atribui significados às memórias do passado, experiências do presente e aspirações para o futuro com o objetivo de transformá-la em um tema de vida (Duarte et al., 2010) para entender a realidade é o ponto de onde partem todas as construções conceituais e empíricas nesta tese. Dessa forma, compreende-se que as intervenções em psicologia positiva para o desenvolvimento de qualidades psicológicas conferem aos participantes seu caráter “construtor” e “construinte”, os quais aparecem por meio dos efeitos das próprias intervenções e das múltiplas e complexas interações que elas possibilitam.

No paradigma interpretativista parte-se do pressuposto de que a realidade social é socialmente construída e por isso compreendida a partir da experiência subjetiva dos atores sociais, a partir da forma como percebem e interpretam a realidade (Silva & Boehs, 2017). Nesse ponto, embasam a psicologia positiva e a presente tese, a vertente teórica da psicologia cognitiva, principalmente no que se refere ao modo como as pessoas avaliam as situações, o que tende a variar de acordo com seus recursos psíquicos, experiências e conhecimentos. Segundo tal concepção é possível questionar e desafiar percepções e interpretações, redefinindo-as cognitivamente (Beck, 1999).

A concepção ontológica que embasa a presente tese considera que a realidade constitui fenômeno social e historicamente construído, ao mesmo tempo em que também constrói e é construída pelos seres humanos. Nessa ótica as construções humanas sejam elas organizacionais ou não, são formadas a partir de significados intersubjetivamente compartilhados e não possuem caráter imutável e estático (Silva & Boehs, 2017). Isso significa que as intervenções baseadas na psicologia positiva e aplicadas no âmbito de trabalho e organizacional possibilitam às organizações o caráter da mudança e transformação. Se considera, portanto, que as organizações são dinâmicas, orgânicas, complexas e evolucionárias (Schein, 2009).

Conforme Silva e Boehs (2017) a concepção do que significa “ser humano” é endereçada a aspectos que salientam que o ser humano é potencialmente criativo; possui livre arbítrio (ou seja, pode mudar e fazer escolhas); tem como propósito olhar para o futuro e buscar uma vida com propósito e felicidade; pensa e interpreta a realidade social a partir de como esta

o afeta, tendo em vista seus traços e estados psicológicos e é voluntarista e espontâneo, tendo o potencial para construir seu futuro a partir da forma como se relaciona com o mundo e das possibilidades que constrói e possui. Na Figura 1 é apresentado o entendimento que se tem sobre o Capital Psicológico a partir das perspectivas construcionista social, humanista e cognitivista. Uma perspectiva que considera que tais aspectos são dinâmicos e passíveis de serem modificados e desenvolvidos, tendo como base o desenvolvimento humano que é processual e contínuo.

Figura 1 – Continuum baseado em evidências da possibilidade de mudança e desenvolvimento do *PsyCap* e das qualidades psicológicas positivas

Estados Positivos	“State-Like”	“Trait-Like”	Traços Positivos
Nossos sentimentos e emoções momentâneas (muito difícil de desenvolver e obter mudança sustentada)	Nosso <i>PsyCap</i> e outras qualidades psicológicas positivas Aberto a mudanças e desenvolvimento	Nossas personalidades e forças (difícil mudar e desenvolver em adultos. Precisam selecionar e / ou ajustar de acordo com a situação)	Aquilo que nos constitui/ aquilo que somos (extremamente difícil de mudar e desenvolver)

Fonte: adaptada a partir de Luthans, Youssef e Avolio (2015), p. 25.

Como é mostrado na Figura 1, “Continuum baseado em evidências da possibilidade de mudança e desenvolvimento do *PsyCap*”, na concepção de Luthans et al. (2015), o *PsyCap* recebe a denominação de “*State-Like*” (sem tradução direta para o português), mas que se refere a “uma característica de estado”, ou seja, está localizado entre os estados e traços psicológicos, sendo passível de ser modificado e desenvolvido, assim como as qualidades psicológicas positivas (Silva & Farsen, 2018).

Ademais, os efeitos proporcionados pelas intervenções em psicologia positiva realizadas no âmbito do trabalho e das organizações podem sofrer influência de fatores externos como as condições contextuais, políticas, econômicas, as condições de trabalho e relações interpessoais. Além disso, fatores internos como as características individuais, história e momento de vida também podem influenciar na forma como as pessoas interagem com as intervenções e os efeitos que são promovidos em si a partir delas, pois embora as pessoas vivam

em ambientes objetivamente definidos, é ao mundo subjetivamente construído que elas respondem (Campbell, Converse & Rodgers, 1976).

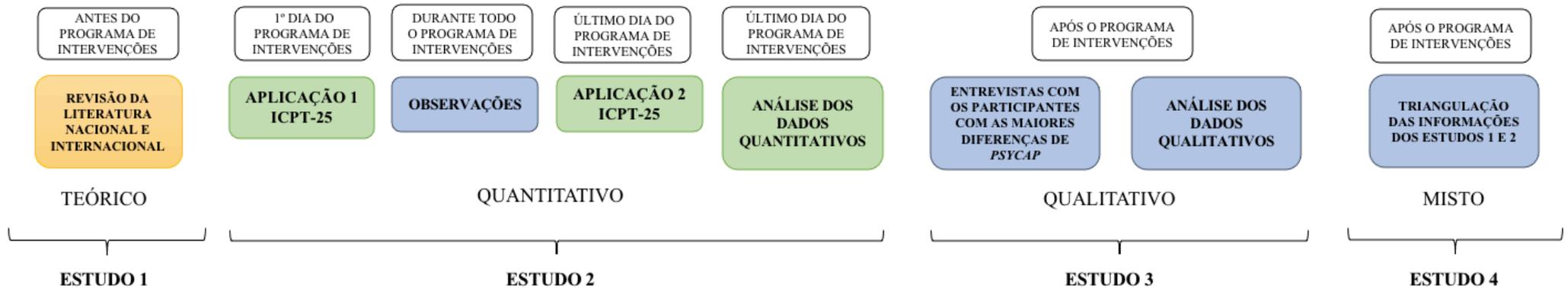
Os pressupostos relacionados a natureza ontológica, epistemológica e humana têm implicação direta na natureza metodológica que está relacionada à maneira como se procura investigar e conhecer o mundo social (Burrell & Morgan, 1979). Tais pressupostos em conjunto têm consequências diretas nas escolhas de natureza metodológica e estarão vinculadas a natureza do fenômeno a ser estudado e a respectiva problemática e objetivos que lhes são decorrentes (Silva & Boehs, 2017).

A partir da busca por complementaridade e integralidade e dos objetivos da presente tese de ao mesmo tempo verificar as diferenças nos níveis de Capital Psicológico (objetiva) após a participação de intervenções e compreender os efeitos do programa a partir da percepção dos participantes (subjetiva), optou-se por utilizar a estratégia metodológica denominada de método misto sequencial explanatório, que será apresentado e descrito a seguir.

Estrutura metodológica da tese

Levando-se em conta os aspectos epistemológicos, ontológicos e de natureza humana anteriormente apresentados, a presente pesquisa se caracteriza como uma pesquisa exploratória e descritiva. Trata-se de uma pesquisa de corte transversal e longitudinal desenvolvida sob a perspectiva da abordagem mista explanatória sequencial, realizada em duas fases, a primeira quantitativa e a segunda qualitativa (Creswell & Plano Clark, 2013). O método misto é definido por Creswell (2010) como o método de pesquisa que utiliza os pontos fortes dos métodos qualitativos e quantitativos, e permite uma maior compreensão dos problemas de pesquisa. Creswell e Plano Clark (2013) salientam que o método misto é mais do que uma simples coleta e análise de dois tipos de dados, isso porque pode envolver o uso das duas abordagens em conjunto, de modo que a força geral do estudo seja maior do que a da pesquisa qualitativa ou quantitativa realizadas de modo isolado. Ao final desta subseção é apresentada a Figura 2 que resume os procedimentos de pesquisa utilizados e esquematiza o método misto explanatório sequencial.

Figura 2 – Estrutura metodológica da tese



Fonte: elaborado pela autora

A escolha pela utilização do método misto se deu uma vez que os dados da literatura sobre as intervenções em psicologia positiva são eminentemente de cunho quantitativo ou misto, sendo uma recomendação para que se utilize esta abordagem de maior abrangência e aprofundamento sobre os seus efeitos (Angelopoulou & Panagopoulou, 2020; Peláez, Coó & Salanova, 2020; Kloos, Drossaert, Bohlmeijer & Westerhof, 2019; Woo et al., 2019; Gomez, Carson, Brown & Holland, 2020). A utilização do método misto possibilita maior exploração acerca dos fenômenos estudados e possibilita a avaliação do maior número de dados possíveis que possam auxiliar na análise dos efeitos do programa de intervenções. A estratégia explanatória é adequada pois é direcionada para casos nos quais o pesquisador precise de dados qualitativos para explicar resultados quantitativos que sejam ou não significativos (Creswell, 2010). O uso dessa estratégia permite que se utilize os resultados quantitativos para o direcionamento e escolha da amostragem intencional que compõe a parte qualitativa do estudo. Assim, a escolha dos participantes para a segunda fase da pesquisa se deu a partir dos resultados obtidos na primeira fase que foi quantitativa. Já os resultados dos estudos qualitativos auxiliam na explicação e interpretação dos resultados quantitativos (Creswell & Plano Clark, 2013), trazendo análises, descrições e interpretações mais amplas sobre os fenômenos analisados.

Além dos três estudos empíricos, a elaboração da revisão sistemática da literatura, teve como função ampliar os horizontes da pesquisa e dar consistência científica às evidências empíricas e às interpretações e análises realizadas a partir delas.

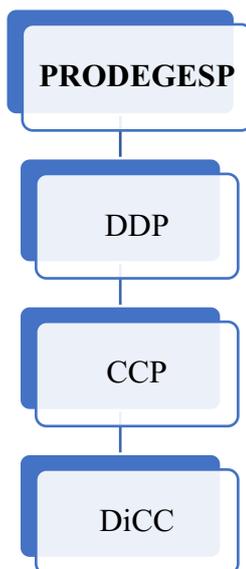
A seguir é apresentada a descrição geral do contexto de pesquisa.

Contexto de pesquisa da tese

Compõe o contexto de realização da presente pesquisa a Universidade Federal de Santa Catarina, mais precisamente os servidores docentes e técnico-administrativos em educação que estejam em efetivo exercício na UFSC, que tenham participado de no mínimo 75% de um programa de intervenções com base nos princípios da psicologia positiva para o desenvolvimento de qualidades psicológicas. O programa de intervenções tem como objetivo promover ações que visem fortalecer virtudes e forças de caráter, a partir do desenvolvimento do Capital Psicológico (otimismo, esperança, autoeficácia e resiliência), e de outras qualidades psicológicas positivas como a criatividade, inteligência emocional, gratidão e a felicidade no trabalho. O Programa é desenvolvido e operacionalizado pelo Laboratório de Psicologia Positiva nas Organizações e no Trabalho (LAPPOT), sob demanda e parceria com a Divisão de

Capacitação Continuada (DiCC), um dos setores que compõe a Coordenadoria de Capacitação (CCP), ligado ao Departamento de Desenvolvimento de Pessoas (DDP) e a Pró-reitoria de Desenvolvimento e Gestão e de Pessoas (PRODEGESP) da Universidade Federal de Santa Catarina. Na Figura 3 é apresentado o organograma dos setores envolvidos no programa de intervenções realizado.

Figura 3 – Organograma dos setores envolvidos nas intervenções



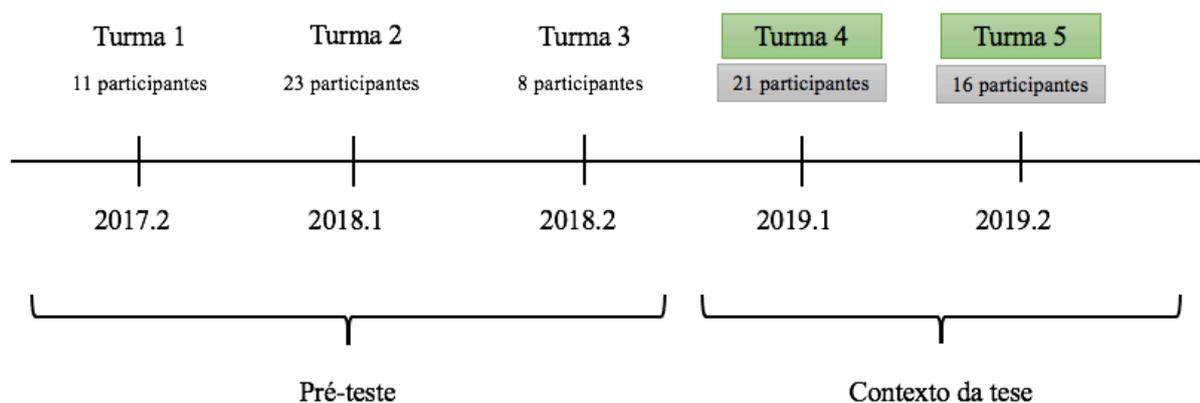
Fonte: elaborado pela pesquisadora

O programa de intervenções é oferecido uma vez em cada semestre e conta com a participação de até vinte e cinco (25) servidores regularmente vinculados ao quadro de lotação da Universidade. A participação dos servidores se dá mediante inscrição feita pelos participantes e aprovada pelo coordenador da DiCC. A efetivação da participação dos servidores da Universidade se dá seguindo alguns critérios previamente estabelecidos, que seguem a Portaria Normativa 017/GR/2008, na qual é salientado que nos casos em que a quantidade de vagas disponíveis nos eventos de capacitação for menor ao número de inscritos, haverá um processo seletivo. A participação é aberta a todos os servidores da Universidade, tanto em nível técnico quanto docentes.

O programa é oferecido na universidade desde o segundo semestre do ano de 2017. Até o momento, foram ofertadas 5 turmas, que totalizam 79 servidores técnicos e docentes contemplados, sendo que nas primeiras três turmas as intervenções eram focadas no desenvolvimento do capital psicológico. A partir de 2019 integraram às temáticas das intervenções, além dos elementos do capital psicológico, algumas qualidades psicológicas

positivas, tais como criatividade, gratidão, inteligência emocional e felicidade. Na Figura 4 é apresentado o contexto geral com todas as intervenções realizadas pelos pesquisadores do LAPPOT, bem como os períodos e número de participantes. As três primeiras turmas tiveram o caráter de pré-teste da pesquisa. Em todas elas foram coletados os dados referentes ao capital psicológico e realizadas observações com vistas à avaliação e melhoramento do programa para realização de aperfeiçoamentos. É importante destacar que compõe o contexto de pesquisa da presente tese as turmas 4 e 5, realizadas no ano de 2019. No entanto, fazem parte da amostra da pesquisa 26 participantes que aceitaram fazer parte da tese por meio da assinatura dos TCLEs disponíveis no Apêndice C e D. Dos 26 participantes da pesquisa, 14 foram oriundos da turma 4 e 12 participantes foram oriundos da turma 5.

Figura 4 – Total de turmas que participaram do programa de intervenções



Fonte: elaborado pela autora

As intervenções são aplicadas por pesquisadores do LAPPOT vinculados aos cursos de graduação, mestrado e doutorado em psicologia, sob a coordenação do professor supervisor. A duração total em horas do programa de intervenções é de 54 horas, sendo normalmente realizado em nove encontros, cada um com duração de 4 horas, sendo estes organizados em dias previamente acordados. Na

Figura 5, apresentada a seguir, são mostrados os conteúdos programáticos das intervenções que foram foco desta tese.

Figura 5 – Resumo das intervenções em psicologia positiva que compuseram o programa

Encontro	Tema do encontro	Objetivo	Temáticas abordadas na intervenção
1	Introdução a psicologia positiva	Mostrar aos participantes os aspectos introdutórios fundamentais da Psicologia Positiva e das qualidades psicológicas positivas nas organizações e em outros espaços de vida.	Aspectos históricos da psicologia positiva Temas foco da psicologia positiva, qualidades psicológicas positivas nas organizações Aplicação do Inventário de Capital Psicológico (Aplicação 1)
2	Otimismo	Contribuir para o conhecimento e desenvolvimento sobre o constructo otimismo com foco no alcance dos resultados positivos no trabalho.	Aspectos teóricos sobre otimismo Utilizando o otimismo explicativo para lidar com a vida Elaboração de cartazes Dinâmica de grupo
3	Esperança	Mostrar para os participantes os significados essenciais que revestem o conceito de esperança, seja no trabalho, ou em outros espaços de vida.	Aspectos teóricos sobre esperança Exercício de autoconhecimento Definição de caminhos e metas para o alcance de objetivos Dinâmica de grupo
4	Autoeficácia	Abordar o tema autoeficácia, origens, conceitos, estudos recentes e seu papel na vida pessoal e profissional das pessoas.	Aspectos teóricos sobre autoeficácia Construção e desconstrução de crenças Exercício de autoconhecimento Dinâmica de grupo
5	Resiliência	Possibilitar o desenvolvimento da resiliência psicológica dos servidores da UFSC com vistas a favorecer o enfrentamento positivo frente às adversidades presentes no trabalho e na vida em geral.	Aspectos teóricos sobre resiliência História de vida, adversidades e estratégias de enfrentamento Exercícios de autoconhecimento Dinâmica de grupo
6	Criatividade	Contribuir para o conhecimento sobre os conceitos de felicidade no trabalho e favorecer a prática	Aspectos teóricos sobre criatividade História substantivada Exercício de resolução de problemas Dinâmica de grupo

		profissional dos participantes no ambiente de trabalho e em outros espaços de vida de forma virtuosa.	
7	Inteligência emocional	Favorecer o desenvolvimento da inteligência emocional nos participantes, auxiliando para reações revestidas do equilíbrio entre razão e emoção.	Aspectos teóricos sobre inteligência emocional Exercício de autoconhecimento Dinâmica de grupo
8	Gratidão	Contribuir para comportamentos revestidos de gratidão, entendendo sua importância para o fortalecimento de vínculos laborais e extra laborais e os efeitos positivos relacionados a emoções e sentimentos favoráveis ao ser humano.	Aspectos teóricos sobre gratidão Carta da gratidão Dinâmica de grupo
9	Felicidade	Compreender a felicidade como construção cotidiana a partir do exercício de qualidades psicológicas e de uma vida revestida de significados e propósitos positivos.	Aspectos teóricos sobre felicidade Dinâmica de grupo Aplicação do Inventário de Capital Psicológico (Tempo 2)
Fonte: elaborado pela autora			

Importante destacar que a instituição autorizou formalmente a realização da pesquisa por meio da declaração apresentada no Apêndice A. Além disso, os procedimentos éticos de coleta e análise das informações, além da descrição dos participantes e instrumentos utilizados em cada um dos estudos são descritos na seção de método em cada um dos estudos que compõem esta tese.

Após a explicitação acerca dos aspectos epistemológicos, ontológicos, de natureza humana e de método que orientaram a construção da presente tese, são apresentados a seguir os estudos que a constituem.

CAPÍTULO III

-

Os estudos da tese

Conforme apresentado anteriormente, na presente tese tem-se como objetivo verificar quais as contribuições de um programa de intervenções em psicologia positiva para o desenvolvimento de qualidades psicológicas em servidores públicos federais. Para tanto, realizaram-se quatro (4) estudos, os quais são apresentados a seguir. Embora se encontrem relacionados e possuam uma sequência lógica entre si, tais estudos foram construídos na forma de artigos independentes pautados pelo processo de respostas ao problema de pesquisa com procedimentos metodológicos de coleta e análise dos dados pertinentes a cada um deles. Juntos, os quatro estudos realizados consolidam a escrita final da tese de Doutorado.

O estudo 1 é um estudo de levantamento empírico composto pelo artigo “Desenvolvendo qualidades psicológicas: uma revisão sistemática sobre Intervenções em Psicologia Positiva nas Organizações e no Trabalho” que teve como objetivo realizar uma análise sobre o estado da arte das publicações sobre intervenções em psicologia positiva aplicadas no âmbito organizacional e do trabalho. O estudo 2 é composto pelo artigo “Intervenções em Psicologia Positiva e seus efeitos no Capital Psicológico”. Este estudo teve como objetivo a verificação e análise das diferenças nos escores de capital psicológico dos participantes antes e após a participação no programa de intervenções em psicologia positiva. O estudo 3 é composto pelo artigo “Intervenções em Psicologia Positiva: desenvolvendo qualidades psicológicas em servidores públicos”. Tal estudo abrange a parte qualitativa da presente tese e teve como objetivo verificar, a partir da percepção dos participantes, os efeitos oriundos da participação de cada um nas intervenções em psicologia positiva que compuseram o programa. Por fim, o estudo 4 apresenta um artigo elaborado a partir da abordagem de pesquisa mista e tem como título “Intervenções em Psicologia Positiva no trabalho e nas organizações: um estudo de métodos mistos”. Neste estudo foi realizada a triangulação dos dados de pesquisa quantitativos e qualitativos, analisando-se os efeitos do programa e buscando análises e explicações nas suas falas e dos resultados obtidos no estudo de revisão sistemática.

Após a apresentação da lista dos estudos feitos na tese, inicia-se a apresentação em forma de artigo de cada estudo realizado.

Figura 6 – Lista de estudos da tese

Título do estudo		Revista no qual foi submetido
Estudo 1	Desenvolvendo qualidades psicológicas: uma revisão sistemática sobre Intervenções em Psicologia Positiva nas Organizações e no Trabalho	Revista Estudos de Psicologia (Campinas/SP), Qualis Capes A1.
Estudo 2	Intervenções em Psicologia Positiva e seus efeitos no Capital Psicológico	Rpot – Revista Psicologia Organizações e trabalho, Qualis Capes A2
Estudo 3	Intervenções em Psicologia Positiva: desenvolvendo qualidades psicológicas em servidores públicos	Revista de Psicologia – Puc Peru, Qualis Capes A2
Estudo 4	Intervenções em Psicologia Positiva no trabalho e nas organizações: um estudo de métodos mistos	Revista Psicologia, saúde e doenças – Sociedade Portuguesa de Psicologia da Saúde, Qualis Capes B2

Fonte: elaborado pela autora

A realização dos estudos de modo separado permitiu que fosse possível aprofundar os resultados de cada etapa da pesquisa. Assim, no estudo 1 temos as grandes descobertas teóricas obtidas em uma revisão sistemática abrangente e atualizada realizada ainda no ano de 2021, visto as mudanças que houveram desde o projeto de tese e o interesse em manter atualizado o levantamento bibliográfico realizado em 2018. No estudo 2 são apresentados os resultados da pesquisa quantitativa realizada, demonstrando os efeitos das PPIs no aumento dos níveis de Capital Psicológico nos participantes, levando-se em consideração duas aplicações realizadas em tempos distintos, antes e após as intervenções. No estudo 3, por sua vez são apresentados os resultados qualitativos oriundos de entrevistas com os participantes que obtiveram as maiores diferenças de escores após participarem do programa de intervenções. Já no estudo 4 realiza-se a triangulação dos resultados oriundos dos estudos 1, 2 e 3. Neste estudo, portanto, utilizou-se os resultados oriundos do estudo quantitativo e estabelecidas conexões e análises a partir dos conteúdos de falas dos participantes, além de se utilizar os resultados do estudo de levantamento empírico para embasar as evidências obtidas nas demais pesquisas.

Os quatro estudos da tese foram submetidos para apreciação e publicação em revistas da área de Psicologia e em cada estudo é sinalizado o periódico submetido além do seu índice Qualis Capes².

² Qualis é o conjunto de procedimentos utilizados pela CAPES - Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior, para estratificação da qualidade da produção intelectual. Sendo o Qualis mais elevado o A1.

A seguir será apresentado o estudo de levantamento empírico e em seguida os demais estudos que compuseram a tese.

Estudo 1

-

Desenvolvendo qualidades psicológicas: uma revisão sistemática sobre Intervenções em Psicologia Positiva nas Organizações e no Trabalho³

Thaís Cristine Farsen

Ana Lúcia Francisco dos Santos Bottamedi

Narbal Silva

Resumo: Neste trabalho é revisada a produção científica sobre Intervenções em Psicologia Positiva realizadas no âmbito organizacional e do trabalho. Realizou-se um levantamento em base de dados nacionais e internacionais acerca das pesquisas empíricas sobre o tema publicadas no período de 2010 a 2020. Foram resgatados 105 artigos sobre o tema, todos publicados fora do Brasil. Quanto ao método utilizado nas pesquisas avaliadas, prevaleceu o uso de estratégias quantitativas e mistas, além da realização de estudos experimentais. Os resultados da revisão demonstram que as intervenções em psicologia positiva são eficazes e possibilitam efeitos positivos em relação ao desenvolvimento dos indivíduos e das organizações, auxiliando na aplicação de conceitos e construtos pertinentes à área de conhecimento da Psicologia Positiva. Dentre os efeitos positivos possibilitados, destacam-se o favorecimento do autoconhecimento e o aumento nos níveis de bem-estar e do capital psicológico. Em nível organizacional, as intervenções favoreceram o aumento do engajamento e da satisfação no trabalho, além de reduzirem as intenções de saída da organização.

Palavras-Chave: Intervenções em Psicologia Positiva; Psicologia Positiva nas Organizações; Revisão Sistemática de Literatura.

Abstract: In this work the scientific production on Interventions in Positive Psychology carried out in the organizational and work spheres is reviewed. A survey was carried out in national and international databases about empirical research on the subject published in the period from 2010 to 2020. 105 articles on the subject were retrieved, all published outside Brazil. As for the method used in the research, the use of quantitative and mixed strategies prevailed, in addition to carrying out experimental studies. The results of the review demonstrate that interventions in positive psychology are effective and enable positive effects in relation to the development

³ Artigo submetido na Revista Estudos de Psicologia (Campinas/SP), Qualis Capes A1.

of individuals and organizations, helping in the application of concepts and constructs relevant to the field of knowledge of Positive Psychology. Among the positive effects made possible, the favoring of self-knowledge, increased levels of well-being and psychological capital stand out. At the organizational level, interventions favored increased engagement and job satisfaction, in addition to reducing the organization's exit intentions.

Key words: Positive Psychology interventions; Positive Psychology in Organizations; Systematic Literature Review.

Resumen: En este artículo se revisa la producción científica sobre Intervenciones en Psicología Positiva realizada en el ámbito organizacional y laboral. Se realizó una encuesta en bases de datos nacionales e internacionales sobre investigaciones empíricas sobre el tema publicadas en el período de 2010 a 2020. Se recuperaron 105 artículos sobre el tema, todos publicados fuera de Brasil. En cuanto al método utilizado en la investigación, predominó el uso de estrategias cuantitativas y mixtas, además de la realización de estudios experimentales. Los resultados de la revisión demuestran que las intervenciones en psicología positiva son efectivas y posibilitan efectos positivos en relación al desarrollo de individuos y organizaciones, ayudando en la aplicación de conceptos y constructos relevantes al campo del conocimiento de la Psicología Positiva. Entre los posibles efectos positivos, destacamos el favorecimiento del autoconocimiento, mayores niveles de bienestar y capital psicológico. A nivel organizacional, las intervenciones favorecieron un mayor compromiso y satisfacción laboral, además de reducir las intenciones de dejar la organización.

Palabras clave: Intervenciones de Psicología Positiva; Psicología positiva en las organizaciones; Revisión sistemática de la literatura.

Introdução

Desde o surgimento da Psicologia Positiva (PP) no final do século XX, diversos têm sido os esforços em busca da sua consolidação enquanto área de conhecimento e campo de atuação na ciência psicológica. Seligman e Csikszentmihalyi (2000) definiram a Psicologia Positiva (PP) como a disciplina que valoriza experiências subjetivas positivas tanto a nível individual como de grupo. Conforme os autores, são incluídos na PP o estudo de traços individuais positivos, como capacidade para amar, habilidades interpessoais, alto talento, perseverança, bem como virtudes cívicas que movem os seres humanos na direção de uma melhor cidadania - dentre as quais destacam-se a responsabilidade, a tolerância e a ética no trabalho. Considerando isto, a promoção de estudos empíricos, conceituais, aliados e

embasadores de práticas orientadas pelos princípios da PP favorecem o seu fortalecimento (Boehs & Silva; Silva & Farsen, 2018).

A partir de estudos de revisão e de meta análises realizadas ao longo do tempo, é possível caracterizar e compreender as Intervenções em Psicologia Positiva ou *Positive Psychology Interventions* (PPIs) como modos de atuação capazes de melhorar a qualidade de vida, o bem-estar e a felicidade das pessoas, além de reduzirem sintomas negativos como, por exemplo, os presentes em quadros de ansiedade e depressão (Weiss et al., 2016; Bolier et al., 2013, Sin & Lyubomirsky, 2009). O conceito de Intervenções em Psicologia Positiva foi desenvolvido a partir dos pressupostos da Psicologia Positiva apresentados por Sin e Lyubomirsky (2009). As autoras caracterizam tais práticas, como treinamentos, exercícios ou terapias destinadas principalmente a suscitar sentimentos positivos, cognições positivas ou comportamentos positivos, em oposição a intervenções que visam reduzir os sintomas, problemas ou distúrbios. Nesta perspectiva, Bolier et al. (2013) salientam que as PPIs consistem em uma abordagem promissora para aumentar o bem-estar das pessoas. Conforme os autores por último mencionados, isso pode ser feito por meio de métodos de tratamento ou atividades intencionais que visam cultivar sentimentos, comportamentos ou cognições positivas. Dentre os tipos de intervenções destacam-se escrever cartas de gratidão, práticas de pensamento otimista, repetição de experiências positivas e socialização com as pessoas (Fordyce, 1977; Ruini, Belaise, Brombin, Caffo & Fava, 2006; Lyubomirsky, Dickerhoof, Boehm & Sheldon, 2011). Ações como essas baseadas na Psicologia Positiva têm sido aplicadas principalmente em contextos clínicos, embora recentemente os pesquisadores tenham empregado esforços para levá-las para os contextos organizacionais e de trabalho.

Nesse sentido, as PPIs podem ser implementadas a partir de abordagens diferenciadas, tanto de forma individual quanto coletiva. Cuervo-Carabel, Meneghel, Orviz-Martínez & Arce-García (2020) discutem que as intervenções propostas em escala coletiva nas organizações permitem melhor gerenciamento do capital humano, favorecendo a adaptação a novos postos de trabalho, permitindo desenvolver suas fortalezas e recursos, além de trabalhar suas inquietudes e necessidades. Estudos revelam como as intervenções positivas nas organizações constituem ferramentas que permitem melhorar o bem-estar e o desempenho dos trabalhadores, podendo diminuir o estresse e o esgotamento e desenvolver a resiliência (Salanova, Llorens & Martínez, 2016; Meyers, Van Woerkom & Bakker, 2013). As PPIs ao serem aplicadas em contextos organizacionais e de trabalho também podem melhorar a satisfação e o engajamento (Schaufeli et al., 2002a, b) e favorecer o desenvolvimento de recursos pessoais, como a resiliência e o otimismo (Bakker & Demerouti, 2007; Demerouti & Bakker, 2011).

A partir de tais argumentos, compreende-se a importância da realização de estudos que sistematizem o conhecimento sobre uma temática específica (Galvão & Pereira, 2014) com o propósito de compreender os conhecimentos existentes e o campo de atuação referente as possibilidades de intervenções em psicologia positiva no trabalho e nas organizações (Meyers, Van Woerkom & Bakker, 2013). Considerando isso, por meio desta revisão sistemática, se pretendeu responder a seguinte pergunta de pesquisa: **Quais conhecimentos e modos de atuação se encontram na literatura científica, referentes as PPIs?** Os objetivos específicos que delinearam a revisão foram os seguintes: a) compreender o que é uma PPI; b) mapear as estratégias metodológicas utilizadas nas PPIs; c) conhecer o público alvo das intervenções; d) verificar as estratégias de mensuração utilizadas nas intervenções; e e) evidenciar os efeitos promovidos pelas intervenções.

Método

Crítérios de Seleção

Na primeira fase das buscas de artigos que compõem a presente revisão, se levou em conta alguns critérios específicos. Portanto, inicialmente considerou-se o seguinte: a) artigos empíricos; b) artigos avaliados por pares; c) artigos publicados em âmbito nacional e internacional; d) artigos publicados no período de 2010 a 2020.

Estratégias de busca

Na primeira etapa das buscas, visando selecionar os termos adequados, os autores verificaram em seus próprios bancos de dados os artigos que atendiam aos critérios de seleção, atentando-se para os termos recorrentes e as palavras-chaves apresentadas nos resumos. A partir disso, escolheram-se alguns descritores e realizaram-se quatro testes com combinações de descritores diferentes, escolhendo-se para a busca sistemática, a combinação de termos que demonstrou maior assertividade (maior número de artigos resgatados).

Assim, a busca sistemática foi realizada utilizando-se os seguintes descritores: “positive psychology intervention\$”, fazendo-se uso do operador booleano “\$” para resgates do termo nas versões singular e plural e inserindo-se mais um campo de pesquisa com o uso do “AND”, inseriu-se na busca o descritor “work”, buscando-se intervenções que tenham sido realizadas em âmbito laboral. Os mesmos descritores também foram utilizados no idioma português por meio dos descritores “intervenções em psicologia positiva” e “trabalho”.

No próximo passo da pesquisa, realizado em abril de 2021, os descritores nos idiomas inglês e português foram inseridos nas seguintes bases de dados: Scopus, Ebsco, PsycInfo, Web of Science, Scielo e Pepsic. Nestas bases foram também utilizados os seguintes filtros: a) artigos avaliados por pares; b) artigos publicados no período de 2010 a 2020 e c) artigos escritos nos idiomas inglês e espanhol. As buscas permitiram o resgate de 45 artigos na Scopus, 8 artigos na Ebsco, 26 artigos na PsycInfo, 46 artigos na Web of Science e 0 artigos no Scielo e Pepsic, totalizando 125 artigos. Dentre as publicações resgatadas não houveram artigos escritos em português.

Os títulos, resumos e palavras-chave dos 125 artigos foram lidos por duas pesquisadoras em tempos diferentes, que aplicaram os seguintes critérios de inclusão: a) tratar-se de intervenção baseada em psicologia positiva e b) realizar a aplicação dessa intervenção em ambiente de trabalho e organizacional. Aplicou-se também o critério de exclusão referente às duplicidades de artigos, ou seja, no caso dos artigos resgatados em mais de uma base, eliminou-se as duplicidades, mantendo-se apenas um artigo. Após aplicação dos critérios de inclusão e de exclusão nesta segunda etapa permaneceram um total de 24 artigos.

Os 24 artigos foram lidos e analisados na íntegra, verificando-se novamente sua adequação e aderência aos critérios de inclusão na pesquisa. Nesta etapa foram excluídos 8 artigos que: a) não apresentavam um estudo empírico (uma revisão sistemática de literatura sobre PPI); b) apresentavam a PPI com foco em contexto clínico (dois estudos que utilizaram as PPI em pacientes com depressão e/ou ansiedade); c) não apresentavam nenhuma PPI, apenas correlacionaram temas da psicologia positiva endereçando para os benefícios da realização de intervenções que visassem o seu desenvolvimento (três estudos); d) PPI aplicada em estudantes (um estudo); e e) estudo que não apresenta uma intervenção, mas sim coleta a partir das percepções dos participantes da pesquisa e ideias de estratégias que podem ser utilizadas para o desenvolvimento de qualidades psicológicas positivas.

Dessa forma, compuseram a amostra final da presente revisão 16 artigos, os quais foram analisados seguindo-se o que foi estabelecido como “estratégias de análise”.

Estratégias de análise

Tendo-se em vista a pergunta de pesquisa da revisão e os objetivos específicos, construiu-se uma matriz de análise composta por informações relacionadas a: 1) método ou abordagem de pesquisa, podendo ser quantitativa, qualitativa ou mista; 2) amostra ou público alvo da intervenção; 3) objetivo do artigo; 4) definição operacional sobre intervenções em psicologia positiva; e 5) caracterização da intervenção, onde foram analisadas cinco questões

específicas: a) quais qualidades psicológicas se pretendeu desenvolver?; b) Quais foram as estratégias de desenvolvimento utilizadas e quanto tempo durou a intervenção?; c) Quais estratégias e instrumentos de mensuração foram utilizados?; e, por último, d) Quais os efeitos que a intervenção proporcionou aos participantes? Os resultados obtidos são apresentados a seguir.

Resultados

Caracterização dos artigos da revisão

Os artigos publicados no período variaram em termos de autoria e afiliação institucional. Evidenciou-se uma média de 3 autores por artigo, sendo que todos os artigos foram escritos em parceria com outros autores. No que se refere ao país de origem dos estudos, percebe-se tendência de estudos publicados nos Estados Unidos (4 estudos no total), seguido por Espanha, Holanda e China, cada um dos países com dois estudos. Artigos oriundos de países como Coreia, Austrália, Itália, Alemanha e Reino Unido também integraram as publicações selecionadas, com um artigo publicado em cada país.

A distribuição dos anos em que os artigos foram publicados também variou. Mesmo considerando o limite inferior de data (2010), as publicações mais antigas resgatadas na revisão correspondem ao ano 2013 (duas publicações), seguido por 2014 (uma publicação), 2017 (três publicações), 2018, (duas publicações) e 2019 e 2020 cada ano com quatro publicações.

No total, os artigos analisados abrangeram uma amostra composta por 2.095 trabalhadores de diversos ramos de atuação, considerando-se o número total de participantes que concluíram as intervenções, já se desconsiderando as desistências e evasões. Intervenções aplicadas em profissionais da saúde tendo-se como foco enfermeiros e médicos foram as mais recorrentes. Destacam-se também intervenções com profissionais da educação e da indústria, que atuam na área de gestão de pessoas e psicólogos.

Quanto ao método ou abordagem de pesquisa utilizada nos artigos, evidenciaram-se dez estudos realizados a partir de abordagem quantitativa, utilizando-se para mensurar questionários e escalas de autorrelato e análise de correlação entre as variáveis analisadas. Cinco estudos foram realizados a partir da utilização de métodos mistos, utilizando-se questionários e entrevistas ou grupos focais. Por último, evidenciou-se também um estudo realizado a partir da abordagem qualitativa de pesquisa, utilizando-se para coleta das informações um roteiro de entrevista semiestruturado e a análise de conteúdo para

sistematização das informações coletadas. Na tabela 1 é apresentada, a caracterização total dos artigos que compõem a presente revisão.

Tabela 1 - Caracterização completa dos artigos da revisão

Título do artigo	Citação	Tamanho da amostra	Área de atuação	Método/Abordagem	Objetivo do artigo
Effectiveness of psychological capital intervention and its influence on work-related attitudes: Daily online self-learning method and randomized controlled trial design	Da, He & Zhang (2020)	104	Educação, saúde e tecnologia	QUANTITATIVO	Entender a intervenção em capital psicológico (PCI) e examinar sua influência nas atitudes relacionadas ao trabalho.
Is wellbeing at work related to professional recognition: a pilot intervention	Angelopoulou & Panagopoulou (2020)	36	Residentes, médicos e enfermeiros	MÉTODO MISTO	Desenvolver, implementar e avaliar a viabilidade de uma intervenção de reconhecimento profissional positivo em profissionais de saúde, que trabalham em estabelecimentos de cuidados primários de saúde na Grécia.
Nuevos retos asociados a la tecnificación laboral: el tecnoestrés y su gestión através de la Psicología Organizacional Positiva	Cuervo-Carabel, Meneghel, Orviz-Martínez & Arce-García (2020)	50	Profissionais de gestão de pessoas do ramo de serviços	QUANTITATIVO	Analisar a eficácia das intervenções psicossociais positivas na gestão do tecnoestresse para demonstrar que estas podem diminuir os criadores deste risco, potencializar seus inibidores e melhorar o bem-estar no trabalho dos usuários da tecnologia da informação e da comunicação (TIC).
Facilitating Work Engagement and Performance Through Strengths-Based Micro-coaching: A Controlled Trial Study	Peláez, Coó & Salanova (2020)	60	Indústria automotiva	MÉTODO MISTO	Explorar, por meio de um estudo controlado, o impacto de estratégia de micro-coaching baseada em forças, engajamento e desempenho no trabalho. Os autores também pretendem auxiliar para a construção do conhecimento sobre coaching como uma intervenção de psicologia positiva.
Three Good Tools: Positively reflecting backwards and forwards is associated with robust improvements in well-being across three distinct interventions	Adair, Kennedy & Sexton (2020)	275	Profissionais da saúde	QUANTITATIVO	Testar a eficácia de intervenções realizadas pela web destinadas a melhorar o bem-estar pelo incremento da oportunidade de experimentar emoções positivas de forma a reduzir o <i>burnout</i> em profissionais da saúde.

Online positive psychology intervention for nursing home staff: A cluster-randomized controlled feasibility trial of effectiveness and acceptability	Kloos, Drossaert, Bohlmeijer & Westerhof (2019)	128	Enfermeiros cuidadores de idosos	MÉTODO MISTO	Examinar os efeitos das intervenções on-line baseadas na psicologia positiva na melhoria do bem-estar, satisfação no trabalho, engajamento no trabalho e a aceitabilidade de equipes de enfermagem de lares de idosos a esse tipo de intervenção.
The effect of positive psychology group intervention for occupationally injured employees	Woo, Tae, Kim, Cha, Lim, Chae & Kim (2019)	265	Trabalhadores afastados por doenças do trabalho	MÉTODO MISTO	Avaliar as mudanças no nível de auto-estima e a resposta ao estresse depois de aplicar a intervenção em psicologia positiva em trabalhadores que sofreram danos ocupacionais para motivá-los a retornar ao trabalho.
Improving the wellbeing and resilience of health services staff via psychological skills training	Van Agteren, Iasiello & Lo (2018)	160	Profissionais da saúde	QUANTITATIVO	Analisar os efeitos do treinamento em habilidades psicológicas (<i>resilience training</i>), avaliando seu impacto sobre saúde mental, a eficácia preliminar na mudança de bem-estar e resiliência, e nos indicadores de sofrimento mental decorrentes de sintomas depressivos, ansiedade e estresse.
The intertwined relationship between job crafting, work-related positive emotions, and work engagement. Evidence from a positive psychology intervention study	Costantini & Sartori (2018)	43	Funcionários públicos	QUANTITATIVO	Examinar o impacto de uma intervenção de psicologia positiva no <i>job crafting</i> , nas emoções positivas e no engajamento no trabalho.
An examination of two positive organizational interventions: For whom do these interventions work?	Winslow, Kaplan, Bradley-Geist, Lindsey, Ahmad & Hargrove (2017)	92	Serviço social	QUANTITATIVO	Realizar uma avaliação concisa, mas metodologicamente rigorosa da eficácia de duas intervenções de psicologia positiva no local de trabalho na melhora do afeto do funcionário e para examinar potenciais moderadores de eficácia das intervenções.
The role and reprocessing of attitudes in fostering employee work happiness: An intervention study	Williams, Kern & Waters (2017)	69	Educação	QUANTITATIVO	Examinar o reprocessamento iterativo de atitudes implícitas e explícitas (<i>Iterative Reprocessing Model - IRM</i>) como um processo subjacente associado entre atitudes positivas dos empregados (<i>PsyCap</i>), percepções da cultura organizacional (<i>organizational virtuousness</i> , OV) e felicidade no trabalho.

Happy@Work: Protocol for a web-based randomized controlled trial to improve mental well-being among an Asian working population	Yuan, Liu, Tang & Zhang (2014)	354	Sem especificação de ocupação	QUANTITATIVO	Avaliar os efeitos protetores de uma intervenção <i>online</i> em capital psicológico (<i>Happy@Work</i>) sobre a saúde mental individual e performance no trabalho, além do retorno do investimento feito pela organização, demonstrando a eficácia e custo-efetividade para melhorar o bem-estar mental entre os trabalhadores de Hong Kong.
Do-it-yourself: An online positive psychology intervention to promote positive emotions, self-efficacy, and engagement at work	Ouweneel, Le Blanc & Schaufeli (2013)	86	Sem especificação de ocupação	QUANTITATIVO	Investigar os efeitos de uma intervenção psicológica baseada em emoções positivas, autoeficácia e envolvimento no trabalho.
Positive psychology in dual diagnosis recovery: a mixed methods study with drug and alcohol workers.	Gomez, Carson, Brown & Holland (2020)	17	Psicólogos	MÉTODO MISTO	Contribuir para o desenvolvimento e avaliação de uma PPI, respondendo as seguintes perguntas: (i) Como os trabalhadores do PSI veem o bem-estar e os potenciais de seus clientes? (ii) Como o PP poderia ser integrado com as abordagens atuais? (iii) Como os trabalhadores do PSI se beneficiaram da intervenção? (iv) Como o PPI pode ser melhorado?
Delivering your daily dose of well-being to the workplace: a randomized controlled trial of an online well-being programme for employees	Neumeier, Brook, Ditchburn & Sckopke (2017)	303	Educação	QUANTITATIVO	Avaliar a eficácia de um programa online recém desenvolvido, breve, econômico, flexível e amplamente acessível, desenvolvido para melhorar o bem-estar dos empregados.
Cognitions, Emotions, and Applications: Participants' Experiences of Learning about Strengths in an Academic Library	Sharp & Williamson (2013)	23	Funcionários públicos	QUALITATIVO	Examinar as experiências dos funcionários da biblioteca acadêmica durante a "educação de pontos fortes", um processo de aprendizado sobre os pontos fortes individuais durante uma intervenção de PP.

Fonte: Elaborado pelos autores

Caraterização das intervenções em psicologia positiva

Inicialmente buscou-se verificar nos artigos qual a definição utilizada pelos autores para operacionalizar as intervenções propostas. Nesse sentido, em apenas quatro artigos foram apresentadas definições operacionais sobre intervenções em psicologia positiva deixando claro a orientação base para a construção e aplicação da intervenção foco do estudo. Nesta análise foi levado em consideração o posicionamento dos autores ao apresentarem definições de PPI utilizadas no estudo. Os autores dos demais artigos (12 no total), embora apresentem, na seção teórica de seus estudos, definições sobre as PPI, não se posicionaram em relação ao que consideraram para operacionalização de suas pesquisas.

Conforme apresentado na tabela 1, os artigos que compuseram a amostra variaram quanto aos objetivos de estudo. O mesmo também ocorreu com as temáticas foco das intervenções apresentadas. Foram identificadas intervenções em Psicologia Positiva que visaram desenvolver de forma mais recorrentes o Capital Psicológico (*PsyCap*) (Da, He & Zhang, 2020; Yuan, Liu, Tang & Zhang, 2014) e o bem-estar (Adair, Kennedy & Sexton, 2020; Williams, Kern & Waters, 2017; Neumeier, Brook, Ditchburnb & Sckopke, 2017). Além destas temáticas, foram discutidas: satisfação e engajamento no trabalho (Kloos, Drossaert, Bohlmeijer & Westerhof, 2019), reconhecimento profissional (Angelopoulou & Panagopoulou, 2020), redução do tecnoestresse (Cuervo-Carabel et al., 2020), forças de caráter (Peláez, Coó & Salanova, 2020; Sharp & Williamson, 2013), autoestima e redução do estresse (Woo et al., 2019), emoções positivas, autoeficácia e engajamento no trabalho (Ouweneel, Le Blanc & Schaufeli, 2013), resiliência (Van Agteren, Iasiello & Lo, 2018), atitudes, significado do trabalho, auto-liderança, colaboração e capacidade de focar no positivo (Costantini & Sartori, 2018), gratidão, amabilidade e consciência (Winslow, et al., 2017), emoções positivas, compaixão, saúde positiva, significado da vida e esperança (Gomez, Carson, Brown & Holland, 2020).

Quanto às modalidades em que foram realizadas as intervenções em psicologia positiva apresentadas nos 16 artigos analisados, seis foram oferecidas na modalidade *online* (Da et al., 2020; Peláez et al., 2020; Kloos et al., 2019; Yuan et al., 2014; Ouweneel et al., 2013); Neumeier et al., 2017) e dez foram realizadas de forma presencial (Angelopoulou & Panagopoulou, 2020; Cuervo-Carabel et al., 2020; Adair et al., 2020; Woo et al., 2019; Van Agteren et al., 2018; Costantini & Sartori, 2018; Winslow et al., 2017; Williams et al., 2017; Gomez et al., 2020; Sharp & Williamson, 2013).

As PPIs realizadas de forma *on-line* variaram tanto nos temas abordados quanto nas estratégias utilizadas para operacionalização das intervenções. Entre elas, destacaram-se os estudos experimentais realizados pelos pesquisadores chineses Da et al. (2020) e Yuan et al. (2014), nos quais fez-se uso de grupos experimentais (onde as intervenções foram aplicadas) e grupos de controle. As PPIs desenvolvidas por eles tiveram como foco de desenvolvimento o *PsyCap*. Para tanto, os autores realizaram intervenções *on-line*, por meio das quais apresentavam aos participantes do grupo experimental, aspectos teóricos sobre as dimensões do *PsyCap*, além da realização de atividades práticas e reflexivas. Um aspecto importante presente na PPI apresentada no estudo de Yuan et al. (2014) é a realização de atividades práticas relacionadas à aplicação do que era visto nas sessões *on-line* com duração de 30 minutos. Em outra PPI realizada de forma *on-line* que teve como objetivo o desenvolvimento de emoções positivas, autoeficácia e engajamento no trabalho, um aspecto que chamou atenção foi a possibilidade de os participantes se conectarem com os colegas de forma *on-line*, por meio de um fórum para compartilhamento de experiências e terem a disposição um “*e-coach*” (profissional responsável pela PPI) que poderia esclarecer possíveis dúvidas, além de prestar suporte ao participante.

Nas PPIs realizadas de forma presencial predominou a utilização de estratégias de autoconhecimento (Angelopoulou & Panagopoulou, 2020), as quais utilizavam uma ferramenta para autorreconhecimento (valorização da diferença que faz com seu trabalho); workshop, oficina e sessão individual, onde realizou-se a apresentação da psicologia positiva e do *coaching psychology* e o *feedback* de uma avaliação feita pelos participantes sobre forças de caráter e definiu-se as forças que o participante pretendia desenvolver durante as sessões individuais (Pelaéz et al., 2020).

Outra característica das PPIs foi a utilização de estratégias oriundas da psicologia positiva como o BPS (*Best Possible Self*), por meio da qual os participantes são incentivados a visualizar a sua melhor versão, tendo como base o seu futuro (Pelaéz et al., 2020), a intervenção “*Three Good Things*, que solicita aos participantes uma reflexão sobre “o que foi bom hoje” (Adair et al., 2020) e a escrita da Carta da Gratidão, onde o participante escreve uma carta agradecendo por alguma graça recebida de alguém e a entrega ou faz a leitura para ela (Adair et al., 2020; Woo et al., 2019; Van Agteren et al., 2018; Winslow et al., 2017; Ouweneel et al., 2013; Gomez et al., 2020; Neumeier et al., 2017).

Quanto aos efeitos gerados pelas intervenções, verificou-se que em geral as ações apresentaram efeitos positivos no nível individual (desenvolvimento das qualidades psicológicas, que é um dos focos centrais das PPIs) e alguns efeitos positivos em nível organizacional (diminuição das intenções de saída da organização, aumento do engajamento e satisfação no trabalho, por exemplo). Os efeitos das PPIs foram verificados a partir de: 1) realização de estudos experimentais e semi-experimentais (dividindo-se a amostra em um grupo experimental e um grupo de controle), utilizando-se estratégias de mensuração para ambos os grupos; 2) aplicando-se as estratégias de mensuração em tempos diferentes, em geral antes e após as intervenções (dois tempos), e em alguns casos com uma aplicação de *follow up*, ou acompanhamento (terceiro tempo).

Os efeitos das PPIs foram mensurados por meio de questionários de autorrelato (respondidos pelo próprio participante a partir da sua interpretação sobre os itens) e escalas. Apenas os estudos de Pelaéz et al. (2020) fizeram uso de estratégias de mensuração qualitativas, juntamente com os questionários, utilizando para isso entrevistas com perguntas abertas. No estudo realizado por Gomez et al. (2020) foi utilizada a técnica de grupos focais, além dos questionários. Da análise das respostas, os autores evidenciaram aumentos significativos nos níveis de bem-estar e resiliência. Em complemento, a utilização da estratégia qualitativa evidenciou nos participantes uma forma de vida mais positiva com diminuição dos níveis de estresse, mais paciência e mais flexibilidade após a participação na PPI.

Já Sharp & Williamson (2013) realizaram apenas entrevistas para verificar os efeitos de sua intervenção focada no desenvolvimento de forças de caráter. Os autores verificaram duas grandes categorias de conteúdos de falas, a primeira relacionada a cognições, ou seja, os aprendizados intelectuais tidos pelos participantes; e a segunda relacionada às emoções, como o prazer e o bem-estar sentido pelos participantes, ao se conhecerem melhor e saberem sobre suas forças (tomarem consciência), facilitando sua aplicabilidade durante o dia a dia de trabalho.

Discussão

Caracterização dos artigos

No que se refere aos anos de publicação dos artigos da amostra analisada nesta revisão, chama a atenção dois fatos. O primeiro referente ao ano da publicação mais antiga do levantamento datar de 2013, ou seja, 13 anos após a primeira publicação oficial

sobre psicologia positiva feita por Seligman e Csikszentmihalyi (2000) e 4 após a publicação do estudo de meta análise feito por Sin e Lyubomirsky (2009), que embasa muitas das pesquisas realizadas sobre intervenções em psicologia positiva. O segundo refere-se ao número de artigos resgatados nas buscas, principalmente levando-se em conta que as principais bases de dados da área foram verificadas. O número não tão expressivo de publicações corrobora com os argumentos defendidos por Meyers et al. (2013) de que o estudo e uso de PPIs no âmbito do trabalho e das organizações ainda é incipiente e que carece de maiores esforços por parte dos pesquisadores.

Os últimos anos foram marcados por um aumento na busca por autoconhecimento e desenvolvimento de *soft skills*, o que conseqüentemente pode ter refletido no aumento das publicações sobre PPI, corroborando uma possível necessidade por parte das organizações de que sejam trabalhados temas relacionados ao desenvolvimento humano dos trabalhadores.

Caracterização das intervenções

Na maioria das publicações sobre PPIs realizadas no âmbito do trabalho resgatadas nesta revisão não se verificou a apresentação de definições operacionais esclarecendo os fatores que autores estavam considerando como uma intervenção em psicologia positiva. Cuervo-Carabel et al. (2020) utilizaram a definição de Salanova et al. (2016), por meio da qual reside a compreensão que as intervenções positivas centradas no indivíduo buscam desenvolver suas fortalezas para fomentar a amabilidade e as boas relações. Além disso, para as autoras, as PPIs permitem que o indivíduo reconheça a importância do seu trabalho, compartilhe notícias positivas, potencialize os aspectos positivos do trabalho e desenvolva a resiliência (Cuervo-Carabel et al., 2020).

Costantini e Sartori (2018), em seu estudo, apresentaram a definição construída por Sin e Lyubomirsky (2009), que são precursoras no que se refere a conceituação e aplicação da psicologia positiva por meio de intervenções. As autoras definem as intervenções em psicologia positiva como métodos de tratamento ou atividades intencionais que visam cultivar sentimentos, comportamentos ou cognições positivas, com efeitos positivos comprovados sobre o bem-estar (Sin & Lyubomirsky, 2009). As diferentes definições apresentadas nos estudos corroboram com o que é constatado por Neumeier et al. (2017), de que não há uma definição de intervenção em psicologia positiva aceita, tampouco um *framework* que as unifique.

Um fator chave apontado por Costantini e Sartori (2018) é de que para ser considerada como uma intervenção em psicologia positiva, o objetivo da intervenção deve necessariamente visar o bem-estar. Nas publicações analisadas, o objetivo específico e direto das PPIs nem sempre foi favorecer o bem-estar, no entanto em quase todos eles houve alguma indicação de efeitos positivos sobre o bem-estar dos participantes. Nesse sentido Duckworth, Steen e Seligman (2005) confirmam que as intervenções em psicologia positiva se caracterizam como técnicas que visam a construção da felicidade e do bem-estar. Assim, pode-se dizer que este objetivo está intrínseco no cerne da própria Psicologia Positiva, e que, portanto, deve ser atentado pelos pesquisadores e psicólogos que fizerem uso das PPIs, mesmo que seu foco seja o desenvolvimento de outras qualidades psicológicas positivas.

Nesta ótica, o propósito de implementação de PPIs no trabalho e em organizações, conforme os estudos aqui avaliados, é o de auxiliar os indivíduos nutrirem suas forças ou características positivas, melhorando assim os efeitos negativos de fatores estressores presentes no trabalho e o estado de saúde geral das pessoas (Yuan et al., 2014). Tal foco deriva da missão geral da Psicologia Positiva o qual é o de construir instrumentos de avaliação e modelos interventivos que possam auxiliar no desenvolvimento das pessoas (Seligman, 2002), antecipando o adoecimento, por meio de métodos preventivos, respaldados pelo conhecimento dos fatores de proteção (Paludo & Koller, 2007).

Sobre as formas como foram operacionalizadas as PPIs evidenciam-se duas principais, as intervenções oferecidas de forma *online*, que tentam abranger um número maior de trabalhadores e facilitar a sua participação, levando-se em conta a flexibilidade, acessibilidade e o baixo custo relacionado a este método, e as intervenções aplicadas de forma presencial (Neumeier et al., 2017). Em ambas as modalidades estiveram presentes atividades de levantamento ou autoconhecimento, atividades teóricas, e atividades de desenvolvimento, nas quais também se utilizou técnicas de reflexão ou até mesmo casos práticos do dia a dia de trabalho, de modo que se pudesse utilizar a competência que estava em desenvolvimento.

Além disso, levando-se em consideração para esta avaliação os desenhos de pesquisa e as metodologias utilizadas para criação e mensuração dos efeitos, além da escolha das estratégias de desenvolvimento utilizadas, a qualidade dos estudos presentes na revisão é fator que merece destaque. Dos 16 artigos que compuseram a amostra três estudos foram randomizados e experimentais (Kloos et al, 2019; Yuan et al., 2014; Neumeier et al, 2017), três estudos foram experimentais (Da et al., 2020; Pelaéz el al.,

2020; Ouweneel et al., 2013) e dois semi-experimentais (Costantini & Sartori, 2018; Winslow et al., 2017; Williams et al., 2017). Os estudos experimentais permitem ao pesquisador controlar os efeitos de variáveis intrínsecas e extrínsecas às suas amostras que eventualmente possam ameaçar a validade interna dos resultados (Dutra & Reis, 2016), encorpendo o método e a validade da pesquisa. A utilização do método experimental favorece a redução de vieses de pesquisa e é adequada para demonstrar relações de causa e efeito, como ocorre nos estudos sobre intervenções (Polit & Beck, 2011), e demonstra o rigor metodológico presente nos estudos analisados.

Os efeitos das PPIs em sua grande maioria foram positivos em nível individual ampliando os níveis de bem-estar, *PsyCap*, felicidade e autoestima (Angelopoulou & Panagopoulou, 2020; Cuervo-Carabel et al., 2020; Adair et al., 2020; Kloos et al., 2019; Woo et al., 2019; Van Agteren et al., 2018; Costantini & Sartori, 2018; Gomez et al., 2020; Neumeier et al., 2017). Em nível grupal e organizacional destaca-se o incremento de variáveis como engajamento, satisfação no trabalho, redução das intenções de saída da organização, além de favorecer os relacionamentos interpessoais com colegas de trabalho, favorecer o atendimento de clientes e aumentar a paciência em relação ao outro (Williams et al., 2017; Sharp & Williamson, 2013). Como pontos de atenção no estudo e prática das PPIs atenta-se para o fato bastante citado pelos autores em suas pesquisas de que pessoas com índices menores de bem-estar ou das variáveis que são foco das intervenções tendem a obter melhores resultados e se beneficiarem de modo mais intenso dos seus efeitos (Neumeier et al., 2017). Por outro lado, pessoas que inicialmente apresentem resultados favoráveis nas variáveis foco das PPIs tendem a manterem-se engajadas nas intervenções, reduzindo, por exemplo, o índice de abandono ou evasão. Para evitar a desistência dos participantes, em algumas intervenções os autores se utilizaram de estratégias como a recompensa financeira e gameficação (Yuan et al., 2014; Neumeier et al., 2017).

Considerações finais

A aplicabilidade dos preceitos da psicologia positiva nas organizações e no trabalho veio se intensificando nos últimos tempos e demonstrando seu valor agregado tanto para os indivíduos quanto para as organizações (Salanova et al., 2016; Silva et al., 2020). Portanto, compreender as intervenções, conhecendo os aspectos do seu desenvolvimento, a forma como têm sido operacionalizadas, além dos efeitos gerados, tende a facilitar o trabalho de profissionais que atuam nesta área e de pesquisadores interessados no tema.

As descobertas feitas por meio desta revisão possibilitaram verificar uma tendência de interesse internacional sobre as PPIs, de modo que não foram encontrados estudos brasileiros realizados sobre o tema. Tal fato demonstra o espaço existente para que pesquisadores possam produzir tal conhecimento e utilizar o que já fora produzido na PP para criarem suas intervenções ou utilizarem as intervenções já existentes, que apresentem efeitos satisfatórios e demonstrem serem viáveis. Para o contexto brasileiro, a presente revisão servirá de ponto de partida para outras publicações sobre o tema, traz também a possibilidade da realização de intervenções e estudos de avaliação sobre as mesmas.

Mesmo verificando-se os efeitos positivos que as PPIs tendem a possibilitar aos participantes, percebe-se também como importante o cuidado em relação ao aporte teórico metodológico dos profissionais responsáveis por sua operacionalização, para que possam garantir que estas sejam desenvolvidas a partir de critérios e de evidências que atestem sua qualidade.

Outro ponto de atenção, dessa vez relacionado ao papel das organizações em relação a viabilidade das PPIs, é o que foi citado por alguns dos autores como limitações de seus experimentos: a dificuldade relatada pelos participantes/trabalhadores em relação à inexistência de condições para aplicação daquilo que aprenderam ao contexto de trabalho, por conta da rapidez e das exigências de produtividade que imperam nas organizações. Neste ponto, salienta-se a importância de relações ganha-ganha entre o trabalhador, o profissional responsável pela PPI e a organização, para que ao mesmo tempo em que se promova a possibilidade de desenvolver o trabalhador, ajudando na sua autorrealização, também se desenvolvam políticas e práticas organizacionais e de gestão de pessoas que favoreçam a construção de ambientes de trabalho saudáveis, nos quais seja possível florescer e aplicar os conhecimentos obtidos na sua vida pessoal, profissional e nas suas relações.

Referências

- Adair, K. C., Kennedy, L. A., & Sexton, J. B. (2020). Three Good Tools: Positively reflecting backwards and forwards is associated with robust improvements in well-being across three distinct interventions. *The Journal of Positive Psychology, 15*(5), pp. 613-622. DOI: 10.1080/17439760.2020.1789707
- Angelopoulou, P., & Panagopoulou, E. (2020). Is wellbeing at work related to professional recognition: a pilot intervention. *Psychology, Health and Medicine,*

- 25(8), pp. 950-957. doi: 10.1080/13548506.2019.1707239.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The job demands-resources model: state of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22 (3), pp. 309–328. doi:<http://dx.doi.org/10.1108/02683940710733115>.
- Boehs, S. T. M., & Silva, N. (2017). *Psicologia Positiva nas Organizações e no trabalho: conceitos fundamentais e sentidos aplicados*. 1ed. São Paulo: Vetor, 299 p.
- Bolier, L., Haverman, M., Westerhof, G.J., Riper, H., Smit, F., & Bohlmeijer, E. (2013). Positive psychology interventions: a meta-analysis of randomized controlled studies. *BMC Public Health*, 13(1). doi: <http://dx.doi.org/10.1186/1471-2458-13-119>.sin
- Costantini, A., & Sartori, R. (2018). The Intertwined Relationship Between Job Crafting, Work-Related Positive Emotions, and Work Engagement: Evidence from a Positive Psychology Intervention Study. *The Open Psychology Journal*, 11, pp. 210-221. doi: 10.2174/1874350101811010210
- Cuervo Carabel, T., Meneghel, I., Orviz Martínez, N., Arce García, S. (2020). Nuevos retos asociados a la tecnificación laboral: el tecnoestrés y su gestión a través de la Psicología Organizacional Positiva. *Aloma: revista de psicología, ciències de l'educació i de l'esport*, 38(1), pp. 21-30. Disponível em : <https://www.raco.cat/index.php/Aloma/article/view/371987>
- Da, S., He, Y., & Zhang X. (2020). Effectiveness of Psychological Capital Intervention and Its Influence on Work-Related Attitudes: Daily Online Self-Learning Method and Randomized Controlled Trial Design. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(23). doi: 10.3390/ijerph17238754.
- Demerouti, E., & Bakker, A. B. (2011). The job demands–resources model: challenges for future research. *SA Journal of Industrial Psychology*, 37(2), pp. 1–9. doi: <http://dx.doi.org/10.4102/sajip.v37i2.974>.
- Duckworth, A. L., Steen, T. A., & Seligman, M. E. P. (2005). Positive psychology in clinical practice. *Annual Review of Clinical Psychology*, 1(1), 629–651. <https://doi.org/10.1146/annurev.clinpsy.1.102803.144154>
- Dutra, H. S., & Reis, V. N. dos. (2016). Desenhos de estudos experimentais e quase-experimentais: definições e desafios na pesquisa em enfermagem. *Revista de enfermagem UFPE*, 10(6), pp. 2230-41. doi: 10.5205/reuol.9199-80250-1-SM1006201639
- Fordyce, M. W. (1977). Development of a program to increase personal happiness.

- Journal of Counseling Psychology*, 24(6), pp. 511–521.
<https://doi.org/10.1037/0022-0167.24.6.511>
- Galvão, T. F., & Pereira, M. G. (2014). Revisões sistemáticas da literatura: passos para sua elaboração. *Epidemiologia e Serviços de Saúde*, 23(1), 183-184. Disponível em: http://scielo.iec.gov.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1679-49742014000100018&lng=pt&tlng=pt.
- Gomez, K. U., Carson, J., Brown, G., & Holland, M. (2020) Positive psychology in dual diagnosis recovery: a mixed methods study with drug and alcohol workers. *Journal of Substance Use*, 25(6), pp. 663-671. DOI: 10.1080/14659891.2020.1760376
- Kloos, N., Drossaert, C. H. C., Bohlmeijer, E., & Westerhof, G. J. (2019). Online positive psychology intervention for nursing home staff: A cluster-randomized controlled feasibility trial of effectiveness and acceptability. *International Journal of Nursing Studies*, 98, pp. 48-56. <https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2019.06.004>.
- Lyubomirsky, S., Dickerhoof, R., Boehm, J. K., Sheldon, K. M. (2011). Becoming happier takes both a will and a proper way: an experimental longitudinal intervention to boost well-being. *Emotion*, 11(2), pp. 391-402. doi: 10.1037/a0022575.
- Meyers, M. C., Van Woerkom, M., & Bakker, A. B. (2013). The added value of the positive: A literature review of positive psychology interventions in organizations. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 22(5), pp. 618–632. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2012.694689>
- Neumeier, L. M., Brook, L., Ditchburn, G., & Sckopke, P. (2017). Delivering your daily dose of well-being to the workplace: a randomized controlled trial of an online well-being programme for employees. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 26(4), pp. 555-573. DOI: 10.1080/1359432X.2017.1320281
- Ouweneel, E., Le Blanc, P., & Schaufeli, W. B. (2013). "Do-it-yourself". *Career Development International*, 18(2), pp. 173 - 195. <http://dx.doi.org/10.1108/CDI-10-2012-0102>
- Paludo, S. S., & Koller, S. H. (2007). Psicologia Positiva: uma nova abordagem para antigas questões. *Paidéia* (Ribeirão Preto), 17(36), pp. 9-20. <https://doi.org/10.1590/S0103-863X2007000100002>
- Peláez, M.J., Coe, C. & Salanova, M. Facilitating Work Engagement and Performance

- Through Strengths-Based Micro-coaching: A Controlled Trial Study. *Journal of Happiness Studies*, 2020, 21, pp. 1265–1284. <https://doi.org/10.1007/s10902-019-00127-5>
- Polit, D. F., & Beck, C. T. (2011). *Fundamentos de Pesquisa em Enfermagem: Avaliação de evidências para a prática da enfermagem*. 7rd ed. Porto Alegre: Artmed.
- Ruini, C., Belaise, C., Brombin, C., Caffo, E., & Fava, G. A. (2006). Well-being therapy in school settings: A pilot study. *Psychotherapy and Psychosomatics*, 75(6), pp. 331–336. doi: 10.1159/000095438.
- Salanova, M., Llorens, S. & Martínez, I. M. (2016). Aportaciones desde la Psicología Organizacional positive para desarrollar organizaciones saludables y resilientes. *Papeles del Psicólogo*, 37(3), pp. 177-184. Disponível em: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5689645>
- Schaufeli, W. B., Martínez, I. M., Marques Pinto, A., Salanova, M., & Bakker, A. B. (2002a). Burnout and engagement in university students: A cross-national study. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 33(5), pp. 464–481. <https://doi.org/10.1177/0022022102033005003>
- Schaufeli, W., Salanova, M., Gonzalez-Roma, V. A., Bakker, A. B. (2002b). The measurement of engagement and burnout: a two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 3, pp. 71–92. doi: <http://dx.doi.org/10.1023/A:1015630930326>.
- Seligman, M. (2002). Positive psychology, positive prevention, and positive therapy. In C. R. Snyder, & S. J. Lopez (Eds.), *Handbook of positive psychology* (pp. 3-9). New York: Oxford University Press.
- Seligman, M. E., & Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive Psychology: An introduction. *American Psychologist*, 55, Special Issue, pp. 5-14. <http://dx.doi.org/10.1037/0003-066X.55.1.5>
- Seligman, M. E. P., Steen, T. A., Park, N., & Peterson, C. (2005). Positive psychology progress: Empirical validation of interventions. *American Psychologist*, 60, pp. 410–421. DOI: 10.1037/0003-066X.60.5.410
- Sharp, A., & Williamson, J. (2013). Cognitions, Emotions, and Applications: Participants' Experiences of Learning about Strengths in an Academic Library. *The Journal of Academic Librarianship*, 39(5), pp. 385-391. <https://doi.org/10.1016/j.acalib.2013.02.008>.
- Silva, N., & Farsen, C. T. (2018). *Qualidades Psicológicas Positivas nas Organizações:*

- desenvolvimento, mensuração e gestão*. São Paulo: Vetor, 332 p.
- Silva, N., Farsen, T. C., Furlanetto, S., & Budde, C. (2020). Construção e desenvolvimento de qualidades psicológicas positivas. In: Suzana da Rosa Tolfo. (Org.). *Gestão de pessoas e saúde mental do trabalhador: fundamentos e intervenções com base na psicologia*. 1ed.São Paulo: Vetor, v. 1, p. 295-310.
- Sin, N.L., & Lyubomirsky, S. (2009). Enhancing well-being and alleviating depressive symptoms with positive psychology interventions: a practice-friendly meta-analysis. *Journal of clinical psychology: in session*, 65(5), pp. 467–487. doi: 10.1002/jclp.20593.
- Van Agteren, J., Iasiello, M. & Lo, L. (2018). Improving the wellbeing and resilience of health services staff via psychological skills training. *BMC Research Notes*, 11, pp. 924. <https://doi.org/10.1186/s13104-018-4034-x>
- Weiss, L.A., Westerhof, G.J., & Bohlmeijer, E. T. (2016). Can we increase psychological well-being? The effects of interventions on psychological well-being: a meta-analysis of randomized controlled trials. *PLoS One*, 11(6), pp. 1–16. doi: <http://dx.doi.org/10.1371/journal.pone.0158092>.
- Williams, P., Kern, M. L., & Waters, L. (2017). The Role and Reprocessing of Attitudes in Fostering Employee Work Happiness: An Intervention Study. *Frontiers in psychology*, 8(28). <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2017.00028>
- Winslow, C. J., Kaplan, S. A., Bradley-Geist, J. C., Lindsey, A. P., Ahmad, A. S., & Hargrove, A. K. (2017). An examination of two positive organizational interventions: For whom do these interventions work? *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(2), pp. 129–137. <https://doi.org/10.1037/ocp0000035>
- Woo, J. M., Tae, H., Kim, H., Cha, H., Lim, S. K., Chae, J. H., & Kim, J. H. (2019) The effect of positive psychology group intervention for occupationally injured employees. *Journal of Workplace Behavioral Health*, 34(4), pp. 287-299. DOI: 10.1080/15555240.2019.1646657
- Yuan, Q., Liu, S., Tang, S., & Zhang, D. (2014). Happy@Work: protocol for a web-based randomized controlled trial to improve mental well-being among an Asian working population. *BMC Public Health*, 14(685), pp. 1-9. doi: 10.1186/1471-2458-14-685.

Estudo 2

-

Intervenções em Psicologia Positiva e seus efeitos no Capital Psicológico⁴

Thaís Cristine Farsen

Mateus Rigo Noriller

Narbal Silva

Resumo: O presente trabalho teve como objetivo verificar as variações no nível de capital psicológico (*PsyCap*) de servidores públicos antes e após participarem de intervenções baseadas na Psicologia Positiva (PPI). O *PsyCap* é composto pelos fenômenos esperança, otimismo, autoeficácia e resiliência, e se caracteriza como um estado psicológico positivo que auxilia os indivíduos nos seus processos de crescimento e desenvolvimento. Pesquisas anteriores discutem que intervenções focadas no desenvolvimento do *PsyCap* são efetivas, favorecendo variáveis individuais e organizacionais. Participaram do estudo 26 servidores que responderam, antes e após as intervenções, o Inventário de Capital Psicológico (ICPT-25). Verificou-se aumento de 9,2% nos escores médios de *PsyCap* e uma redução de 12,9% no desvio padrão após às intervenções. Variáveis sociodemográficas como sexo, escolaridade e estado civil influenciaram negativa e positivamente as variações. Os resultados corroboram a viabilidade e importância de PPIs e a aplicabilidade do estudo para a prática e pesquisa em psicologia.

Palavras-chave: Intervenções em Psicologia Positiva; Intervenções em Capital Psicológico; Capital Psicológico Positivo.

Abstract: The present study aimed to verify the variations in the level of psychological capital (*PsyCap*) of public servants before and after participating in Positive Psychology Interventions (PPI). *PsyCap* is composed of the phenomena of hope, optimism, self-efficacy and resilience, and is characterized as a positive psychological state that assists individuals in their growth and development processes. Previous research argues that interventions focused on the development of *PsyCap* are effective, favoring individual and organizational variables. 26 civil servants participated in the study, who answered, before and after the interventions, the Psychological Capital Inventory (ICPT-25). There

⁴ Artigo submetido em revista da área de Psicologia, Qualis Capes A2.

was an increase of 9.2% in the average *PsyCap* scores and a reduction of 12.9% in the standard deviation after the interventions. Sociodemographic variables such as sex, education and marital status influenced the variations negatively and positively. The results corroborate the feasibility and importance of PPIs and the applicability of the study to practice and research in psychology.

Keywords: Positive Psychology Interventions; Psychological Capital Interventions; Psychological Capital.

Resumen: El presente estudio tuvo como objetivo verificar las variaciones en el nivel de capital psicológico (*PsyCap*) de los servidores públicos antes y después de participar en intervenciones basadas en Psicología Positiva (PPI). *PsyCap* está compuesto por los fenómenos de esperanza, optimismo, autoeficacia y resiliencia, y se caracteriza por ser un estado psicológico positivo que asiste a las personas en sus procesos de crecimiento y desarrollo. Investigaciones anteriores argumentan que las intervenciones enfocadas al desarrollo de *PsyCap* son efectivas, favoreciendo variables individuales y organizacionales. En el estudio participaron 26 funcionarios, quienes respondieron, antes y después de las intervenciones, el Inventario de Capital Psicológico (ICPT-25). Hubo un aumento del 9.2% en los puntajes promedio de *PsyCap* y una reducción en la desviación estándar del 12.9% después de las intervenciones. Las variables sociodemográficas como el sexo, la educación y el estado civil influyeron de forma negativa y positiva en las variaciones. Los resultados corroboran la viabilidad e importancia de las PPIs y la aplicabilidad del estudio a la práctica y la investigación en psicología.

Keywords: Intervenciones en Psicología Positiva; Intervenciones en Capital Psicológico; Capital Psicológico.

Introdução

A Psicologia Positiva, ciência que tem como um dos temas de investigação a felicidade humana, surgiu oficialmente na década de 1990 a partir de Martin Seligman. Seu objetivo é desenvolver a prática e a pesquisa em psicologia sob outra perspectiva, com foco em fenômenos positivos como satisfação, altruísmo, felicidade e otimismo (Seligman, 2019). Esse novo olhar busca potencializar o ser humano a partir do desenvolvimento de qualidades psicológicas positivas, virtudes, forças de caráter e na compreensão sobre o sentido da vida (Silva & Farsen, 2018; Vázquez, 2013; Seligman & Csikszentmihalyi, 2000, Snyder & Lopes, 2009).

Diante das demandas sociais e constantes mudanças nos contextos de trabalho, os conhecimentos e práticas da Psicologia Positiva vêm sendo aplicados ao cenário organizacional e de trabalho (Boehs & Silva, 2017). Embora seja ainda pouco falada na academia, no Brasil esta subárea da Psicologia tem ganhado destaque, (Hutz, 2018). Marujo, Neto, Caetano e Rivero (2007) argumentam que a área tem sido cada vez mais reconhecida, aprofundando-se em meio a novas teorias e investigações que possibilitaram o surgimento de outros conceitos como o Comportamento Organizacional Positivo (COP) e o Capital Psicológico (*PsyCap*) (Youssef & Luthans, 2007; Luthans, Luthans & Luthans, 2004). Silva, Cervo e Bento (2018) salientam que as organizações consistem em espaços férteis para a aplicação dos conhecimentos e práticas da Psicologia Positiva, devendo se caracterizar como ambientes que permitem a expressão e o desenvolvimento das virtudes e das forças de caráter (Ebers, Niemec & Jacinto, 2021, Niemec, 2019).

Um dos fenômenos que fazem parte do COP é o *PsyCap*, constructo multidimensional composto por esperança, otimismo, autoeficácia e resiliência. Por definição, uma pessoa com altos índices de *PsyCap* pode ser caracterizada por: (1) ter autoconfiança (autoeficácia) para assumir e utilizar o esforço necessário para alcançar sucesso em tarefas desafiadoras; (2) atribuir uma visão positiva sobre o futuro (otimismo); (3) perseverar no alcance de metas, elaborando caminhos para o seu atingimento (esperança); e (4) utilizar mecanismos que permitam, quando deparados com problemas e adversidades, lidar positivamente encontrando soluções (resiliência) que os auxiliem a alcançar o sucesso (Luthans, Youssef & Avolio, 2007).

Pesquisadores e profissionais interessados no campo das organizações e do trabalho tem demonstrado cada vez mais interesse no *PsyCap*. Até o ano de 2015 o número de pedidos para se utilizar as medidas do *PsyCap* estava próximo de dois mil (2.000) (Luthans, Youssef-Morgan & Avolio, 2015). Uma justificativa para este crescente interesse é o fato de que o desenvolvimento do *PsyCap*, a partir de iniciativas de longo prazo que possibilitem criar ou cultivar talentos relacionados ao trabalho não são custosas e podem se mostrar eficazes para as organizações (Luthans et al., 2015).

O *PsyCap* foi criado visando trazer a Psicologia Positiva para a atuação nas organizações, com foco em se ater aos aspectos comportamentais positivos existentes em seus trabalhadores (Luthans et al., 2004), favorecendo assim o seu desenvolvimento pleno. Estudos demonstram que o *PsyCap* influencia no desempenho profissional e em outras variáveis, além disso acresce quantitativa e qualitativamente aos resultados dos

indivíduos, equipes e organizações (Avey, Avolio & Luthans, 2011; Norman, Avey, Nimnicht & Pigeon, 2010).

Desde a proposição do fenômeno e a realização dos primeiros estudos visando investigá-lo, algumas evidências e relações com outros constructos já foram demonstradas. Por meio de dois estudos empíricos (estudo 1: N = 1.032 e estudo 2: N = 232) Youssef e Luthans (2007) verificaram o impacto que a esperança, o otimismo e a resiliência têm sobre os resultados dos empregados. Nas evidências por eles encontradas, é possível perceber que indicadores de desempenho, de satisfação, de felicidade no trabalho e de comprometimento organizacional estão positivamente relacionados aos níveis de resiliência, esperança e otimismo.

Neves (2016) desenvolveu um estudo associando o impacto de uma estratégia de formação em autoliderança no *PsyCap*. A partir de uma pesquisa longitudinal, quase-experimental, realizada com 34 trabalhadores portugueses, constatou-se que o desenvolvimento da autoliderança teve impacto positivo, ao longo do tempo, na resiliência e no otimismo. Os resultados permitiram identificar que o desenvolvimento de elementos do *PsyCap* também pode ocorrer por meio do desenvolvimento de outros fenômenos relacionados. Entretanto, há a necessidade de se ampliar estudos como esse, executando-os em diferentes contextos, apresentando outras formas de intervenção e utilizando-se outros fenômenos (Neves, 2016).

Em pesquisa desenvolvida por Alexandre (2017), os índices de *PsyCap* explicaram 28% dos comportamentos de cidadania organizacional, 21% do empenhamento afetivo e 20% da felicidade no trabalho. A autora destaca a necessidade de maior exploração sobre os tipos de intervenções que podem auxiliar no desenvolvimento do *PsyCap*. Harms e Luthans (2012) corroboram dizendo que o *PsyCap* está enraizado em um movimento de positividade mais amplo e teoricamente fundamentado na ideia de que os indivíduos que percebem situações de maneira mais positiva terão maior probabilidade de florescer. O florescimento, na perspectiva do COP, está voltado a uma situação de prosperidade, de desenvolvimento e a um estado de satisfação e bem-estar no contexto de trabalho (Mendonça et al., 2014). Assim, ao promoverem ações de desenvolvimento do *PsyCap*, as organizações estariam oferecendo aos seus trabalhadores a oportunidade de florescerem.

O desenvolvimento do *PsyCap* pode também auxiliar na vivência do estado de *flow*, um fenômeno compreendido como o resultado entre o alinhamento de metas pessoais e organizacionais e de trabalho, caracterizado por um estado mental no qual um

indivíduo se sente profundamente envolvido e motivado e experimenta um nível elevado de prazer (Csikszentmihalyi, 2020). Quando o indivíduo se encontra engajado e absorvido pela tarefa, pode vivenciar o estado de *flow*, fator que favorece o desenvolvimento do *PsyCap* (Seligman, 2019).

Em estudo desenvolvido por Yang et al. (2020) com 836 médicos chineses, verificaram-se correlações positivas entre suporte organizacional percebido, engajamento e *PsyCap*. Os autores indicam que a realização de intervenções educativas, de treinamento e desenvolvimento focadas no *PsyCap* podem aumentar o engajamento e a percepção de suporte oferecido pela empresa. Uma contribuição importante do estudo foi a correlação positiva entre *PsyCap* e a idade dos participantes, sendo que quanto maior a idade maiores os escores em *PsyCap*, com correlação de 0.803 entre as variáveis. Sob o mesmo espectro, Tian et al. (2020) em estudo realizado com físicos chineses verificaram o papel mediador do *PsyCap*, sendo capaz de reduzir os efeitos do estresse ocupacional e da fadiga. Para os autores o desenvolvimento de intervenções focadas em *PsyCap* podem contribuir para uma diminuição da incidência de fadiga nos físicos chineses, visto que a prevalência no país é de 83.70%.

Em revisão sobre *PsyCap* desenvolvida por Newman, Ucbasaran, Zhu e Hirst (2014) verificou-se que 33 dos 60 artigos empíricos analisados no estudo utilizaram medidas individuais, com instrumentos autoaplicáveis, para verificação dos escores dos participantes. Participaram da amostra estudos que relacionaram o *PsyCap* com variáveis como suporte, reconhecimento, liderança autêntica e transformacional. Além disso, os índices de *PsyCap* tendem a serem maiores, a depender da qualidade das relações interpessoais que a pessoa possui (Story et al., 2013).

Tendo em vista o papel *PsyCap* como um recurso psicológico positivo para indivíduos, grupos e organizações, tem se buscado tanto na academia quando no meio organizacional desenvolver intervenções pautando o seu desenvolvimento. Na Espanha, Ortega-Maldonado, Solares, Meneghel e Salanova (2016) realizaram um trabalho visando o desenvolvimento do *PsyCap* a partir de uma intervenção destinada a desenvolver recursos positivos (*PsyCap* e *coping* positivo), em estudantes universitários (N = 106). Os resultados obtidos demonstraram níveis mais elevados de bem-estar nos três grupos de alunos que participaram das ações em comparação com o grupo de controle (Ortega-Maldonado et al., 2016).

A partir de um programa de intervenção em liderança baseada em coaching Peláez Zuberbuhler, Salanova e Martinez (2020) realizaram um estudo experimental controlado

(N = 41), no qual 25 pessoas participaram do grupo experimental composto por avaliação individual e feedback, workshops e três sessões de coaching executivo. Dentre os resultados obtidos pelas pesquisadoras estão o desenvolvimento de competências de liderança baseada em coaching, *PsyCap* e engajamento. Os índices médios de *PsyCap* aumentaram após as intervenções, passando de 4.15, para 4.40. As pesquisadoras sugerem ainda que intervenções positivas podem favorecer o bem-estar das pessoas e o desenvolvimento ótimo da organização (Peláez Zuberbuhler et al., 2020).

Outro estudo experimental desenvolvido por Fontes e Dello Russo (2020) visando verificar os efeitos de intervenções de coaching, analisou o papel do *PsyCap* como uma variável mediadora da satisfação no trabalho, comprometimento organizacional e performance (N = 52). A partir de sessões individuais com os participantes, onde foram trabalhadas cada uma das dimensões do *PsyCap*, verificou-se um aumento nos índices médios dos participantes indo de 5.14 na primeira aplicação, para 5.76 na segunda aplicação após a realização das intervenções e 5.52 na aplicação de *follow up* realizada 4 meses após a participação no programa (Fontes & Dello Russo, 2020). Além disso, após a intervenção realizada, as pesquisadoras verificaram um desvio padrão de 0.56 nos escores de *PsyCap*. Os resultados obtidos demonstraram que intervenções baseadas em coaching são benéficas, uma vez que fortalecem os recursos psicológicos positivos necessários para o desenvolvimento dos indivíduos, além de favorecer atitudes positivas em relação ao trabalho e à organização. Outra descoberta importante foi que a mudança nos recursos psicológicos positivos é mantida ao longo do tempo, visto que na aplicação de *follow up* os escores se mantiveram altos (Fontes & Dello Russo, 2020).

Em síntese, as dimensões positivas que compõem o *PsyCap* estão abertas ao desenvolvimento e à melhoria, usando para isso programas de treinamento, atividades “*on-the-job*” e microintervenções curtas e altamente focadas no desenvolvimento do *PsyCap* (Luthans et al., 2006; Luthans, Avey, Avolio & Peterson, 2010; Luthans, Avey & Patera, 2008). Embora as relações entre *PsyCap* e outras variáveis venham sendo investigadas na literatura científica, e existam estudos que demonstrem a sua influência em variáveis individuais e organizacionais, ainda carecem de pesquisas que investiguem a aplicabilidade e estratégias interventivas para o seu desenvolvimento.

A partir do exposto, o objetivo do presente artigo é verificar as diferenças nos níveis de *PsyCap* de servidores técnico administrativos e docentes de uma universidade pública brasileira que participaram de um programa composto por intervenções focadas

no desenvolvimento dos componentes do capital psicológico e suas relações com variáveis sociodemográficas.

Método

Caracterização da Intervenção

O presente artigo teve como foco os participantes de um projeto de extensão criado com o objetivo de desenvolver as qualidades psicológicas positivas nos servidores técnicos e docentes de uma Universidade Federal. O projeto foi efetivado por meio de parceria com o setor responsável pela capacitação e desenvolvimento dos servidores da universidade e é oferecido uma vez a cada semestre. A participação dos servidores é voluntária e as inscrições dirigem-se a todos os servidores, tanto em nível técnico, quanto de docência, limitando-se ao máximo de vinte e cinco (25) participantes regularmente vinculados ao quadro de lotação da Universidade por turma.

As intervenções foram realizadas em duas turmas, uma com 21 pessoas (Turma 1) e outra com 16 pessoas (Turma 2). As intervenções ocorreram em 9 encontros presenciais, realizados duas vezes na semana, durante um mês e foram baseadas nos preceitos da Psicologia Positiva, tendo-se como foco o desenvolvimento dos seguintes recursos psicológicos: os elementos do *PsyCap* (esperança, otimismo, autoeficácia e resiliência), criatividade, inteligência emocional, gratidão e felicidade. Cada encontro teve duração de 4h e a carga horária total das intervenções em cada turma foi de 24h. O método utilizado nas intervenções foi composto de: exposição dialogada dos conteúdos; envio de estratégias para reflexão a serem feitas em casa, dinâmicas de grupo, uso de músicas e vídeos e realização de tarefas lúdicas como elaboração de cartazes, desenhos etc.

Participantes

A escolha dos participantes teve como critérios de inclusão ter participado do programa no ano de 2019, ter tido no mínimo 75% de presença nos encontros e aceitar participar voluntariamente do estudo por meio da assinatura do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE). Dessa forma a amostra final foi composta por 26 servidores com idades entre 26 e 59 anos ($M = 37,96$; $DP = 8,28$), sendo 65,38% ($N = 17$) mulheres e 34,62% homens ($N = 9$). Em relação ao estado civil, 53,85% eram solteiros, 30,77% casados e 15% divorciados. Quanto ao nível de escolaridade 26,92% dos participantes

possuíam doutorado, 19,23% mestrado, 19,23% pós-graduação/especialização, 11,54% curso superior completo, 7,69% superior incompleto, além de um participante com pós-doutorado (3,85%), um com mestrado incompleto, um com doutorado incompleto e um com formação em curso técnico.

O tempo em que os participantes faziam parte do quadro funcional da universidade variou de 3 a 360 meses (30 anos) ($M = 75,88$; $DP = 69,77$). Suas ocupações na estrutura funcional da universidade foram pautadas em suas formações, assim os cargos ocupados pelos participantes variaram entre docentes (mínimo doutorado), assistentes e técnicos (mínimo ensino médio completo) e cargos relacionados à formação do participante como contador ou biólogo, por exemplo, que exigem curso superior completo.

Instrumentos

O instrumento de coleta de dados foi dividido em duas partes. A primeira delas foi elaborada pelos autores e teve como objetivo coletar os dados sociodemográficos dos participantes como idade, sexo, estado civil, escolaridade, formação, tempo de trabalho, cargo e local de trabalho dentro da universidade. A segunda parte do instrumento consistiu na medida utilizada para mensuração do *PsyCap* dos servidores. Utilizou-se o Inventário de Capital Psicológico (ICPT-25) validado no Brasil por Siqueira et al. (2014).

O ICPT-25 foi desenvolvido tendo como base a teoria do Capital Psicológico de Luthans, Luthans e Luthans (2004), possui acesso aberto e é composto por 25 itens que avaliam as quatro dimensões: eficácia, otimismo, esperança e resiliência. Os participantes indicam seu grau de concordância com cada item em uma escala tipo *Likert* de cinco pontos, sendo 1 discordo totalmente e 5 concordo totalmente. Nas análises psicométricas realizadas por Siqueira et al. (2014) os quatro fatores presentes na escala (esperança, otimismo, resiliência e autoeficácia) explicaram 61,99% da variância total. Os índices de confiabilidade de cada fator variaram de 0,86 a 0,87 (alfa de Cronbach), valores que consideram a medida válida e adequada tendo em vista os objetivos do presente estudo.

Procedimentos de Coleta e Análise dos Dados

Anterior à aplicação do instrumento de coleta de dados, foi realizado um estudo piloto onde o questionário sociodemográfico, juntamente com o ICPT-25 foi aplicado em

outras três turmas do programa que contaram com a participação total de 31 pessoas. Neste estudo verificou-se a adequação da medida para o objetivo da presente pesquisa.

Em relação aos procedimentos éticos, a pesquisa foi aprovada pelo Comitê de Ética e Pesquisa da Universidade, sob o parecer de número 3.094.044. Os participantes foram informados sobre a voluntariedade na participação do estudo e deram ciência ao Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE).

Inicialmente os participantes foram informados sobre o objetivo da pesquisa, o instrumento e as formas de preenchê-lo. Fez-se o convite para a participação e os que o aceitaram assinaram o TCLE. Os dados foram coletados no primeiro dia do Programa (Aplicação 1), antes de se realizarem as intervenções e novamente no último dia (Aplicação 2), após terem finalizado todas as intervenções.

A análise dos dados foi realizada após a segunda aplicação do inventário por meio do uso de estatística descritiva e inferencial, utilizando-se bibliotecas computacionais disponíveis para a linguagem de programação Python versão 3.8.2. Inicialmente as respostas obtidas foram inseridas em uma planilha do Microsoft Excel e interpretadas a partir de Siqueira et al. (2014). Conforme as autoras, os escores médios obtidos por meio da análise devem ficar entre 1 e 5, que correspondem aos valores mínimos e máximos da escala de respostas. Um alto escore se localiza entre 4 e 5; um médio escore entre 3 e 3,9 e baixo escore entre 1 e 2,9.

Além das análises descritivas feitas com base em Siqueira et al. (2014), as respostas também passaram por duas etapas de análise estatística. Na primeira, tratou-se de apresentar as principais características quantitativas dos resultados em termos de estatísticas descritivas: medidas de tendência central (média e mediana), medidas de dispersão (desvio padrão), histogramas (distribuição de frequências), máximos e mínimos, etc. Na segunda etapa, os resultados foram analisados sob a ótica da inferência estatística. Duas perguntas guiaram as análises: (a) Existe diferença estatisticamente significativa na distribuição dos escores de *PsyCap* antes e depois da intervenção? (b) Se sim, quais fatores sociodemográficos podem explicar tal diferença?. Em termos metodológicos, buscou-se responder a tais perguntas através da realização de testes de hipóteses (teste t-pareado e teste dos postos sinalizados de Wilcoxon) e da estimação de um modelo de regressão linear múltipla, conforme apresenta-se a seguir.

Resultados e Discussão

Primeiramente serão analisadas e discutidas as estatísticas descritivas das medidas de *PsyCap*, seguindo para a apresentação dos resultados da estatística inferencial.

Estatística Descritiva

A fim de facilitar o entendimento de como houve alteração na estatística descritiva de uma aplicação para a outra, a tabela 1 mostra as variações percentuais dos resultados, para cada conjunto do *PsyCap*, entre as aplicações 1 e 2.

Tabela 1.

Variação percentual (%) das estatísticas descritivas entre as aplicações 1 e 2

	Es	R	O	A	PsyCap
Média	5,6	18,3	10,0	6,7	9,2
Mediana	8,3	21,2	12,8	6,1	8,6
Mínimo	12,5	44,4	80,0	7,1	14,7
Máximo	0,0	-6,7	0,0	0,0	-3,2
Desvio	-	-	-	-	-
Padrão	12,9	10,3	34,3	17,0	-12,9

Fonte: elaborado pelos autores

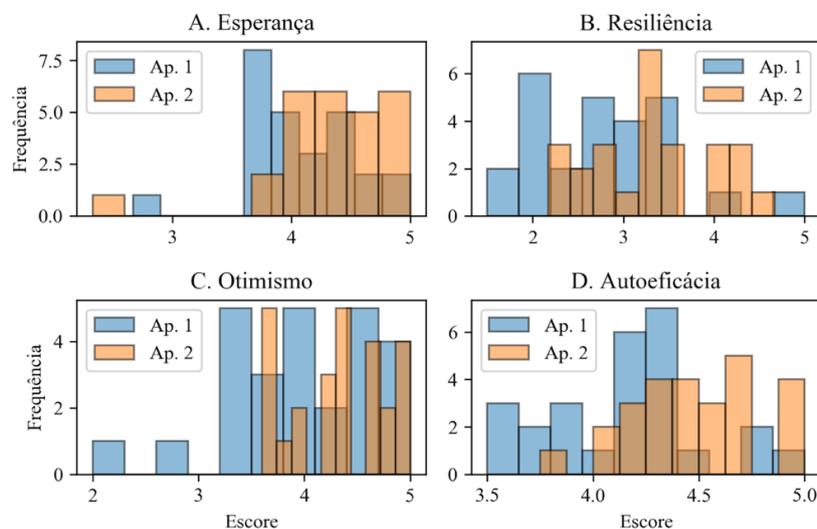
Observa-se que as médias e medianas aumentaram para todos os conjuntos de dimensões do *PsyCap*. No caso de *PsyCap*, a média e a mediana aumentaram, respectivamente, em 9,2% e 8,6%. Em particular, destaca-se o caso da dimensão resiliência: a média e a mediana aumentaram, respectivamente, em 18,3% e 21,2% após as intervenções. Tal resultado chama a atenção por se tratar da dimensão do *PsyCap* que apresentou as menores medidas de tendência central em ambas as aplicações. Dito de outro modo, para os participantes o efeito foi maior nas dimensões do *PsyCap* que tiveram o menor escore na primeira aplicação.

Os escores mínimos também aumentaram para todos os conjuntos de dimensões, à exceção de Esperança, cujo escore mínimo diminuiu em 12,5% após as intervenções.

Diversos são os fatores que podem ter contribuído para esta baixa, desde aspectos relacionados as intervenções até as características individuais do participante. A respeito disto, Luthans e Youssef-Morgan (2017) discutem que as diferenças individuais e os níveis de plasticidade de cada indivíduo interferem de modo distinto na sensibilidade as intervenções positivas, podendo explicar a variabilidade do seu *PsyCap*.

Observa-se também que houve queda nos desvios padrão das dimensões resiliência, otimismo, autoeficácia e *PsyCap*. Isso significa que, na segunda aplicação, os escores de tais dimensões se tornaram menos dispersos (ou mais uniformes). Analisando-se tais resultados em conjunto com os resultados sobre as médias e medianas, percebe-se que as intervenções tiveram o efeito de elevar e de “equalizar” os escores dos participantes. Isso significa que a intervenção teve um impacto positivo e proporcionalmente maior sobre aqueles participantes com escores mais baixos na primeira aplicação. O movimento de elevação e de equalização dos escores pode ser visualizado graficamente. A figura 1 apresenta o histograma dos escores para os quatro conjuntos de dimensões do *PsyCap* antes e depois das intervenções.

Figura 1. Histogramas dos escores, por dimensão do *PsyCap*, nas aplicações 1 e 2



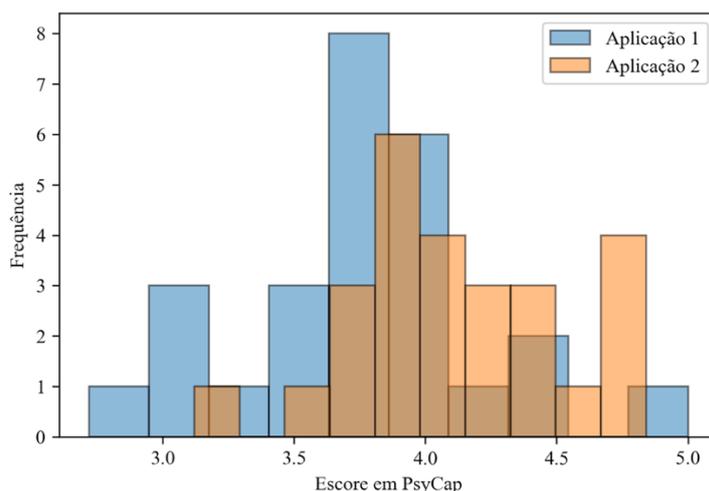
Fonte: Elaborado pelos autores.

Os histogramas presentes na Figura 1 permitem compreender visualmente quão concentrados ou dispersos os escores são (i.e., o desvio padrão), bem como se a concentração ocorre sobre valores baixos, médios ou altos dos escores. Pode-se visualizar que na dimensão Esperança, aplicação 1, houve um grande número de participantes com

escores dentro de um intervalo entre 3,5 e 4,0, considerado um escore de médio para alto (Siqueira, et al., 2014).

De maneira análoga, na figura 2 é mostrado o histograma dos escores gerais de *PsyCap* antes e depois da realização das intervenções.

Figura 2. Histogramas dos escores de *PsyCap* nas aplicações 1 e 2



Fonte: elaborado pelos autores.

Na Figura 2, assim como na Figura 1, observa-se que os escores de *PsyCap* antes das intervenções estão bastante concentrados entre os valores 3,40 e 4,40, de modo que 17 dos 26 participantes tiveram escores dentro de tal intervalo. Na segunda aplicação 15 participantes ficaram com escores entre 4 e 4,84, considerados escores altos em *PsyCap* (Siqueira et al., 2014). Os aumentos dos escores de *PsyCap* após a intervenção foram ao encontro dos achados por Peláez Zuberbuhler et al. (2020) e Fontes e Dello Russo (2020), que em suas pesquisas verificaram aumentos de 4.15 (antes da intervenção), passando para 4.40 após a realização da intervenção, e de 5.14 na primeira aplicação, para 5.76 na segunda aplicação (a escala likert utilizada pelas pesquisadoras foi de 6 pontos, e não de 5 como no caso do instrumento utilizado na presente pesquisa), respectivamente.

Tais resultados corroboram as descobertas de com Luthans et al. (2006), Luthans, et al. (2010) e Luthans et al. (2008), ao afirmarem que as dimensões positivas que compõem o *PsyCap* estão abertas ao desenvolvimento e à melhoria, a partir de programas de treinamento, atividades “*on-the-job*” e microintervenções focadas em recursos psicológicos como o *PsyCap*. Além disso, intervenções são benéficas, uma vez que fortalecem recursos psicológicos positivos necessários para o desenvolvimento dos

indivíduos e das organizações (Fontes & Dello Russo, 2020; Tian et al., 2020; Luthans et al., 2015).

Até aqui, os efeitos das intervenções foram discutidos em termos de médias, medianas, desvios padrão, etc. das diferentes dimensões do *PsyCap*. Mas o que tais resultados representam em termos do número de participantes? A tabela 2 apresenta uma contagem de participantes cujos escores aumentaram, não mudaram ou diminuíram entre a primeira e a segunda aplicações.

Tabela 2.

Número de participantes cujos escores aumentaram, não mudaram ou diminuíram após as intervenções

	Es	R	O	A	PsyCap
Aumentou	15	20	15	18	23
Não mudou	7	3	7	3	0
Diminuiu	4	3	4	5	3

Fonte: elaborado pelos autores.

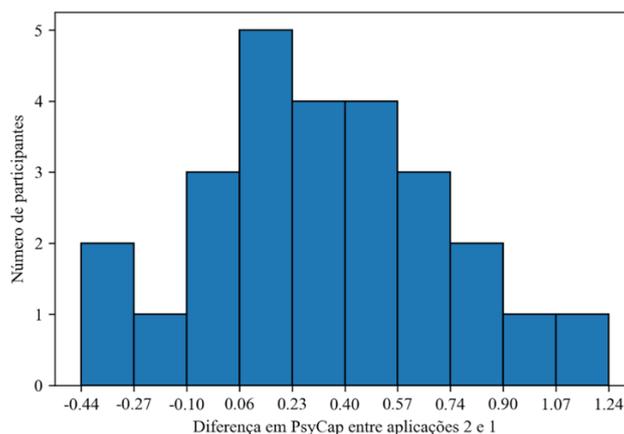
Pode se verificar na Tabela 2 que dos 26 participantes, 23 apresentaram diferença positiva, isto é, o *PsyCap* aumentou na segunda aplicação; apenas 3 tiveram diferença negativa, isto é, o *PsyCap* caiu na segunda aplicação; e nenhum teve diferença igual a zero, ou seja, para nenhum participante o escore foi exatamente o mesmo nas duas aplicações do teste. Além disso, a dimensão responsável pelo maior número de aumentos foi a resiliência. Ou seja, as intervenções tiveram um efeito maior sobre essa dimensão do *PsyCap*, talvez justamente por este ter sido o escore mais baixo na primeira aplicação.

Os desafios atuais presentes nos contextos de trabalho, e fora deles, tais como crises políticas, sociais, econômicas e de saúde, podem explicar esse resultado uma vez que a resiliência pressupõe o enfrentamento positivo de problemas e adversidades (Farsen, Scapini, Furlanetto & Bogoni Costa, 2017; Oliveira & Nakano, 2018) e tende a ser mais necessária quanto maiores forem os níveis de dificuldades e desafios enfrentados pelos sujeitos. Além disso, as necessidades de cada indivíduo podem moldar a atenção e

apreensão maior ou menor sobre determinado assunto, explicando o seu nível de desenvolvimento nele (Luthans & Youssef-Morgan, 2017).

Outra forma de analisar o efeito das intervenções na medida utilizada é olhar para as diferenças entre *PsyCap* na aplicação 2 e na aplicação 1. Se as intervenções tiveram efeito nulo, então *PsyCap* em ambas as aplicações deveria ser aproximadamente igual para a maioria dos participantes. De forma equivalente, a diferença entre *PsyCap* na aplicação 2 e na aplicação 1 deveria ser zero para quase todos os indivíduos. Na figura 3 apresenta-se a distribuição de frequência de tais diferenças. Trata-se de um histograma que permite visualizar quantos participantes (eixo vertical) tiveram diferença de *PsyCap* dentro de um determinado intervalo (eixo horizontal).

Figura 3. Histograma das diferenças entre *PsyCap* nas aplicações 2 e 1



Fonte: elaborado pelos autores.

Pode-se observar que os resultados de variação no escore estão concentrados entre 0,06 e 0,23 (5 participantes) e entre 0,23 e 0,57 (8 participantes). A respeito de grandes diferenças, 4 participantes apresentaram variação em *PsyCap* maior que 0,74. Isso corresponde a aproximadamente 17% do total de escores com variação positiva (4/23). Ou seja, diferenças moderadas no escore foram mais frequentes do que grandes diferenças.

Os dados apresentados demonstram que as intervenções realizadas possibilitaram o desenvolvimento e aumento dos escores do *PsyCap* dos participantes. Portanto, iniciativas de longo prazo que possibilitem criar ou cultivar talentos e virtudes relacionados ao trabalho, além de não serem custosas, podem se mostrar eficazes para as

organizações (Luthans et al., 2015), tirando-as de um paradigma estrutural e focado em habilidades técnicas e levando para seus colaboradores a possibilidade de desenvolver habilidades psicológicas importantes para a vida.

Visando extrapolar os resultados obtidos para que possam auxiliar na compreensão sobre os reais efeitos das intervenções no *PsyCap*, na seção que segue apresentam-se os resultados a partir de estatística inferencial, com testes de hipóteses e análise de regressão.

Testes de Hipóteses e Análise de Regressão

Em nível inferencial buscou-se avaliar se as medições de *PsyCap* são na média, estatisticamente significativamente iguais ou não (ou se a diferença entre as duas aplicações é, na média, estatisticamente significativamente igual a zero). Conforme afirmado anteriormente, a presente pesquisa tem o objetivo de comparar resultados de uma mesma avaliação aplicada aos mesmos indivíduos, antes e depois de uma intervenção. Tais avaliações dão origem a amostras dependentes e pareadas. Dessa forma utilizou-se a abordagem estatística de testes de diferenças pareadas, optando-se por realizar dois testes: o teste t-pareado e o teste de Wilcoxon (ou teste dos postos sinalizados de Wilcoxon).

Para verificar a normalidade da amostra, foi feito o teste Shapiro-Wilk. Os resultados são apresentados na tabela 3.

Tabela 3.

Teste Shapiro-Wilk para normalidade

Hipótese nula (H0)	A diferença entre <i>PsyCap_1</i> e <i>PsyCap_2</i> segue distribuição normal.
Hipótese alternativa (H1)	A diferença entre <i>PsyCap_1</i> e <i>PsyCap_2</i> não segue distribuição normal.
Estatística de teste	0,985
P-valor	0,964

Fonte: elaborado pelos autores.

Se H0 fosse verdadeira, a probabilidade de se observar um valor da estatística de teste igual ao obtido (0,985) seria 96,4%. Tais resultados fornecem evidência a favor da hipótese nula e não é possível rejeitá-la, ou seja, a diferença entre *PsyCap_1* e *PsyCap_2*

é normalmente distribuída, tornando possível implementar o teste t-pareado. Os resultados de tal teste são apresentados na tabela 4.

Tabela 4.

Teste t-pareado para igualdade de médias

Hipótese nula (H0)	PsyCap_1 e PsyCap_2 têm valores médios idênticos.
Hipótese alternativa (H1)	PsyCap_1 e PsyCap_2 não têm valores médios idênticos.
Estatística de teste	-4,52
P-valor	0,0001

Fonte: elaborado pelos autores.

Se H0 fosse verdadeira, a probabilidade de obter um valor da estatística de teste igual ao obtido (-4,52) seria 0,01%, muito baixa. O fato de se obter tal estatística fornece evidência contra H0, ou seja, com 99% de confiança, rejeita-se a hipótese nula de que as amostras PsyCap_1 e PsyCap_2 têm a mesma média.

Assim como o teste t-pareado, o teste dos postos sinalizados de Wilcoxon permite avaliar se duas amostras são oriundas de uma mesma distribuição ou, equivalentemente. Também se as diferenças entre duas amostras têm distribuição simétrica em torno de zero. A vantagem de tal teste, porém, é que ele é não paramétrico e independe da hipótese de normalidade das amostras. Optou-se por realizá-lo, juntamente com o teste t-pareado, para acrescentar robustez à análise estatística. Os resultados são apresentados na tabela 5.

Tabela 5.

Teste dos postos sinalizados de Wilcoxon – Capital psicológico

Hipótese nula (H0)	As amostras PsyCap_1 e PsyCap_2 vêm da mesma distribuição (em particular, a distribuição da diferença entre PsyCap_1 e PsyCap_2 é simétrica em torno de zero).
Hipótese alternativa (H1)	As amostras PsyCap_1 e PsyCap_2 não vêm da mesma distribuição (em particular, a distribuição da diferença entre PsyCap_1 e PsyCap_2 não é simétrica em torno de zero).

Estatística de teste	33,5
P-valor	0,0003

Fonte: elaborado pelos autores.

Se H_0 fosse verdadeira, a probabilidade de obter um valor da estatística de teste igual ao obtido (33,5) seria 0,03%, ou seja, muito baixa. O fato de se obter tal resultado estatística fornece evidência contra H_0 . Com 99% de confiança, rejeitou-se a hipótese nula de que as amostras *PsyCap_1* e *PsyCap_2* vêm da mesma distribuição. Em particular, rejeitou-se a hipótese nula de que a diferença entre *PsyCap* antes e após as intervenções tem distribuição simétrica com média centrada em zero. Ou seja, a hipótese de que as intervenções tiveram efeito nulo sobre *PsyCap* foi rejeitada.

O teste de Wilcoxon também foi realizado para os quatro conjuntos de dimensões do *PsyCap*. Assim, “Es” refere-se à média simples entre “Es2”, “Es3”, “Es8”, “Es13”, “Es14” e “Es19”. Similarmente para as demais variáveis. A tabela 9 apresenta os resultados dos testes de Wilcoxon para “Es”, “R”, “O” e “A”. Além disso, vale lembrar que o teste compara “Es” da aplicação 1 com “Es” da aplicação 2 analogamente para as demais dimensões.

Tabela 6.

Teste dos postos sinalizados de Wilcoxon – Dimensões do capital psicológico

	Es	R	O	A
Estatística de teste	56,00	30,00	56,00	48,00
P-valor	0,0066	0,0003	0,0067	0,0015

Fonte: elaborado pelos autores.

Ao considerar as médias das dimensões em seus respectivos conjuntos, rejeita-se a hipótese nula em todos os casos com 99% de confiança. Portanto, para todos os conjuntos de dimensões, a hipótese nula de que as amostras da aplicação 1 e da aplicação 2 venham da mesma distribuição e têm diferenças simetricamente distribuídas em torno de zero foi rejeitada. Dito de outro modo, rejeita-se a hipótese de que as intervenções tiveram efeito nulo sobre os conjuntos de dimensões do *PsyCap* dos participantes.

Além de compreender o efeito geral das intervenções sobre as dimensões do *PsyCap*, também é pertinente avaliar se tais resultados podem ser explicados por diferenças em determinadas variáveis sociodemográficas. Com esse intuito, estimou-se um modelo de regressão linear múltipla (RLM) através do método de mínimos quadrados ordinários (MQO). A diferença em *PsyCap* entre as aplicações 1 e 2 foi utilizada como variável dependente (explicada). Como variáveis independentes (explicativas), foram utilizados:

- Idade: em anos;
- Experiência profissional: tempo de trabalho (tempo trab.) em meses;
- Sexo: variável dicotômica “masculino”, de modo que a interpretação seja feita em relação ao grupo base “feminino”;
- Estado civil: variáveis dicotômicas “casado” e “divorciado”, de modo que a interpretação seja feita em relação ao grupo base “solteiro”;
- Escolaridade: variáveis dicotômicas “doutorado”, “mestrado ou pós-graduação” (me. ou pg) e “superior completo” (sc), de modo que a interpretação seja feita em relação ao grupo base “superior incompleto”;
- Ocupa cargo de liderança: variável dicotômica para representar a situação na qual o indivíduo exerce atividade de liderança no trabalho, de modo que a interpretação seja feita em relação ao grupo base “não ocupa cargo de liderança”.

Apesar do tamanho reduzido da amostra ($n=26$), o modelo estimado resultou numa estatística-F igual a 2,749 com um p-valor associado igual a 0,0373. Isso significa que, com mais de 95% de confiança, é possível rejeitar a hipótese nula de que o modelo estimado não possui significância estatística. Além disso, as estimativas resultaram num coeficiente de determinação (R-quadrado) igual a 0,607, o que significa que a variabilidade das variáveis explicativas respondeu por 60% da variabilidade da variável explicada (diferença em *PsyCap*).

De todas as variáveis explicativas incluídas na regressão, apenas três apresentaram significância estatística com mais de 95% de confiança. Ser do sexo masculino apresentou efeito negativo sobre a diferença em *PsyCap* relativamente a ser do sexo feminino. Da mesma forma, ter doutorado completo exerceu efeito negativo sobre a diferença em *PsyCap* relativamente a ter nível superior incompleto. Em contrapartida, ser casado apresentou efeito positivo sobre a diferença em *PsyCap* relativamente a ser solteiro. Dito de outro modo: homens e indivíduos com doutorado tenderam a apresentar

escores que aumentaram pouco ou que diminuíram após a intervenção, ao passo que indivíduos casados tenderam a apresentar escores que aumentaram após a intervenção. Na tabela 7 são mostradas as informações sobre os coeficientes estimados no modelo de regressão linear múltipla.

Tabela 7.

Coefficientes do modelo de regressão linear múltipla

	Coeficiente	Erro padrão	Estatística-t	P-valor	I.C. 95%
Intercepto	0,116	0,482	0,241	0,813	-0,906 ; 1,138
Idade	0,016	0,014	1,165	0,261	-0,013 ; 0,046
Tempo. Trab.	-0,002	0,002	-1,209	0,244	-0,005 ; 0,001
Masculino	-0,551	0,163	-3,382	0,004***	-0,896 ; -0,206
Casado	0,373	0,158	2,36	0,031**	0,038 ; 0,707
Divorciado	-0,103	0,194	-0,533	0,602	-0,515 ; 0,308
Doutorado	-0,64	0,29	-2,208	0,042**	-1,254 ; -0,026
Me. ou PG	-0,053	0,219	-0,244	0,81	-0,518 ; 0,411
SC	-0,174	0,273	-0,637	0,533	-0,754 ; 0,405
Ocupa cargo de liderança	0,268	0,179	1,5	0,153	-0,111 ; 0,646

Fonte: elaborado pelos autores.

Os resultados relacionados à diminuição dos escores em pessoas do sexo masculino, foi contrário ao encontrado por Lehoczky (2013), que em sua pesquisa verificou escores maiores para pessoas do sexo masculino, em comparação com as do sexo feminino. Essa diferença nos resultados pode ter ocorrido devido ao tamanho da amostra, corroborando com Tennakoon (2017), que não conseguiu testar adequadamente a relação entre gênero e *PsyCap*, tornando difícil determinar o nível de influência que cada grupo de gênero deve sofrer para desenvolver seu *PsyCap*. Contudo, o conhecimento da variação baseada em gênero no *PsyCap* torna-se um requisito para a concepção de qualquer programa de desenvolvimento. Portanto, é essencial retificar o papel do gênero no contexto do *PsyCap* (Tennakoon, 2017).

O nível de qualificação profissional de doutorado pode indicar maior plasticidade, sensibilidade e abertura ao aprendizado, conforme discutido por (Luthans & Youssef-Morgan, 2017). Isso explicaria escores mais altos para este grupo uma vez que tal nível de escolaridade no caso da amostra pesquisada corresponde a participantes que ocupam o cargo de professor do magistério superior, que possuem em suas atividades laborais a premissa do aprender e ensinar, o que pode interferir na forma como foram impactados pelas intervenções. No entanto as variações em *PsyCap* foram menores para este grupo, ou seja, embora o argumento de Luthans e Youssef-Morgan (2017) seja válido, não se aplica aos resultados encontrados neste estudo. Uma hipótese para isso talvez seja de que a experiência, a expertise e a posição de autoridade possam reduzir a sensibilidade do participante ou abertura para o desenvolvimento, porém essa hipótese deve ser testada em pesquisas futuras.

Considerações Finais

Mudanças nos cenários econômicos, sociais e políticos nos últimos anos, aliadas aos inúmeros desafios enfrentados nos contextos laborais tornam o *PsyCap* um constructo cada vez mais notório e importante no cenário organizacional e do trabalho. As descobertas empíricas apontam que intervenções para o desenvolvimento de recursos psicológicos positivos têm tido efeitos positivos sobre o *PsyCap*. Além disso, as análises estatísticas inferenciais demonstraram que o efeito positivo no aumento dos escores em *PsyCap* proporcionado pelas intervenções ocorreria independentemente das características amostrais, ou seja, assim como apontado na literatura, intervenções psicológicas positivas tenderão a ter um efeito médio favorável em seus participantes.

Nesse sentido, a criação de programas pautados em intervenções psicológicas que visem o desenvolvimento do *PsyCap*, além de eficazes podem ser de fácil manejo e execução, podendo influenciar em outras variáveis como bem-estar, retenção de pessoas, *coping* etc. Desenvolver o *PsyCap* no contexto de trabalho, ainda é um desafio para a gestão das pessoas, tendo em vista que envolve planejamento e compreensão dos conceitos na teoria e na prática, e demanda esforços no sentido de programar e realizar atividades / capacitações que propiciem momentos de reflexão e de aprendizado.

Algumas limitações para a extensão dos resultados deste estudo devem ser consideradas em pesquisas futuras. Destaque para o tamanho e tipo das amostras a serem pesquisadas. O estudo aqui realizado pautou-se em uma população bastante específica (uma universidade pública), com participantes que possuem alto nível de escolaridade.

Estudos que comparem os efeitos do desenvolvimento do *PsyCap* em trabalhadores do contexto privado e público são recomendados. Quanto à aplicabilidade do estudo, espera-se que os resultados encorajem pesquisadores e profissionais do campo da psicologia organizacional e do trabalho e da psicologia positiva a considerarem a implementação o desenvolvimento e a mensuração dos programas de desenvolvimento individual e coletivo. Intervenções psicológicas que busquem desenvolver o *PsyCap* e outras qualidades psicológicas podem auxiliar e fortalecer recursos psicológicos que propiciam a manutenção da saúde mental, qualidade de vida, do bem-estar e da felicidade, além de trazerem resultados positivos para as organizações.

Referências

- Alexandre, N. C. (2017). O impacto da Felicidade e do Capital Psicológico Positivo nas Atitudes e nos Comportamentos dos colaboradores. *Dissertação de mestrado*, Escola Superior de Tecnologia e Gestão do Instituto Politécnico de Leiria, Portugal. <https://iconline.ipleiria.pt/bitstream/10400.8/2624/1/Dissertação%20-%20MGE%20-%20Nélia%20Alexandre.pdf>
- Avey, J., Avolio, B., & Luthans, F. (2011). Experimentally analyzing the impact of leader positivity on follower positivity and performance. *The Leadership Quarterly*, 22, 282- 294. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2011.02.004>
- Avey, J., Luthans, F., & Jensen, S. M. (2009). Psychological capital: a positive resource for combating employee stress and turnover. *Human Resource Management*, 48(5), p. 677–693. <https://doi.org/10.1002/hrm.20294>
- Boehs, S. T. M., & Silva, N. (2017). *Psicologia Positiva nas Organizações e no Trabalho: conceitos fundamentais e sentidos aplicados*. São Paulo: Vetor, 2017.
- Csikszentmihalyi, M. *Flow: a psicologia do alto desempenho e da felicidade*. São Paulo: Objetiva. 2020.
- Diener, E., Wirtz, D., Tov, W. et al. (2010). New Well-being Measures: Short Scales to Assess Flourishing and Positive and Negative Feelings. *Social Indicator Research*, 97(2), 143-156. <https://doi.org/10.1007/s11205-009-9493-y>
- Ebers, G. G., Niemec, R. M., & Jacinto, A. M. F. L. (2021). Forças de caráter e compaixão na Psicoterapia Positiva. In: Rodrigues, M. & Pereira, D. S. *Psicologia Positiva: dos conceitos à aplicação* (386-410). Novo Hamburgo: Sinopsys.
- Farsen, T. C., Scapini, A., Furlanetto, S., & Bogoni Costa, A. B. (2018). Resiliência: aprendendo a lidar positivamente com as adversidades. In N. Silva & T. C. Farsen

- (Org.). *Qualidades Psicológicas nas Organizações: desenvolvimento, mensuração e gestão* (111-122). 1ed. São Paulo: Vetor, p. 111-122.
- Fontes, A., & Dello Russo, S. (2020). An Experimental Field Study on the Effects of Coaching: The Mediating Role of Psychological Capital. *Applied Psychology: An International Review*, 0 (0), 1–30. <https://doi.org/10.1111/apps.12260>
- Harms, P., & Luthans, F. (2012). Measuring implicit psychological constructs in organizational behavior: an example using psychological capital. *Journal of Organizational Behavior*, 33, 589–594. <https://doi.org/10.1002/job.1785>
- Hutz, C. S. (2018). Prefácio. In N. Silva & T.C. Farsen (Org.). *Qualidades Psicológicas Positivas nas Organizações: mensuração, desenvolvimento e gestão* (9-10). São Paulo: Vetor.
- Lehoczky, M. H. (2013). The socio-demographic correlations of psychological capital. *European Scientific Journal*, *ESJ*, 9(29). <https://doi.org/10.19044/esj.2013.v9n29p%op>
- Luthans, F., Avey, B. J., Avolio, S., & Peterson, J. (2010). The development and resulting Performance Impact of Positive Psychological Capital. *Human Resource Development Quarterly*, 21(1), 41-67. <https://doi.org/10.1002/hrdq.20034>
- Luthans, F., Avey, J. B., & Patera, J. L. (2008). Experimental analysis of a web-based training intervention to develop positive psychological capital. *Academy of Management Learning and Education*, 7, 209-221. <https://doi.org/10.5465/amle.2008.32712618>
- Luthans, F., Avey, J. B., Avolio, B. J., Norman, S. M., & Combs, G. J. (2006). Psychological capital development: toward a micro-intervention. *Journal of Organizational Behavior*, 27, 387-393. <https://doi.org/10.1002/job.373>
- Luthans, F., Luthans, K., & Luthans, B. (2004). Positive Psychological capital: Going beyond human and social capital. *Business Horizons*, 47(1), 45-50. <https://doi.org/10.1016/j.bushor.2003.11.007>
- Luthans, F., Youssef-Mongan, C. M., & Avolio, B. J. (2015). *Psychological Capital and Beyond*. New York, NY: Oxford University Press.
- Luthans, F., Youssef, C. M., & Avolio, B. J. (2007). *Psychological Capital: developing the human competitive edge*. New York, NY: Oxford University Press.
- Luthans, F., & Youssef-Morgan, C.M. (2017). Psychological capital: An evidence-based positive approach. *Annual Review of Organizational Psychology and*

- Organizational Behavior*, 4, 339–366. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032516-113324>
- Marujo, H. Á., Neto, L. M., Caetano, A., & Rivero, A. (2007). Revolução positiva: Psicologia positiva e práticas apreciativas em contextos organizacionais. *Revista Comportamento organizacional e gestão*, 13(1), 115-136. http://www.scielo.mec.pt/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0872-96622007000100007&lng=pt&tlng=pt.
- Mendonça, H., Caetano, A., Ferreira, M. C., Sousa, I. F., & Silva, A. J. (2014). Florescimento no trabalho. In M. M. M. Siqueira (Org.). *Novas medidas do comportamento organizacional: ferramentas de diagnóstico e gestão* (172-177). Volume 2. Porto Alegre: Artmed.
- Neves, A. F. C. (2016). Capital psicológico positivo e Auto-Liderança: um estudo com intervenção formativa. *Dissertação de Mestrado*, Políticas de Desenvolvimento de Recursos Humanos, Instituto Superior de Ciências Sociais e Políticas, Lisboa, Portugal. <https://www.repository.utl.pt/handle/10400.5/13050>
- Newman, A., Ucbasaran, D., Zhu, F., & Hirst, G. (2014). Psychological capital: A review and synthesis. *Journal of Organizational Behavior*, 35, S120–S138. <https://doi.org/10.1002/job.1916>
- Niemec, R. M. (2019). *Intervenções com forças de carácter: um guia de campo para praticantes*. São Paulo: Hogrefe.
- Norman, S. M., Avey, J. B., Nimnicht, J. L., & Pigeon, N. G. (2010). The interactive effects of psychological capital and organizational identity on employee organizational citizenship and deviance behaviors. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 20(10), 1-12. <https://doi.org/10.1177/1548051809353764>
- Oliveira, K. S., & Nakano, T. C. (2018). Avaliação da resiliência em Psicologia: revisão do cenário científico brasileiro. *Psicologia em Pesquisa*, 12(1), 73-83. <https://dx.doi.org/10.24879/2018001200100283>
- Ortega-Maldonado, A., Solares, J., Meneghel, I., & Salanova, M. (2016). Más recursos para mayor bienestar: Resultados de una micro-intervención positiva en pre-profesionales. *III Congreso Nacional de Psicología Positiva*, Baeza, Espanha. https://dspace.unia.es/bitstream/handle/10334/3628/978-84-7993-311-1_Congreso.pdf

- Peláez Zuberbuhler, M. J., Salanova, M., & Martínez, I. M. (2020). Coaching-Based Leadership Intervention Program: A Controlled Trial Study. *Frontiers in Psychology*, (10), 3066. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.03066>
- Seligman, M. (2019). *Felicidade Autêntica: use a psicologia positiva para alcançar todo seu potencial*. 2a Ed. Rio de Janeiro: Objetiva.
- Seligman, M., & Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive psychology: An introduction. *American Psychologist*, 55, 5–14. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/0003-066X.55.1.5>
- Silva, N., & Farsen, T. C. (2018). *Qualidades Psicológicas nas Organizações: mensuração, desenvolvimento e gestão*. São Paulo: Vetor.
- Silva, N., Cervo, C. S., & Bento, A. (2018). Uma visão sistêmica do Comportamento Organizacional Positivo (COP). In N. Silva & T.C. Farsen (Org.). *Qualidades Psicológicas Positivas nas Organizações: mensuração, desenvolvimento e gestão* (37-54). São Paulo: Vetor.
- Siqueira, M. M. M., Martins, M. C. F. M., & Souza, W. S. (2014). Capital Psicológico No Trabalho. In M. M. M Siqueira (Org.). *Novas medidas do comportamento organizacional: ferramentas de diagnóstico e gestão* (65-78). Volume 2. Porto Alegre: Artmed.
- Snyder, C. R., & Lopez, S. J. (2009). *Psicologia Positiva: uma abordagem científica e prática das qualidades humanas*. Porto Alegre, Brazil: Artmed.
- Story, J. S. P., Youssef, C. M., Luthans, F., Barbuto, J. E., & Bovaird, J. (2013). Contagion effect of global leaders' positive psychological capital on followers: Does distance and quality of relationship matter? *International Journal of Human Resource Management*, 24, 2534–2553. <https://doi.org/10.1080/09585192.2012.744338>
- Tennakoon, N. (2017). What makes them different? The moderating effect of gender towards the association between psychological capital and entrepreneurial orientation. *International Journal of Innovative Research and Knowledge*, 2(7). https://www.researchgate.net/publication/307579864_The_gender_differences_in_psychological_capital_towards_entrepreneurial_orientation
- Tian, F., Shu, Q., Cui, Q., Wang, L., Liu, C. & Wu, H. (2020). The Mediating Role of Psychological Capital in the Relationship Between Occupational Stress and Fatigue: A Cross-Sectional Study Among 1,104 Chinese Physicians. *Frontiers in Public Health*, (8), 12. <https://doi.org/10.3389/fpubh.2020.00012>

- Vázquez, C. (2013). La psicología positiva y sus enemigos: una réplica en base a la evidencia empírica. *Papeles del Psicólogo*, 34, 91-115. <http://www.papelesdelpsicologo.es/pdf/2233.pdf>
- Yang, S., Huang, H., Qiu T., Tian, F., Gu, Z., Gao, X., & Wu, H. (2020). Psychological Capital Mediates the Association Between Perceived Organizational Support and Work Engagement Among Chinese Doctors. *Frontiers in Public Health*, (8)149, 1-8. <https://doi.org/10.3389/fpubh.2020.00149>
- Youssef, C. M., & Luthans, F. (2007). Positive Organizational Behavior in the Workplace: The Impact of Hope, Optimism, and Resilience. *Journal of Management*, 33(5), 774-800. <https://doi.org/10.1177/0149206307305562>

Estudo 3

Intervenções em Psicologia Positiva: desenvolvendo qualidades psicológicas em servidores públicos⁵

Thaís Cristine Farsen

Narbal Silva

Resumo: Inicialmente as intervenções em psicologia positiva eram realizadas em âmbito clínico visando auxiliar no tratamento em quadros de ansiedade e depressão. Com a entrada da psicologia positiva no âmbito organizacional e de trabalho tem-se também a possibilidade de aplicação da psicologia positiva nesse contexto. A presente pesquisa teve como foco um programa de intervenções baseadas na psicologia positiva com foco em capital psicológico, criatividade, inteligência emocional, gratidão e felicidade. A partir de uma abordagem qualitativa entrevistou-se dez servidores técnicos e docentes de uma universidade pública do sul do Brasil que participaram do programa. Os resultados compuseram dois eixos temáticos de antecedentes e consequentes do desenvolvimento de qualidades psicológicas positivas. Verificou-se que alguns fatores como as necessidades de desenvolvimento do participante e seu momento de vida interferiram no seu aproveitamento. Além disso, os resultados demonstram que as intervenções favoreceram o desenvolvimento de habilidades individuais, sociais e voltadas ao trabalho. Destaca-se o papel das intervenções no favorecimento da saúde mental e do bem-estar dos participantes, além do aumento na capacidade de iniciativa, flexibilidade e resiliência. Palavras-chave: intervenções em psicologia positiva; capital psicológico; inteligência emocional; criatividade; gratidão; felicidade; psicologia organizacional positiva.

Abstract: Initially, positive psychology interventions were carried out in a clinical context, aiming to assist in the treatment of anxiety and depression. With the entry of positive psychology in the organizational and work context, there is also the possibility of applying positive psychology in this context. The present research focused on a program of interventions based on positive psychology with a focus on psychological capital, creativity, emotional intelligence, gratitude and happiness. Based on a qualitative approach, ten technical workers and professors from a public university in southern Brazil

⁵ Artigo submetido para publicação na Revista de Psicología – Puc Peru, Qualis Capes A2.

who participated in the program were interviewed. The results comprised two thematic axes, antecedents and consequences of the development of positive psychological qualities. It was found that some factors such as the participant's development needs and their moment of life interfered with their use. Furthermore, the results demonstrate that the interventions favored the development of individual, social and work-oriented skills. The role of interventions in favoring the mental health and well-being of the participants is highlighted, in addition to increasing the capacity for initiative, flexibility and resilience.

Keywords: positive psychology interventions; psychological capital; emotional intelligence; creativity; gratitude; happiness; positive organizational psychology.

Resumen: Inicialmente, las intervenciones en psicología positiva se llevaron a cabo en un contexto clínico, con el objetivo de ayudar en el tratamiento de la ansiedad y la depresión. Con la entrada de la psicología positiva en el contexto organizacional y laboral, también existe la posibilidad de aplicar la psicología positiva en este contexto. La presente investigación se centró en un programa de intervenciones basado en la psicología positiva con foco en el capital psicológico, la creatividad, la inteligencia emocional, la gratitud y la felicidad. Con base en un enfoque cualitativo, se entrevistó a diez técnicos y profesores de una universidad pública del sur de Brasil que participaron del programa. Los resultados comprendieron dos ejes temáticos, antecedentes y consecuencias del desarrollo de cualidades psicológicas positivas. Se encontró que algunos factores como las necesidades de desarrollo del participante y su momento de vida interfirieron con su uso. Además, los resultados demuestran que las intervenciones favorecieron el desarrollo de habilidades individuales, sociales y laborales. Se destaca el papel de las intervenciones en favorecer la salud mental y el bienestar de los participantes, además de incrementar la capacidad de iniciativa, flexibilidad y resiliencia.

Keywords: intervenciones en psicología positiva; capital psicológico; inteligencia emocional; creatividad; gratitud; felicidad; psicología organizacional positiva.

Introdução

A Psicologia como ciência teve sua história baseada na construção de conhecimento e prática voltados ao tratamento e mitigação de doenças, déficits e transtornos mentais (Snyder & Lopez, 2009). Nessa égide aspectos voltados a saúde ótima e ao desenvolvimento pleno estiveram por vezes fora do foco principal da Psicologia

(Vásquez, 2013). A partir da década de 90, mais especificamente em 1998 com a posse de Martin Seligman na Associação Americana de Psicologia (APA) inicia-se um novo movimento, a Psicologia Positiva (Seligman & Csikszentmihalyi, 2000).

O estudo e prática em Psicologia Positiva está baseado nos pontos fortes das pessoas, grupos e organizações e na suposição humanística de que as pessoas são basicamente saudáveis e cheias de recursos e tem o desejo de levar uma vida significativa e gratificante (Pelaéz, Coó & Salanova, 2019). O objetivo principal desta subárea da Psicologia é construir qualidades psicológicas positivas (Silva & Farsen, 2018) a fim de facilitar o funcionamento ótimo de indivíduos e organizações (Seligman & Csikszentmihalyi, 2014).

Auxiliando para a aplicação da Psicologia Positiva criou-se o conceito de Intervenções em Psicologia Positiva, ou *Positive Psychology Interventions* (PPIs), foco do presente artigo. O primeiro estudo encontrado sobre esse tema é o de Sin e Lyubomirsky (2009). Em sua meta análise voltada a compreensão de intervenções que pudessem auxiliar para o tratamento da depressão, as autoras definiram as PPIs como treinamentos, exercícios ou terapia, destinadas a aumentar a incidência de sentimentos, cognições ou comportamentos positivos. Tais intervenções seriam o oposto das que visam reduzir os sintomas, problemas ou distúrbios, caracterizando-se como meios que favorecem o desenvolvimento pleno e de qualidades psicológicas (Sin & Lyubomirsky, 2009), além de aumentar o bem-estar das pessoas (Bolier et al., 2013).

Como o próprio nome sugere, as intervenções em psicologia positiva são planejadas e aplicadas usando-se os conceitos da Psicologia Positiva, e na prática em organizações podem ser operacionalizadas na forma de treinamentos, sessões de coaching ou outros, realizados com base no estímulo de experiências subjetivas positivas, bem como na construção de estados psicológicos positivos ou virtudes cívicas (Meyers, Woerkom & Bakker, 2013). Conforme os autores por último referidos, são comuns métodos interventivos capazes de promover a lembrança ativa de momentos queridos (ou seja, nutrir experiências subjetivas positivas), trabalhando a identificação e o desenvolvimento de forças de caráter (ou seja, favorecendo o fortalecimento de características e estados individuais positivos), bem como características positivas e desejáveis para as organizações em geral (ou seja, favorecendo a construção de virtudes cívicas etc.). Tais intervenções tem como propósito promover o bem-estar, por exemplo, imaginando o seu melhor eu possível (Best Possible Self) (King, 2001), realizando atos

de bondade (Curry et al., 2018), ou vivenciando emoções positivas a partir da reflexão diária sobre três coisas boas que lhe ocorreram no dia (Seligman et al., 2005).

Constantini e Sartori (2018) salientam que as descobertas de estudos sobre intervenções em psicologia positiva realizadas em contextos de trabalho demonstram que tais intervenções favorecem o bem-estar dos funcionários. O aumento do bem-estar, por sua vez, interfere em outras variáveis presentes no ambiente de trabalho, tais como a diminuição das intenções de saída da organização (Griffeth, Hom & Gaertner, 2000). Os efeitos das PPIs também estão relacionados ao aumento da criatividade (Fredrickson, 2003), facilitação da construção de recursos cognitivos, físicos e sociais (Cohn & Fredrickson, 2010; Fredrickson et al., 2008), melhora da saúde física dos participantes (Emmons & McCullough, 2003) e redução dos sintomas e risco a depressão (Fredrickson et al., 2008; Seligman, Rashid & Parks, 2006).

As intervenções baseadas na PP podem ser caracterizadas de diversas formas. Um tipo dessas intervenções é o Coaching, o qual é baseado em forças de caráter. O estudo desenvolvido por Pelaéz, Coe e Salanova (2019) demonstrou que esse tipo de intervenção foi eficaz em ajudar os participantes nos seus processos de autoconhecimento e conhecimento sobre suas forças de caráter e recursos pessoais. Estudos anteriores como o de Franklin e Doran (2009) verificaram que o coaching tem um impacto positivo em características psicológicas como a autoeficácia, resiliência e esperança.

As intervenções em capital psicológico ou Psychological Capital Interventions (PCI), criadas a partir de um modelo proposto por Luthans et al., (2006) também se caracterizam como uma PPI, sendo comumente aplicadas em ambientes de trabalho. O capital psicológico ou PsyCap é um constructo multidimensional composto por quatro dimensões: autoeficácia, otimismo, esperança (Luthans, Youssef & Avolio, 2007). A aplicação e desenvolvimento do PsyCap a partir das PCI se dá a partir de técnicas que possibilitem o encorajamento, o desenvolvimento da confiança para gerar planos para atingir seus objetivos, a orientação para o estabelecimento de objetivos pessoais e o conhecimento sobre os recursos e metas necessários ao seu alcance. Nas PCI os participantes podem ainda ser orientados sobre a importância de se buscarem caminhos diferentes para o alcance de um mesmo objetivo e também a considerarem os obstáculos que podem enfrentar, além de descobrirem alternativas e soluções para superá-los, favorecendo o desenvolvimento da resiliência. A resiliência, na visão dos autores, deve ser desenvolvida a partir de estratégias baseadas na melhoria de recursos pessoais como a proatividade e a flexibilidade. No modelo PCI, os funcionários que participam da

intervenção devem ser incentivados a perceberem suas reações e comentários a eventos negativos presentes no trabalho. Em seguida, eles devem refletir sobre os comportamentos diferentes que poderiam ter, fazendo uso da resiliência. Já para o desenvolvimento do otimismo, os participantes devem ser orientados a considerar "eventos ruins" como potenciais desafios ou obstáculos e, em seguida, usar os métodos para desenvolver a esperança de criar caminhos alternativos para superar problemas. (Luthans et al., 2006; Luthans & Youssef-Morgan, 2017).

Como as atividades profissionais tendem a ocupar grande parte da vida na população adulta (Meier, Semmer & Gross, 2014), espera-se que características pessoais que favoreçam o desempenho da tarefa do trabalho influenciem positivamente os indicadores globais de bem-estar e saúde mental. Em termos organizacionais, estratégias de intervenção que promovam o desenvolvimento do trabalhador podem ter efeitos positivos no bem-estar e, portanto, devem ser incentivadas, elaboradas e implementadas (Adair, Kennedy & Sexton, 2020). Além disso, até 40% do nível de positividade de uma pessoa está aberto ao desenvolvimento intencional e ao autocontrole, de modo que o desenvolvimento do *PsyCap* e de outras qualidades psicológicas positivas (Silva & Farsen, 2018) estão dentro desses 40%. Nesse processo a natureza e a educação ocupam um papel importante pois interagem ao longo do tempo (Avolio, 2011).

Embora tais descobertas sejam importantes para um maior conhecimento sobre os efeitos e as características das intervenções em psicologia positiva, o campo de pesquisa sobre intervenções em psicologia positiva realizadas no âmbito do trabalho e das organizações ainda está em sua infância (Meyers, Van Woerkom & Bakker, 2013). Além disso, ainda há muito trabalho a ser feito para testar se tais intervenções podem de fato influenciar o desenvolvimento de estados afetivos positivos e construtos relacionados ao trabalho e às organizações (Costantini & Sartori, 2018). Portanto, o objetivo do presente artigo é compreender os efeitos de um programa de desenvolvimento composto por intervenções em psicologia positiva a partir da percepção dos participantes.

Método

Para atingir o objetivo proposto realizou-se um estudo longitudinal de abordagem qualitativa, com nível de mensuração nominal, com servidores técnicos e docentes de uma universidade pública do sul do Brasil, os quais participaram de um programa composto por intervenções baseadas na psicologia positiva. O estudo caracterizou-se

como longitudinal pois foi realizado com um intervalo médio de 7 meses após a realização das intervenções.

O projeto de pesquisa do qual faz esse estudo faz parte foi previamente submetido ao Comitê de Ética em Pesquisa com Seres Humanos da Universidade Federal de Santa Catarina e aprovado conforme Parecer número 3.094.044.

Contexto de realização da pesquisa

As intervenções foram aplicadas em duas turmas, uma com 21 pessoas e outra com 16 pessoas, sendo realizadas em 9 encontros presenciais com duração de 4h em cada uma das turmas. A população do estudo consistiu em servidores técnicos e docentes de uma universidade pública federal, que buscaram pelo programa de intervenções de forma voluntária, como forma de desenvolver habilidades que possam ser utilizadas em suas vidas profissionais e pessoais. O programa teve como objetivo o desenvolvimento de qualidades psicológicas positivas que englobam as dimensões do Capital Psicológico (*PsyCap*) e outras habilidades como inteligência emocional, gratidão, criatividade e felicidade (Silva & Farsen, 2018). Em estudos anteriores verificou-se que essas qualidades podem favorecer variáveis organizacionais e individuais como o bem-estar, saúde mental, engajamento e satisfação no trabalho (Da, He & Zhang, 2020; Kloos et al., 2019; Woo et al., 2019; Van Agteren, Iasiello & Lo, 2018; Yuan et al., 2014). As estratégias metodológicas utilizadas nas intervenções foram: exposição dialogada do conteúdo; envio de estratégias para reflexão a ser feita em casa, dinâmicas de grupo, uso de músicas e vídeos e realização de tarefas lúdicas. O Quadro 1 apresenta as temáticas abordadas em cada encontro e demais características das intervenções.

Quadro 1 – *Caracterização das intervenções em psicologia positiva*

Encontro	Tema do encontro	Caracterização da intervenção
1	Introdução a psicologia positiva	Aspectos históricos da psicologia positiva Temas foco da psicologia positiva Aplicação do Inventário de Capital Psicológico (Tempo 1)
2	Otimismo	Aspectos teóricos sobre otimismo Utilizando o otimismo explicativo para lidar com a vida Elaboração de cartazes

		Dinâmica de grupo
3	Esperança	Aspectos teóricos sobre esperança Exercício de autoconhecimento Definição de caminhos e metas para o alcance de objetivos Dinâmica de grupo
4	Autoeficácia	Aspectos teóricos sobre autoeficácia Construção e desconstrução de crenças Exercício de autoconhecimento Dinâmica de grupo
5	Resiliência	Aspectos teóricos sobre resiliência História de vida, adversidades e estratégias de enfrentamento Exercícios de autoconhecimento Dinâmica de grupo
6	Criatividade	Aspectos teóricos sobre criatividade História substantivada Exercício de resolução de problemas Dinâmica de grupo
7	Inteligência emocional	Aspectos teóricos sobre inteligência emocional Exercício de autoconhecimento Dinâmica de grupo
8	Gratidão	Aspectos teóricos sobre gratidão Carta da gratidão Dinâmica de grupo
9	Felicidade	Aspectos teóricos sobre felicidade Dinâmica de grupo Aplicação do Inventário de Capital Psicológico (Tempo 2)

Fonte: elaborado pelos autores

No primeiro dia das intervenções foi realizada a aplicação de um instrumento de coleta de dados composto por duas partes. A primeira foi elaborada pelos autores e teve como objetivo coletar os dados sociodemográficos dos participantes como idade, sexo,

estado civil, escolaridade, formação, tempo de trabalho, cargo e local de trabalho dentro da universidade. A segunda parte do instrumento consistiu na medida utilizada para mensuração do Capital Psicológico dos servidores. Utilizou-se o Inventário de Capital Psicológico (ICPT-25) validado no Brasil por Siqueira et al. (2014). A partir dos resultados do ICPT-25, realizou-se análise dos escores de cada participante, verificando-se o comportamento dos escores após a intervenção.

Participantes

Para este estudo levou-se em consideração as diferenças positivas (aumento nos escores) no nível de *PsyCap*, sendo convidados para esta pesquisa os participantes com as maiores diferenças nos escores de *PsyCap* comparando-se a primeira e a segunda aplicação. Os escores dos participantes da pesquisa são apresentados na tabela 1.

Tabela 1.

Diferenças de PsyCap aplicação 1 e 2, antes e após a intervenção.

ID	PsyCap I	PsyCap II	Aumento
FE2	3,12	4,36	1,24
AT1	3,08	4,12	1,04
FA2	3,4	4,24	0,84
ED1	4,04	4,8	0,76
GF1	3,16	3,76	0,6
TA1	3,72	4,24	0,52
LO2	2,72	3,12	0,4
JS2	4,36	4,6	0,24
EG2	3,68	3,88	0,2
HP2	4,48	4,68	0,2

Fonte: Elaborado pelos autores

Os participantes foram convidados a participar da pesquisa seguindo as maiores diferenças de escores e o sexo, visando englobar na pesquisa tanto homens e mulheres, embora as maiores diferenças de escores em *PsyCap* tenham sido das participantes mulheres. O convite foi feito via *e-mail*, explicando-se novamente os objetivos da pesquisa e solicitando-se que o TCLE fosse assinado para efetivação do aceite. Agendou-se horários específicos com cada participante em média oito meses após a sua participação nas intervenções.

Assim, participaram do estudo 10 servidores da universidade, sendo 60% mulheres e 40% homens, com estado civil casado (50%), solteiro (40%) e divorciado (10%). A média de tempo de trabalho foi de 63,1 meses (5 anos e dois meses mais ou menos) e desvio padrão de 40,26. As formações e cargos ocupados na instituição variaram desde técnico em assuntos educacionais a docente, com formação em ensino superior incompleto a pós-doutorado. A tabela 2 resume as informações da amostra pesquisada, utilizando-se para identificação dos participantes códigos formados por duas letras e um número.

Tabela 2.

Caracterização da amostra

ID	S e x o	Idade	Estado Civil	Escolaridade	Formação Profissional	Tempo de trabalho (em meses)	Cargo
TA1	F	41	Casado	Mestrado	Economia	126	Assistente em Adm.
GF1	F	48	Casado	Pós-doutorado	Engenharia	96	Professora
FE2	F	39	Casado	Mestrado	Serviço Social	84	Assistente Social
ED1	F	46	Divorciado	Doutorado Incompleto	Administração	72	Assistente em Adm.
LO2	M	35	Solteiro	Superior incompleto	Mecânica/Gestão Pública	72	Técnico em mecânica
EG2	M	34	Casado	Doutorado	Biologia	65	Professor
AT1	F	31	Solteiro	Mestrado	Biologia	24	Bióloga
HP2	M	36	Solteiro	Pós-graduação	Letras port/ing	5	Técnico em assuntos educacionais
FA2	F	26	Solteiro	Pós-graduação	Farmácia	3	Técnico de laboratório
JS2	M	30	Casado	Superior Completo	Cinema	84	Técnico em audiovisual

Fonte: elaborado pelos autores

Instrumentos e procedimentos

Antes de realizar a coleta dos dados foi realizado um estudo piloto com duas servidoras que participaram em versões anteriores do Programa no ano de 2018 para verificar a adequação do roteiro de entrevista e o ajuste semântico das questões. O estudo piloto tem grande valia para o pesquisador, uma vez que proporciona mais experiência

sobre o seu contexto de pesquisa antes da coleta principal, podendo revelar falhas sutis a serem revisadas antes da execução do estudo (Bailer, Tomitch, & D'Ely, 2011). Após a realização do estudo piloto foram alteradas a ordem de algumas questões, realizados ajustes para maior clareza e coesão do texto e foram excluídas duas questões que repetiam informações já presentes no roteiro.

A coleta dos dados aconteceu nos meses de junho e julho de 2020, via *Skype* ou *Google Meet*. Todos os participantes assinaram digitalmente o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido, e, em seguida, participaram das entrevistas que foram gravadas em áudio, com o prévio consentimento do participante, para transcrição posterior. A duração das entrevistas variou de 36 a 70 minutos. Os conteúdos das entrevistas foram compreendidos e classificados de forma conjunta, por meio da análise de conteúdo (Bardin, 2011), especialmente pela utilização da técnica de categorização temática.

Para realização do estudo, utilizou-se durante as intervenções, antes das entrevistas, o método de observação participante. Conforme Denzin (1989, p. 157-158), a observação participante consiste em “uma estratégia de campo que combina, simultaneamente, a análise de documentos, a entrevista de informantes, a participação, a observação direta, e a introspecção”. Nessa ótica, os participantes são vistos como sujeitos que contribuem para o estudo (Serva & Jaime Júnior, 1995). Conforme Angrosino (2009) a observação participante é uma estratégia que facilita a coleta de dados no campo e combina o papel do pesquisador (participante de algum modo) com técnicas de coleta de dados (observação). No caso da presente pesquisa os pesquisadores foram também coordenadores de encontros específicos, sendo responsáveis por algumas das intervenções, e observando a aplicação de todas as demais intervenções que compuseram o programa. Além disso, também foram utilizados dados documentais oriundos dos relatórios elaborados pelos ministrantes do curso; registros fotográficos e audiovisuais das atividades realizadas; análise das atividades reflexivas e de autoconhecimento realizadas pelos servidores durante as intervenções; roteiro de atividades e apresentações de slides utilizados pelos ministrantes; além das avaliações e registros fornecidos pela universidade onde o programa ocorreu.

A seguir são apresentados e discutidos os resultados da pesquisa.

Resultados e discussão

Para melhor entendimento acerca dos efeitos das intervenções expressados pelos participantes foram criadas sete categorias, sendo quatro delas pertencentes ao eixo

temático “antecedentes” e três ao eixo temático “consequentes”. Os antecedentes referem-se aos aspectos que, conforme a percepção dos participantes, influenciaram seu processo de desenvolvimento em relação às qualidades psicológicas positivas. Já os consequentes referem-se aos aspectos desenvolvidos a partir da participação no programa de intervenções em psicologia positiva. O Quadro 1 apresenta os eixos e suas respectivas categorias e subcategorias, além da síntese das subcategorias.

Quadro 1. *Categorias de análise*

Categorias de Análise			
Eixo temático	Categorias	Subcategorias	Síntese do seu significado
Antecedentes	1. Características individuais	Motivações pessoais Momento de vida	Motivações pessoais, características de personalidade e momento de vida interferem no desenvolvimento das qualidades psicológicas positivas.
	2. Relacionamentos interpessoais	Papel do grupo da intervenção Papel dos colegas de trabalho (pares e chefia)	A qualidade dos relacionamentos estabelecidos dentro e fora do grupo de intervenção interferem no desenvolvimento das qualidades psicológicas positivas.
	3. Contexto e condições de trabalho	Dificuldades com o trabalho Escassez de recursos Tempo de trabalho	Condições de trabalho físicas, estruturais, organizacionais e humanas favorecem ou não o desenvolvimento das qualidades psicológicas positivas.
	4. Estratégias utilizadas nas intervenções	Apresentação de aspectos teóricos Dinâmicas que utilizem os sentidos Exercícios de reflexão e autoconhecimento	As estratégias de ensino-aprendizagem utilizadas pelos facilitadores, tanto teóricas, quanto práticas e reflexivas facilitam o desenvolvimento das qualidades psicológicas positivas.
Consequentes	5. Habilidades pessoais	Desenvolvimento de qualidades psicológicas positivas Melhora na saúde mental Aumento do bem-estar	Corresponde ao desenvolvimento de habilidades individuais que favorecem o bem-estar, a autoestima, autorresponsabilidade etc. Tais habilidades favorecem a saúde mental do participante.
	6. Habilidades Sociais	Desenvolvimento de qualidades psicológicas positivas que favorecem os relacionamentos Compreensão dos limites eu e outro Capacidade de compartilhar os aprendizados com outras pessoas	Corresponde ao desenvolvimento de habilidades sociais que favorecem os relacionamentos interpessoais dentro e fora do trabalho tais como escuta ativa, empatia, compreensão dos limites eu-outro, relações de ajuda e rede de compartilhamento de aprendizados.

7. Habilidades para o trabalho	Desenvolvimento de qualidades psicológicas positivas que favorecem a realização do trabalho	Corresponde ao desenvolvimento de habilidades que favorecem a execução do trabalho desenvolvido pelo participante, através de habilidades como iniciativa, proatividade e capacidade de resolução de problemas.
--------------------------------	---	---

Fonte: elaborado pelos autores.

A seguir serão apresentados os resultados em cada um dos eixos temáticos com suas respectivas categorias e subcategorias.

Antecedentes no desenvolvimento das qualidades psicológicas

No eixo temático referente aos antecedentes, temos quatro categorias que englobam os fatores que influenciaram a forma como os participantes vivenciaram as intervenções. A primeira delas corresponde às características individuais e é composta pelas subcategorias motivações pessoais e momento de vida. Nessa categoria incluem-se os conteúdos que demonstram que os desejos de desenvolvimento, assim como as necessidades específicas de cada participante no momento em que iniciaram sua participação no programa, determinam o foco de atenção dado sobre os recursos psicológicos apresentados. Ou seja, o desenvolvimento do participante se dá de modo mais intenso nos aspectos que lhe são de maior interesse no momento da participação das intervenções, ou nos aspectos que ele percebe como mais deficitário no início de sua participação nas intervenções.

Os participantes salientaram que o desenvolvimento das suas qualidades psicológicas foi influenciado por diversos aspectos, sendo um deles a necessidade específica que possui no momento das intervenções, conforme demonstra o trecho de fala a seguir destacado “(...) *a gente passa por um processo de se conhecer mais, e conhecer mais sobre cada uma das qualidades né, em muitos casos a gente ganha mais aonde a gente conhece menos*”. (EG2). A fala de EG2 demonstra que no seu caso o desenvolvimento se deu de forma mais intensa nos aspectos que ele conhecia menos. Esse resultado vai ao encontro do que é discutido por Winslow et al. (2017), que em sua pesquisa verificaram que pessoas com índices menores de bem-estar se beneficiaram mais de uma PPI focada no seu desenvolvimento, se comparado a outras pessoas que iniciaram a intervenção com índices mais altos. Ou seja, os indivíduos tendem a se beneficiar mais com as intervenções quando seus índices de entrada são menores na variável que se pretende desenvolver.

No que se refere ao momento de vida do participante, verificaram-se conteúdos de falas que tratam sobre as dificuldades pessoais e profissionais no momento de participação no programa. Tais circunstâncias definem o tanto que algumas intervenções podem ser mais ou menos aproveitadas, favorecendo ou não o desenvolvimento das qualidades psicológicas do participante. Nesse caso o participante busca desenvolver os recursos que lhe são mais necessários naquele momento.

A participante GF1, ao ser questionada sobre os fatores que influenciaram o seu desenvolvimento, salienta

o que mais pegou mesmo foi o meu momento assim, o contexto que eu tava vivendo naquele momento e a necessidade que eu percebi de que aquilo fazia sentido pra mim, sabe?! Eu busquei o curso assim, tipo, eu preciso que isso dê certo pra mim porque se não der certo eu não sei mais pra onde é que eu vou, sabe?! (GF1)

Luthans e Youssef-Morgan (2017) discutem que as necessidades de cada indivíduo podem moldar sua atenção e apreensão sobre determinado assunto, explicando o seu nível de desenvolvimento nele. Os autores discutem ainda que as diferenças individuais e os níveis de plasticidade de cada indivíduo interferem de modo distinto na sensibilidade às intervenções, podendo explicar a variabilidade do seu aprendizado em um ou outro aspecto.

A segunda categoria refere-se aos relacionamentos interpessoais. Nas subcategorias que a compõem, temos o papel do grupo de intervenção e dos colegas de trabalho no desenvolvimento das qualidades psicológicas abordadas. Nessas subcategorias percebem-se a importância de fatores como a escuta e o compartilhamento de vivências, percepções e sentimentos e dos aprendizados possíveis a partir da interação com o grupo. O papel dos colegas de trabalho como suporte e também como agentes interessados no conhecimento e desenvolvimento das qualidades do participante, aparece como um fator que favorece o aproveitamento das intervenções. Ou seja, as interações tidas no grupo auxiliam no desenvolvimento das qualidades psicológicas positivas do participante, a fala de EG2 exemplifica esse dado

Eu acho que quando a gente tá junto com outras pessoas a gente vai vendo as lutas que cada um tem, as barreiras que cada um tem para vencer e quando a gente vê que as pessoas conseguem vencer isso também nos motiva a lutar pelas nossas né. Ter uma pessoa se apoiando na outra assim, eu acho que a gente ganha mais do que se fosse um curso individualizado, por exemplo. (EG2).

A terceira categoria no eixo temático relacionado aos antecedentes corresponde aos conteúdos de fala referentes ao contexto e condições de trabalho. Composta pelas subcategorias dificuldades com o trabalho, escassez de recursos e tempo de trabalho, tal categoria demonstra que condições de trabalho físicas, estruturais e organizacionais favorecem ou não o desenvolvimento das qualidades psicológicas positivas. Nela, a existência de estratégias de reconhecimento pelo trabalho que se executam com o feedback recebido em relação ao seu trabalho favorecem ou não o desenvolvimento das suas qualidades psicológicas positivas. Além disso, fatores como a escassez de recursos, tempo de trabalho (quanto menor o tempo de trabalho, maiores as dificuldades em relação a adaptação a cultura), cultura organizacional (burocrática, sujeita ao sistema político) e condições objetivas de trabalho, que envolvem os aspectos físicos, estruturais e organizacionais presentes podem ou não favorecer o desenvolvimento das qualidades psicológicas positivas do participante.

O participante LO2 salienta que

(...) com certeza o tempo de casa faz diferença no meu... enfim, no quanto eu consegui absorver no curso de vocês. (...) se eu fosse no primeiro ano (...) de repente eu não teria absorvido na forma que eu absorvi (...) por conhecer a organização, conhecer nossas demandas internas, nossos conflitos internos, nossos anseios como servidor público (...) (LO2).

Em diversos dos relatos dos participantes verificou-se a importância do suporte dado pela organização para que os servidores pudessem participar das intervenções. Não foram raros relatos que traziam a ajuda de gestores e colegas para que o participante pudesse estar presente nos dias de encontro. Nesse sentido, alguns autores salientam para o cuidado que as organizações precisam ter ao promoverem intervenções desse tipo no sentido de se escolher metodologias que facilitem a participação do trabalhador sendo as intervenções em formato online uma solução possível (Da et al., 2020; Yuan et al., 2014).

A quarta categoria no eixo antecedentes refere-se às estratégias utilizadas durante as intervenções que compõem o programa e é composta pelas subcategorias relacionadas a apresentação de aspectos teóricos, às dinâmicas que utilizem os sentidos e aos exercícios de reflexão e autoconhecimento que interferem no aproveitamento e desenvolvimento das qualidades psicológicas do participante. Nesta categoria, fatores como as estratégias de ensino-aprendizagem utilizadas pelos facilitadores, tanto teóricas, quanto práticas e

reflexivas facilitam o desenvolvimento das qualidades psicológicas positivas, como apresenta a fala de FA2:

(...) foi extremamente assim proveitoso o curso, eu consegui, acho que as dinâmicas e o contato com outras pessoas foram abrindo a minha cabeça e eu podia ir olhando as coisas de outra forma, buscando aos pouquinhos tentar a me adaptar ao meu trabalho, tentar buscar a minha forma como eu podia melhorar e não ficar esperando pelos outros. (FA2).

Dessa categoria fazem parte estratégias que possibilitam o uso dos sentidos (audição, visão, tato, olfato e paladar) a partir de atividades onde fez-se uso de música, dinâmicas com argila, apresentação de vídeos, construção de desenhos e a escrita, a fala de JS2 é significativa sobre esse aspecto: “(...) eu me empolgava nas aulas (...) e nesse processo eu acho que influenciou muito sabe? (...) as vivências na aula isso foi me ajudando assim. E eu colocava em prática né? Na minha vida no trabalho e na minha vida pessoal (...)” (JS2).

A realização de exercícios de reflexão e autoconhecimento são outra subcategoria. Os conteúdos de fala que correspondem a este grupo demonstram que as estratégias de ensino-aprendizagem utilizadas pelos coordenadores das intervenções, primando o uso dos sentidos e da capacidade reflexiva de cada participante, facilitam o desenvolvimento das qualidades psicológicas positivas. A participante ED1 destaca uma das atividades realizadas no encontro sobre resiliência, onde fez-se uso de uma dinâmica que trabalhasse o tato, utilizando-se a argila:

(...) então esse desmancha e o outro reconstrói eu disse “opa, eu tenho que me reconstruir” (...) é literalmente uma reconstrução da pessoa que a gente é. Porque não é só botar a mão na massa, na argila, no trabalho, naquilo que a gente tá fazendo. Mas é como eu vou mudar aquilo. A gente começa a se repensar e refletir. (ED1)

Nesse sentido Silva et al. (2020) salientam que o desenvolvimento das qualidades psicológicas positivas possibilitados pelas intervenções permitem resultados que vão além do desenvolvimento de competências técnicas para o trabalho. Ou seja, tem como potencial desenvolver/agregar conhecimentos, habilidades, atitudes e comportamentos, que permitem uma vida melhor, plena de saúde, bem-estar e felicidade, seja no trabalho, ou em outros espaços de vida. Tal ponto será melhor explorado a seguir na descrição e discussão acerca das categorias no eixo consequentes no desenvolvimento das qualidades psicológicas.

Consequentes no desenvolvimento das qualidades psicológicas

As categorias de análise referentes ao eixo temático consequentes do desenvolvimento das qualidades psicológicas positivas correspondem aos conteúdos de falas dos participantes que demonstram os efeitos das intervenções em suas vidas, tanto no trabalho, quanto fora dele. Nesse eixo temático estão presentes três categorias.

A primeira delas corresponde ao desenvolvimento de habilidades pessoais e é composta pelas subcategorias desenvolvimento de qualidades psicológicas positivas, melhora na saúde mental e aumento do bem-estar. Tal categoria corresponde ao desenvolvimento de habilidades individuais que favorecem o bem-estar, a autoestima, autorresponsabilidade etc. Tais habilidades favorecem a saúde mental do participante, o empoderam, favorecem o autoconhecimento, a capacidade de iniciativa e proatividade, a construção e reconhecimento de estratégias de enfrentamento positivas relacionadas a resiliência, a diminuição dos níveis de ansiedade e melhora na saúde mental e física do participante.

Sobre a promoção do bem-estar, foram comuns falas dos participantes relacionadas a uma melhora na relação com o trabalho, possibilitando que saíssem de um possível mal-estar para a vivência de emoções positivas. A fala da participante destaca esse ponto sobre um dos aspectos possíveis após sua participação no programa, para ela participar do programa possibilitou com que ela voltasse a ver seu trabalho como algo bom, como destaca

(...) gostar de trabalhar já me faz eu acordar muito mais disposta, já me faz é... eu ter muito mais vontade assim, um sentimento de felicidade que me causa por si só eu acho que melhorou consideravelmente a minha saúde porque eu parti pra buscar outras coisas além disso. (FA2).

Para a participante TA1, que no momento do curso passava por um processo de transição no trabalho, indo de um setor para o outro, segundo ela

Foi difícil pra mim essa mudança, porque ela era um desafio que era... eu ia apostar num incerto, eu já tava numa situação digamos, cômoda e confortável (...) e tinha todo um novo. (...) nesse sentido o curso ele me ajudou, eu acho que diminuiu um pouco a ansiedade, e eu consegui trabalhar melhor essa transição.

Os resultados nessa categoria de análise corroboram com os achados de Cuervo-Carabel et al. (2020), conforme as autoras, as intervenções em psicologia têm o potencial de auxiliar as pessoas e favorecer o desenvolvimento de habilidades que favorecem, dentre outras coisas, o seu processo de adaptação em outros postos de trabalho. As autoras afirmam também que as intervenções positivas reduzem os efeitos negativos do tecnoestresse, como a tensão, angústia, esgotamento e aumentam a satisfação com o trabalho.

No que se refere ao efeito das intervenções na saúde mental do participante a fala de FA2 é bastante representativa e demonstra que ter contato com os conteúdos e vivência das intervenções foi chave para que ela pudesse olhar para si mesma e cuidar da sua saúde mental.

(...) foi um caminho, na verdade me abriu um caminho para eu procurar a terapia mesmo. (...) há muito tempo eu tava enrolando assim, falando “eu tenho que fazer” mas não ia atrás. E depois do curso assim bateu nessa questão e eu tô resolvendo essas pendências (...) eu sei que pra eu agregar todas as qualidades positivas na minha vida eu tenho que ter uma mudança interna (FA2).

Os conteúdos de falas nessa categoria corroboram com os achados iniciais sobre as intervenções em psicologia positiva de que podem melhorar o bem-estar das pessoas e reduzir os sintomas negativos como os presentes em quadros de ansiedade e depressão (Weiss et al., 2016; Bolier et al., 2013, Sin & Lyubomirsky, 2009). Isso fica mais claro ao pensar que as intervenções em psicologia positiva em ambientes organizacionais e de trabalho auxiliam para o empoderamento do trabalhador e auxiliam no aumento da sua autoestima (Woo et al., 2019).

Além disso, a participação nas intervenções favorece o processo de ressignificação, de quem se é e do próprio trabalho: “*Eu acho que a gente se desconstrói né e...[voz embargada] eu me desconstruí bastante com o curso*” (FA2). O processo de autoconhecimento também é destacado como demonstra a fala de JS2 “*(...) a partir do curso eu vi que sou uma pessoa criativa e isso me ajudou a seguir a diante com vários projetos (...)*. Para este participante que atua na área de jornalismo, a capacidade de ser criativo era fundamental, logo, poder reconhece-la favoreceu sua vivência em relação ao seu trabalho e também sua autoestima em relação a poder visualizar seus talentos e forças. Para ele, o encontro que mais marcou foi o que teve a criatividade como foco, favorecendo a sua autopercepção e melhora da sua criatividade. Tal efeito vai ao encontro dos achados

de Fredrickson (2003) que salienta que um dos efeitos das PPIs é o desenvolvimento da criatividade dos sujeitos, possibilitada a partir das estratégias utilizadas.

O processo de autoconhecimento é destacado em outras falas, principalmente por parte dos participantes que nunca haviam participado de intervenções baseadas na psicologia, como pode-se verificar no trecho de fala a seguir destacado:

Eu acho que uma das coisas mais importantes do curso tenha sido me fazer pensar sobre coisas que eu não pensaria sozinho, (...) ter esse autoconhecimento de “ah como eu tô agindo agora né, eu poderia estar agindo assim ou eu prefiro estar agindo assim”, (...) (EG2).

A proatividade ou o empoderamento para pensar nas próprias soluções também estiveram presentes nas falas dos participantes “(...) mudar pra fazer ficar melhor, então eu ia com o problema mas já ia com a proposta, “dá pra fazer assim, o que tu acha?”” (ED1). A fala destacada reflete o que também foi visto por Gomez et al. (2020), que, após aplicarem uma série de intervenções baseadas na psicologia positiva, verificaram relatos dos participantes que salientaram maior positividade em suas vidas, além da diminuição dos níveis de estresse, mais paciência e mais flexibilidade.

A participação em intervenções baseadas na psicologia positiva também pode ser o início para um processo de desenvolvimento constante do participante, que abrange aspectos de sua vida pessoal e de sua vida no trabalho. A fala de FA2 é representativa nesse aspecto: “*participar do curso é algo assim... até libertador pra você (...) te traz uma liberdade de assim de você buscar... (...) a impressão que eu tenho é que várias coisas que eu tinha dentro de mim travadas eu consegui me libertar*” (FA2).

Os efeitos relatados pelos participantes no que se refere ao seu bem-estar, proatividade, flexibilidade e outros recursos demonstram o que autores como Salanova, Llorens e Martínez (2016) e Meyers, Van Woerkom e Bakker (2013) confirmaram em suas pesquisas. Para eles, as intervenções positivas nas organizações constituem ferramentas que permitem melhorar o bem-estar e o desempenho dos trabalhadores, podendo diminuir o estresse e o esgotamento, além de desenvolver a resiliência e outras habilidades.

A segunda categoria corresponde ao desenvolvimento de habilidades sociais, que favorecem os relacionamentos. Nesta categoria estão presentes aspectos relacionados ao desenvolvimento da capacidade de escuta ativa, empatia, compreensão dos limites entre eu e o outro, à construção de relações de ajuda e à capacidade de ensinar e compartilhar

aquilo que se sente e sabe com o outro. Para LO2, o desenvolvimento de suas qualidades psicológicas se deu a partir do reforço daquilo que ele já tinha dentro de si (características individuais). Sobre isso, ele diz: “(...) *eu acho que só reforçou aquilo que eu tinha mais ou menos dentro de mim e claro, faz com que a gente tente multiplicar né?! Vire um multiplicador aí repassa aquele conceito pro colega do setor*”.

Nas falas dos participantes foram comuns relatos que demonstram o quanto que as relações interpessoais dentro e fora dos seus ambientes de trabalho foram beneficiadas com o processo de desenvolvimento de suas qualidades psicológicas. A fala de FA2 exemplifica este fato quanto afirma: “(...) *eu consegui conviver melhor com as pessoas do meu trabalho*” (FA2).

As intervenções possibilitam ao participante aprender a escutar e entender mais o outro; entender o que é meu e o que pertence ao outro; desenvolver relações de ajuda com colegas de trabalho, pares, familiares e amigos e poder compartilhar o que aprendeu com outras pessoas, construindo uma egrégora de desenvolvimento e ampliação de consciência que extrapola às paredes da universidade. Nesse sentido a fala de JS2 é representativa quando diz que participar das intervenções o fez

(...) *entender que o outro tem a sua própria realidade também, tem seus problemas também, e às vezes alguma coisa que eu entendia de uma forma não era bem assim. (...) o meu jeito assim eu era muito achando que girava em torno do que eu pensava, mas não. Tem outras coisas por trás de mim...* (JS2)

Outros estudos de intervenções em psicologia positiva também demonstraram ganhos para os participantes no que se refere a qualidade dos seus relacionamentos interpessoais. No estudo de Gomez et al., (2020), por exemplo, os participantes relataram utilizar os aprendizados tidos nas intervenções na sua prática profissional. Além disso, destacam o desenvolvimento de recursos pessoais e *soft skills* e a melhora nas relações com os colegas de trabalho (Gomes et al., 2020).

A terceira e última categoria de análise corresponde ao desenvolvimento possibilitado a partir das intervenções de habilidades voltadas para o trabalho. As subcategorias que a compõe são a iniciativa, proatividade e capacidade de resolução assertiva de problemas e conflitos presentes no trabalho. Ou seja, as intervenções em psicologia positiva que compõe o programa auxiliaram os participantes no desenvolvimento da iniciativa e a capacidade de se antecipar aos cenários, fazendo com que não ficassem esperando o outro fazer algo e tivessem comportamentos proativos que

possibilitaram que fizessem por si mesmo; ser proativo na busca de soluções e buscar novas formas de resolver problemas e conflitos, sendo mais assertivo e procurando ajudar os colegas de trabalho.

Quando questionada sobre os efeitos percebidos em suas relações com o trabalho, FA2 salientou novamente o desenvolvimento da sua proatividade e iniciativa. Para ela, se não tivesse tido acesso aos conteúdos, atividades e reflexões propostas nas intervenções em psicologia positiva que compuseram o programa ela “(...) *teria cada vez me frustrado mais e talvez ser mais uma servidora com frustrações que vem trabalhar por que tem que vir, mas sem assim, sem nenhuma obrigação e enfim sem ninguém*”. Outro participante, JS2, salientou a integração com os colegas e a forma diferente de tratá-los como pontos que foram favorecidos pelo seu desenvolvimento a partir das intervenções, como demonstra o trecho a seguir destacado: “(...) a gente ficou mais integrado, tava conversando, (...) o [JS2] não tava mais tão ranzinza, ele tava mais empolgado pra fazer as coisas, eu senti essa diferença assim no ambiente de trabalho”.

As intervenções em psicologia positiva ao serem aplicadas em contextos organizacionais e de trabalho também podem melhorar a satisfação e o engajamento (Schaufeli et al., 2002a, b) e favorecer o desenvolvimento de recursos pessoais como a resiliência e o otimismo (Bakker & Demerouti, 2007; Demerouti & Bakker, 2011).

As intervenções propostas e realizadas entre colegas de trabalho que não se conheciam favoreceram o desenvolvimento dos participantes de diversas formas. Quando questionada sobre as mudanças que a participante ED1 percebeu após sua participação nas intervenções, ela salientou que:

(...) pra mim foi uma mudança muito grande porque eu realmente foquei naquilo que eu tinha de positivo, naquilo que eu podia agregar, no que eu fazia de bom, no que eu podia melhorar como pessoa, como ser humano, ajudar as pessoas e ir melhor no meu ambiente de trabalho (...). (ED1).

As falas dos participantes nessa e nas demais categorias de análise demonstram que as intervenções em psicologia positiva podem auxiliar o desenvolvimento de indivíduos, grupos e da organização como um todo. Autoras como Cuervo-Carabel et al. (2020) corroboram ainda que as intervenções em psicologia positiva realizadas em grupos dentro das organizações favorecem o gerenciamento do capital humano, o desenvolvimento de suas fortalezas, recursos, trabalhar suas inquietudes e necessidades, portanto são estratégias que podem ser cada vez mais implementadas em ambientes organizacionais e de trabalho. Além disso, os efeitos de uma intervenção em psicologia

positiva em variáveis como o engajamento no trabalho podem ser um benefício para as empresas que desejam apoiar a dimensão humana e a sustentabilidade da organização, favorecendo o desenvolvimento da sua consciência social e indiretamente os seus resultados (Constantini & Sartori, 2018).

Considerações finais

Embora no contexto brasileiro ainda não existam publicações relacionadas ao tema, as intervenções em psicologia positiva têm se tornado mais frequentes nas organizações. Tendo-se como base que seu foco está no desenvolvimento de qualidades psicológicas positivas como o capital psicológico, a criatividade, inteligência emocional, autoestima entre outros com objetivo de favorecer o bem-estar das pessoas e a construção da sua felicidade tanto no trabalho como na vida, favorecer e impulsionar a criação de programas que visem o seu desenvolvimento é primordial. Tal ponto foi reforçado pelos participantes quando salientaram o quanto foi importante que a universidade oferecesse um espaço como o possibilitado pelas intervenções, de escuta, afeto e de desenvolvimento. Portanto, pesquisas futuras que reforcem e favoreçam a construção do conhecimento nesta área e embasem este tipo de prática nas organizações são indicadas. Além disso, sugere-se a aplicação de intervenções em psicologia positiva em contexto brasileiro e em organizações de setores diferentes.

Na presente pesquisa, as intervenções propostas favoreceram o desenvolvimento de habilidades pessoais, relacionais e voltadas ao trabalho além de refletirem positivamente na vida dos participantes. Destacam-se os relatos que tratam sobre os efeitos relacionados ao aumento do bem-estar, ao favorecimento da saúde mental e dos relacionamentos interpessoais. O desenvolvimento do capital psicológico composto pela resiliência, otimismo, autoeficácia e esperança também foi favorecido pelas intervenções propostas. Nesse sentido, os resultados da presente pesquisa reforçam a aplicabilidade respeitosa e responsável da psicologia positiva nos ambientes organizacionais e de trabalho, uma vez que favorece a vida das pessoas em nível individual e coletivo.

Em um mundo em constante transformação, inclusive nas formas e meios de trabalho, desenvolver intervenções sérias, baseadas na ciência da psicologia positiva podem além de favorecer as condições para maior adaptabilidade, flexibilidade e resiliência das pessoas, favorecer também o fortalecimento da ciência psicológica e da saúde das pessoas que trabalham.

A criação e implementação de intervenções como a que foi foco desta pesquisa também está alinhada ao objetivo de programas atuais focados em responsabilidade social e governança corporativa, uma vez que favorecem a construção de culturas organizacionais mais saudáveis e preocupadas com o bem-estar das pessoas. Intervenções deste tipo possibilitam o desenvolvimento de qualidades psicológicas positivas e habilidades que serão utilizadas no trabalho, mas que extrapolarão as paredes da organização, sendo utilizadas na vida como um todo e colaborando para um mundo melhor.

Como limitações do presente estudo destaca-se as adequações necessárias à pesquisa, visto que a coleta de dados foi realizada durante a pandemia de COVID-19, precisando ser em formato on-line e em um intervalo maior de tempo após as intervenções do que fora anteriormente previsto. A realização de entrevistas na modalidade *online* pode, por vezes, dificultar o processo de observação de comportamentos que possam influenciar no estudo. Para suprir lacunas deste tipo, sugere-se que as pesquisas sobre intervenções em psicologia positiva sejam feitas utilizando-se metodologias complementares, questionários e entrevistas por exemplo, e que a coleta seja feita em tempos diferentes, antes, após e depois de um período de no máximo três meses após a conclusão das intervenções. Realizar a coleta durante um período tão atípico no mundo, também permitiu verificar o quanto que os aprendizados possíveis a partir das intervenções auxiliaram os participantes no enfrentamento positivo das dificuldades presentes nas situações de distanciamento e afastamento social, além de outros medos relacionados a sua saúde e segurança reforçados nessa nova realidade.

Referências

- Adair, K. C., Kennedy, L. A., & Sexton, J. B. (2020). Three Good Tools: Positively reflecting backwards and forwards is associated with robust improvements in well-being across three distinct interventions. *The Journal of Positive Psychology*, 15(5), pp. 613-622. DOI: 10.1080/17439760.2020.1789707
- Angrosino, M. (2009). *Etnografia e observação participante*. Porto Alegre: Artmed.
- Bailer, C., Tomitch, L. M. B., & D'Ely, R. C. S. (2011). Planejamento como processo dinâmico: a importância do estudo piloto para uma pesquisa experimental em linguística aplicada. *Revista Intercâmbio*, 24, pp. 129-146. Recuperado em 18 junho 2017, de <https://revistas.pucsp.br/index.php/intercambio/article/view/10118>

- Bardin, L. (2011). *Análise de conteúdo*. São Paulo: Edições 70.
- Bolier, L., Haverman, M., Westerhof, G.J., Riper, H., Smit, F., & Bohlmeijer, E. (2013). Positive psychology interventions: a meta-analysis of randomized controlled studies. *BMC Public Health*, *13*(1). doi: <http://dx.doi.org/10.1186/1471-2458-13-119>.
- Cohn, M. A., & Fredrickson, B. L. (2010). In search of durable positive psychology interventions: Predictors and consequences of long-term positive behavior change. *Journal of Positive Psychology*, *5*(5), pp. 355-66. <http://dx.doi.org/10.1080/17439760.2010.508883>
- Costantini, A., & Sartori, R. (2018). The Intertwined Relationship Between Job Crafting, Work-Related Positive Emotions, and Work Engagement: Evidence from a Positive Psychology Intervention Study. *The Open Psychology Journal*, *11*, pp. 210-221. doi: 10.2174/1874350101811010210
- Da, S., He, Y., & Zhang, X. (2020). Effectiveness of Psychological Capital Intervention and Its Influence on Work-Related Attitudes: Daily Online Self-Learning Method and Randomized Controlled Trial Design. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, *17*(23). doi: 10.3390/ijerph17238754.
- Denzin, N. K. (1989). *The research act*. 3thd. ed. Englewood Cliffs: Prentice Hall.
- Emmons, R. A., & McCullough, M. E. (2003). Counting blessings versus burdens: An experimental investigation of gratitude and subjective well-being in daily life. *Journal of Personality and Social Psychology*, *84*(2), pp. 377-89. <http://dx.doi.org/10.1037/0022-3514.84.2.377>
- Fredrickson, B. L. (2003). The value of positive emotions: The emerging science of positive psychology is coming to understand why it's good to feel good. *Am SCI*, *91*(4), pp. 330-5. <http://dx.doi.org/10.1511/2003.4.330>
- Fredrickson, B. L., Cohn, M. A., Coffey, K. A., Pek, J., & Finkel, S. M. (2008). Open hearts build lives: Positive emotions, induced through loving-kindness meditation, build consequential personal resources. *Journal of Personality and Social Psychology*, *95*(5), pp. 1045–1062. <https://doi.org/10.1037/a0013262>
- Gomez, K. U., Carson, J., Brown, G., & Holland, M. (2020). Positive psychology in dual diagnosis recovery: a mixed methods study with drug and alcohol workers. *Journal of Substance Use*, *25*(6), pp. 663-671. DOI: 10.1080/14659891.2020.1760376

- Griffeth, R. W., Hom, P.W., & Gaertner S. (2000). A meta-analysis of antecedents and correlates of employee turnover: Update, moderator tests, and research implications for the next millennium. *Journal of Management*, 26(3) pp. 463-88. [https://doi.org/10.1016/S0149-2063\(00\)00043-X](https://doi.org/10.1016/S0149-2063(00)00043-X)
- Costantini, A., & Sartori, R. (2018). The Intertwined Relationship Between Job Crafting, Work-Related Positive Emotions, and Work Engagement: Evidence from a Positive Psychology Intervention Study. *The Open Psychology Journal*, 11, pp. 210-221. doi: 10.2174/1874350101811010210
- Kloos, N., Drossaert, C. H. C., Bohlmeijer, E., & Westerhof, G. J. (2019). Online positive psychology intervention for nursing home staff: A cluster-randomized controlled feasibility trial of effectiveness and acceptability. *International Journal of Nursing Studies*, 98, pp. 48-56. <https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2019.06.004>.
- Luthans, F. (2002a). The need for and meaning of positive organizational behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 23(6), 695-706. <http://dx.doi.org/10.1002/job.165>
- Luthans, F. (2002b). Positive organizational behavior: Developing and managing psychological strengths. *Academy of Management Executive*, 16(1), 57-72. <http://dx.doi.org/10.5465/AME.2002.6640181>
- Luthans, F., & Youssef-Morgan, C.M. (2017). Psychological capital: An evidence-based positive approach. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 4, 339–366. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032516-113324>
- Luthans, F., Avey, J. B., Avolio, B. J., Norman, S. M., & Combs, G. M. (2003). Psychological capital development: Toward a micro-intervention. *Journal of Organizational Behavior*, 27(3), pp. 387–393. <https://doi.org/10.1002/job.373>
- Luthans, F., Avey, J. B., Avolio, B. J., Norman, S. M., & Combs, G. J. (2006). Psychological capital development: toward a micro-intervention. *Journal of Organizational Behavior*, 27, pp. 387-393. <https://doi.org/10.1002/job.373>
- Luthans, F., Youssef, C. M., & Avolio, B. J. (2007). *Psychological Capital: Developing the Human Competitive Edge*. Oxford University Press: Oxford, UK.
- Meyers, M. C., Van Woerkom, M., & Bakker, A. B. (2013). The added value of the positive: A literature review of positive psychology interventions in organizations. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 22(5), pp. 618–632.

- <https://doi.org/10.1080/1359432X.2012.694689>
- Peláez, M.J., Coó, C. & Salanova, M. Facilitating Work Engagement and Performance Through Strengths-Based Micro-coaching: A Controlled Trial Study. *Journal of Happiness Studies*, 2020, 21, pp. 1265–1284. <https://doi.org/10.1007/s10902-019-00127-5>
- Schaufeli, W., & Bakker, A. (2003). *Utrecht work engagement scale: Preliminary manual*. Utrecht: Occupational Health Psychology Unit, Utrecht University.
- Schaufeli, W. B., Martínez, I. M., Marques Pinto, A., Salanova, M., & Bakker, A. B. (2002a). Burnout and engagement in university students: A cross-national study. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 33(5), pp. 464–481. <https://doi.org/10.1177/0022022102033005003>
- Schaufeli, W., Salanova, M., Gonzalez-Roma, V. A., Bakker, A. B. (2002b). The measurement of engagement and burnout: a two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 3, pp. 71–92. doi: <http://dx.doi.org/10.1023/A:1015630930326>.
- Seligman M. E. P., & Csikszentmihalyi M. (2014). Positive Psychology: An Introduction. In: *Flow and the Foundations of Positive Psychology*. Springer, Dordrecht. https://doi.org/10.1007/978-94-017-9088-8_18
- Seligman, M. E., & Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive Psychology: An introduction. *American Psychologist*, 55, Special Issue, pp. 5-14. <http://dx.doi.org/10.1037/0003-066X.55.1.5>
- Seligman, M. E. P., Rashid, T., Parks, A. C. (2006). Positive psychotherapy. *Am Psychol*, 61(8), pp. 774-88. <http://dx.doi.org/10.1037/0003-066X.61.8.774>
- Serva, M., & Jaime Júnior, P. (1995). Observação participante e pesquisa em administração: uma postura antropológica. *RAE- Revista de Administração de Empresas*, 35(3), pp. 64-79.
- Silva, N., & Farsen, C. T. (2018). *Qualidades Psicológicas Positivas nas Organizações: desenvolvimento, mensuração e gestão*. São Paulo: Vetor, 332 p.
- Sin, N.L., & Lyubomirsky, S. (2009). Enhancing well-being and alleviating depressive symptoms with positive psychology interventions: a practice-friendly meta-analysis. *Journal of clinical psychology: in session*, 65(5), pp. 467–487. doi: 10.1002/jclp.20593.
- Siqueira, M. M. M., Martins, M. C. F. M., & Souza, W. S. (2014). Capital Psicológico No Trabalho. In M. M. M Siqueira (Org.). *Novas medidas do comportamento*

- organizacional: ferramentas de diagnóstico e gestão*. Volume 2. Porto Alegre: Artmed.
- Snyder, C. R., Lopez, S. J. (2009). *Psicologia positiva: uma abordagem científica e prática das qualidades humanas*. Porto Alegre: Artmed.
- Van Agteren, J., Iasiello, M. & Lo, L. (2018). Improving the wellbeing and resilience of health services staff via psychological skills training. *BMC Research Notes*, 11, pp. 924. <https://doi.org/10.1186/s13104-018-4034-x>
- Vázquez, C. La psicología positiva y sus enemigos: una réplica en base a la evidencia empírica. *Papeles del Psicólogo*, 34(2), p. 91-115, 2013. Disponível em: <http://www.papelesdelpsicologo.es/pdf/2233.pdf>
- Winslow, C. J., Kaplan, S. A., Bradley-Geist, J. C., Lindsey, A. P., Ahmad, A. S., & Hargrove, A. K. (2017). An examination of two positive organizational interventions: For whom do these interventions work? *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(2), 129–137. <https://doi.org/10.1037/ocp0000035>
- Woo, J. M., Tae, H., Kim, H., Cha, H., Lim, S. K., Chae, J. H., & Kim, J. H. (2019). The effect of positive psychology group intervention for occupationally injured employees. *Journal of Workplace Behavioral Health*, 34(4), pp. 287-299. DOI: 10.1080/15555240.2019.1646657
- Yuan, Q., Liu, S., Tang, S., & Zhang, D. (2014). Happy@Work: protocol for a web-based randomized controlled trial to improve mental well-being among an Asian working population. *BMC Public Health*, 14(685), pp. 1-9. doi: 10.1186/1471-2458-14-685.

Estudo 4

Intervenções em Psicologia Positiva no trabalho e nas organizações: um estudo baseado em métodos mistos⁶

Thaís Cristine Farsen

Narbal Silva

Resumo: O presente artigo objetivou compreender os efeitos promovidos por um programa de intervenções em psicologia positiva para o desenvolvimento do capital psicológico e outras qualidades psicológicas como a gratidão, inteligência emocional, criatividade e felicidade. O estudo foi realizado a partir da abordagem de pesquisa de métodos mistos. Foi utilizado o inventário de capital psicológico no trabalho para levantamento dos dados quantitativos, tendo-se uma amostra de 26 participantes. Na etapa qualitativa, realizaram-se entrevistas com uma amostra de 10 participantes. Os dados foram analisados por meio do uso de estatística descritiva e inferencial e realizada análise de conteúdo. As informações quantitativas e qualitativas foram trianguladas utilizando-se dados obtidos em uma revisão sistemática de literatura. Verificou-se aumento dos escores dos participantes após a participação no programa de intervenções e efeitos positivos no que se refere ao desenvolvimento de habilidades individuais, sociais e voltadas ao trabalho. Os resultados demonstram que as intervenções em psicologia positiva são efetivas, permitindo a ampliação do seu uso em ambientes de trabalho e organizacionais com vistas a favorecer a construção de organizações saudáveis.

Palavras-chave: intervenções em psicologia positiva; qualidades psicológicas positivas; capital psicológico; estudo de métodos mistos.

Abstract: This article aimed to understand the effects promoted by a program of interventions in positive psychology for the development of psychological capital and other psychological qualities such as gratitude, emotional intelligence, creativity and happiness. The study was carried out from the mixed methods research approach. The inventory of psychological capital at work was used to collect quantitative data, with a sample of 26 participants. In the qualitative stage, interviews were conducted with a sample of 10 participants. Data were analyzed using descriptive and inferential statistics

⁶ Artigo submetido para publicação na Revista Psicologia, saúde e doenças – Sociedade Portuguesa de Psicologia da Saúde, Qualis Capes B2.

and content analysis was performed. Quantitative and qualitative information were triangulated using data obtained from a systematic literature review. There was an increase in the participants' scores after participating in the intervention program and positive effects regarding the development of individual, social and work-oriented skills. The results demonstrate that interventions in positive psychology are effective, allowing the expansion of their use in work and organizational environments with a view to favoring the construction of healthy organizations.

Keywords: interventions in positive psychology; positive psychological qualities; psychological capital; study of mixed methods.

Resumen: Este artículo tuvo como objetivo comprender los efectos que promueve un programa de intervenciones en psicología positiva para el desarrollo del capital psicológico y otras cualidades psicológicas como la gratitud, la inteligencia emocional, la creatividad y la felicidad. El estudio se realizó desde el enfoque de investigación de métodos mixtos. Para la recolección de datos cuantitativos se utilizó el inventario de capital psicológico en el trabajo, con una muestra de 26 participantes. En la etapa cualitativa, se realizaron entrevistas con una muestra de 10 participantes. Los datos se analizaron mediante estadística descriptiva e inferencial y se realizó un análisis de contenido. La información cuantitativa y cualitativa se trianguló utilizando datos obtenidos de una revisión sistemática de la literatura. Hubo un aumento en las puntuaciones de los participantes después de participar en el programa de intervención y efectos positivos en el desarrollo de habilidades individuales, sociales y laborales. Los resultados demuestran que las intervenciones en psicología positiva son efectivas, permitiendo la expansión de su uso en entornos laborales y organizacionales con miras a favorecer la construcción de organizaciones saludables.

Keywords: intervenciones en psicología positiva; cualidades psicológicas positivas; capital psicológico; estudio de métodos mixtos.

Introdução

Desde seu surgimento e ainda durante muitos anos a psicologia teve seus estudos e práticas direcionadas ao tratamento de psicopatologias ou à intervenção baseada nas limitações e nos problemas humanos e sociais. Sob este espectro, as potencialidades e aspectos saudáveis e positivos das pessoas e da sociedade foram muitas vezes deixados de lado (Seligman, 2009).

Como acontece com a maioria dos costumes e crenças, essa visão também tem origem histórica. Seligman e Csikszentmihalyi (2000) clarificam que em momentos de ameaça militar, de pobreza, ou instabilidade econômica e social é muito comum atuar de maneira a se proteger, preocupando-se mais com o controle e a defesa de possíveis danos. Dessa forma, voltar a atenção para aspectos positivos como a criatividade, virtudes e etc. se torna possível apenas quando os fatos já estejam mais estáveis e calmos. Isso, porém, se torna contraditório uma vez que são nesses momentos que as pessoas mais precisam de virtudes como o otimismo e a resiliência, temas centrais à Psicologia Positiva e que auxiliam na superação de momentos difíceis.

Yunes (2003) argumenta que a Psicologia Positiva, ciência que tem como um dos focos de investigação a felicidade humana, surgiu oficialmente apenas na década de 1990 a partir de Martin Seligman, um dos precursores do seu estudo. Buscando uma atuação e investigação sob outra perspectiva, o objetivo de Seligman foi mudar o enfoque da ciência psicológica, até então focado na cura e na reparação de patologias, passando a atentar também para a compreensão de fenômenos positivos como satisfação, altruísmo, felicidade e otimismo (Yunes, 2003). Esse novo olhar buscava potencializar o ser humano a partir do desenvolvimento de qualidades psicológicas positivas e do desenvolvimento pleno de suas virtudes (Seligman; Csikszentmihalyi, 2000; Snyder; Lopes, 2009; Vázquez, 2013).

A Psicologia Positiva consiste então em uma área de conhecimento direcionada a avançar na compreensão das qualidades e virtudes humanas e no entendimento sobre o sentido da vida, que possibilite às pessoas a construção de uma vida mais produtiva e feliz (Snyder & Lopez, 2009). Partindo desses pressupostos, diante das demandas sociais e das constantes mudanças nos contextos de trabalho, vem sendo construída a Psicologia Positiva das Organizações e do Trabalho. No Brasil ainda é pouco falado acerca desta subárea dentro da Psicologia (Hutz, 2018), que surge como uma forma de levar a Psicologia Positiva para o campo de atuação e estudo da Psicologia Organizacional e do Trabalho (Silva, Boehs & Cugnier, 2017). É importante destacar que a maior parte do trabalho em Psicologia Positiva tem investigado as experiências emocionais e características positivas individuais, sendo recente sua aplicação nos contextos organizacionais (Marujo, Neto, Caetano & Rivero, 2007). Tal fato demonstra que ainda há muito por ser construído e pesquisado nesta área, demonstrando a importância de trabalhos que tenham como base tal perspectiva. Ao tratar dessa abordagem positiva aplicada às organizações e locais de trabalho, Marujo et al. (2007) argumentam que esta

tem sido cada vez mais reconhecida, aprofundando-se em meio a novas teorias e investigações que possibilitaram o surgimento de outros conceitos como o Comportamento Organizacional Positivo proposto por Youssef e Luthans (2007) e o Capital Psicológico (*PsyCap*) criado por Luthans, Luthans e Luthans (2004).

Uma das formas de se aplicarem os conhecimentos oriundos da Psicologia Positiva no âmbito organizacional e do trabalho é por meio das Intervenções em Psicologia Positiva (PPIs). As PPIs compreendem intervenções que identificam, desenvolvem ou ampliam traços ou estados psicológicos individuais positivos (Meyers, Woerkom & Bakker 2013). Estudos de meta-análise sobre esse tipo de intervenção demonstram sua influência sobre o bem-estar, a construção de sentimentos de felicidade, satisfação com a vida e outras emoções positivas, minimizando sintomas depressivos e emoções prejudiciais (Sin & Lyubomirsky, 2009).

As PPIs são normalmente compostas por atividades ou exercícios intencionais, que tem como objetivo cultivar aspectos positivos da personalidade, como ocorre com as forças de caráter, emoções positivas como a gratidão, as cognições positivas como o otimismo e os comportamentos positivos, como por exemplo o altruísmo (Dambrun, Dubuy, 2014). Embora caracterizem-se como estratégias potenciais para o desenvolvimento positivo das pessoas, pouco se sabe sobre a generalidade da PPI para populações distintas, principalmente populações não clínicas (Seligman, Steen, Park & Peterson, 2005).

Conforme Ouweneel, Le Blanc e Schaufeli (2013), pessoas com menores índices de entrada no tema foco da PPI tendem a ter melhor aproveitamento da intervenção. Segundo os autores, isso ocorre por causa da plasticidade comportamental, ou seja, o grau em que um indivíduo é afetado por fatores externos, como é o caso das oportunidades de desenvolvimento. Em seu estudo de intervenção em gestão de carreira Vuori et al. (2012) verificaram que os funcionários aumentaram seu nível de engajamento no trabalho após as intervenções.

Um exemplo de PPI é o modelo de intervenções com foco no desenvolvimento do capital psicológico proposto por Luthans et al. (2006). O Capital psicológico (*PsyCap*) é um estado ou capacidade positiva que se cultiva durante o crescimento e desenvolvimento de uma pessoa. Conforme He et al. (2019) existem três perspectivas sobre o conceito de *PsyCap*. A primeira enfoca as características individuais que resultam da interação entre o meio ambiente e a hereditariedade, a qual foi descrita usando um modelo de cinco fatores de personalidade que inclui neuroticismo, extroversão, abertura, amabilidade e

consciência (Letcher & Niehoff, 2004). A segunda perspectiva aponta que *PsyCap* é um estado psicológico que poderia ser usado para prever e melhorar o desempenho pessoal (Avolio, 2004; Luthans et al., 2007). A terceira propõe que o *PsyCap* é uma habilidade psicológica integrada que consiste em características individuais e em um estado psicológico passível de ser modificado e denominado pelos criadores do constructo como “state like”, ou “quase traço” (Luthans, Youssef-Morgan & Avolio, 2015).

Assim, as Intervenções em Capital Psicológico são normalmente conduzidas por facilitadores de treinamento usando as modalidades presencial ou on-line, que duram de uma a três horas consecutivas, e utilizam uma série de atividades em grupo, discussões ou exercícios (Luthans et al., 2017; Luthans et al., 2010; Dello Russo & Stoykova, 2015). A apresentação sobre os efeitos dessas intervenções é feita analisando-se as diferenças nos escores dos participantes.

Em comparação com o grande número de estudos transversais ou longitudinais que tratam do comportamento organizacional positivo e variáveis de resultado, a pesquisa empírica com foco nas intervenções em psicologia positiva aplicada no âmbito organizacional ainda está em seus estágios iniciais (Meyers et al., 2013; Cameron & Caza, 2004). No entanto, já são encontradas na literatura internacional publicações que versem sobre as PPIs e seus resultados em populações de trabalhadores (Farsen, Bottamedi & Silva, no prelo; Meyers et al., 2013). Ou seja, na situação atual, ainda não há estudos com evidências suficientes para apoiar os benefícios das intervenções em psicologia positiva nas organizações, o que acaba por dificultar sua implementação nos ambientes laborais, trazendo dificuldades para gestores e profissionais que trabalham na área de gestão de pessoas (Da, He & Zhang, 2020).

Além disso, as pesquisas que versam sobre as intervenções em psicologia positiva têm sido realizadas predominantemente a partir de uma única abordagem de pesquisa. Em estudo de revisão com foco nas PPIs realizado por Farsen et al. (no prelo) os autores verificaram que das 16 publicações resgatadas a nível nacional e internacional sobre o tema 7 (sete) utilizaram a abordagem mista de pesquisa, fazendo-se uso de questionários e entrevistas semiestruturadas ou grupos focais (Gomez, Carson, Brown & Holland, 2020; Angelopoulou & Panagopoulou, 2020; Peláez, Coó & Salanova, 2020; Adair, Kennedy & Sexton, 2020; Kloos, Drossaert, Bohlmeijer & Westerhof, 2019; Woo et al., 2019; Winslow et al., 2017), 8 utilizaram apenas a abordagem quantitativa (Da, He & Zhang, 2020; Cuervo-Carabel et al., 2020; Adair, Kennedy & Sexton, 2020; Van Agteren, Iasiello & Lo, 2018; Costantini & Sartori, 2018; Winslow et al., 2017; Williams, Kern &

Waters, 2017; Yuan et al., 2014; Ouwenel, Le Blanc & Schaufeli, 2013; Neumeier et al., 2017) e um estudo delineou-se apenas como qualitativo (Sharp & Williamson, 2013).

A partir do exposto, objetiva-se que o presente artigo contribua para o estudo e prática relacionado às intervenções em psicologia positiva a partir de três objetivos específicos: a) contribuir teoricamente para a construção do conhecimento sobre a aplicação das PPIs em ambientes organizacionais e de trabalho; b) Apresentar evidências que comprovam os efeitos das PPIs nos participantes utilizando uma abordagem de método misto, por meio de questionários e entrevistas; c) Discutir à luz de achados anteriores e dos resultados da pesquisa as contribuições das PPIs para o desenvolvimento das pessoas em âmbito individual, grupal e organizacional.

Método

O presente trabalho delineou-se a partir de uma pesquisa exploratória e descritiva de corte transversal e longitudinal desenvolvida sob a perspectiva da abordagem mista explanatória sequencial, realizada em duas fases, a primeira quantitativa e a segunda qualitativa (Creswell & Plano Clarck, 2013). O método misto é definido por Creswell (2010) como o método de pesquisa que utiliza os pontos fortes dos métodos qualitativos e quantitativos, e permite uma maior compreensão dos problemas de pesquisa. Creswell e Plano Clarck (2013) salientam que o método misto é mais do que uma simples coleta e análise de dois tipos de dados, isso porque pode envolver o uso das duas abordagens em conjunto, de modo que a força geral do estudo seja maior do que a da pesquisa qualitativa ou quantitativa realizadas de modo isolado.

A escolha pela utilização do método misto se justifica uma vez que os dados da literatura demonstram que a realização de estudos que utilizem a complementariedade dos métodos quantitativos e qualitativos podem auxiliar para o fortalecimento científico e a aplicabilidade das PPIs. Portanto, a utilização do método misto possibilitará maior exploração acerca do fenômeno e permitirá a avaliação do maior número de dados possíveis que possam auxiliar na análise dos efeitos de um programa realizado a partir de intervenções em psicologia positiva. A estratégia explanatória é adequada pois é direcionada para casos nos quais o pesquisador precise de dados qualitativos para explicar resultados quantitativos, que sejam ou não significativos (Creswell, 2010). Segundo o autor, tal estratégia permite, por exemplo, que se utilizem os resultados quantitativos para o direcionamento e escolha da amostragem intencional que comporá a parte qualitativa do estudo, o que acontecerá neste estudo visto que a escolha dos participantes para a

segunda fase da pesquisa se dará a partir dos resultados obtidos na primeira fase que é quantitativa. Assim, os resultados dos estudos qualitativos auxiliam na explicação e interpretação dos resultados quantitativos (Creswell & Plano Clark, 2013). Além disso, dados teóricos obtidos em uma revisão sistemática sobre as PPIs (Farsen, Bottamedi & Silva, no prelo) também compuseram o estudo, auxiliando para as análises realizadas.

Participantes

A coleta quantitativa teve como critérios de inclusão os participantes de duas turmas do programa para o desenvolvimento das qualidades psicológicas positivas ofertadas no ano de 2019 aos servidores técnicos e docentes de uma universidade do sul do país. Os participantes precisavam ter tido no mínimo 75% de presença nos encontros e aceitar participar voluntariamente do estudo por meio da assinatura do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE). Dessa forma, a amostra final foi composta por 26 participantes. Por se tratar de um estudo de método misto, a escolha dos participantes do estudo qualitativo foi realizada a partir dos resultados da etapa quantitativa.

Para a pesquisa qualitativa os participantes foram escolhidos intencionalmente a partir das diferenças positivas (aumento nos escores) no nível de capital psicológico, sendo convidados para a pesquisa os participantes com as maiores diferenças nos escores comparando-se a primeira e a segunda aplicação, separando-os nas categorias homem e mulher. Os participantes foram convidados a participar da pesquisa seguindo as maiores diferenças de escores e o sexo, visando englobar na pesquisa tanto homens e mulheres, embora as maiores diferenças de escores em *PsyCap* tenham sido das participantes mulheres. O convite foi feito via *e-mail*, explicando-se novamente os objetivos da pesquisa e solicitando-se que o TCLE fosse assinado para efetivação do aceite. Agendou-se horários específicos com cada participante em média oito meses após a sua participação nas intervenções.

Instrumentos

A coleta quantitativa foi realizada a partir da aplicação de dois instrumentos, sendo o primeiro um questionário biossociodemográfico (elaborado pelos autores) e o segundo o Inventário de Capital Psicológico (ICPT-25) validado no Brasil por Siqueira et al. (2014). O questionário teve como objetivo coletar dados como idade, sexo, estado

civil, escolaridade, formação, tempo de trabalho, cargo e local de trabalho dentro da universidade. Já o ICPT-25 foi utilizado para mensurar o nível de *PsyCap* dos servidores antes e após as intervenções que tiveram como foco o desenvolvimento do capital psicológico (otimismo, autoeficácia, resiliência e esperança) e outras qualidades como criatividade, gratidão, inteligência emocional e felicidade.

O ICPT-25 foi desenvolvido tendo como base a teoria do Capital Psicológico de Luthans, Luthans e Luthans (2004), possui acesso aberto e é composto por 25 itens que avaliam as quatro dimensões: eficácia, otimismo, esperança e resiliência. Os participantes indicam seu grau de concordância com cada item em uma escala tipo *Likert* de cinco pontos, sendo 1 discordo totalmente e 5 concordo totalmente. Nas análises psicométricas realizadas por Siqueira et al. (2014) a escala apresentou quatro fatores que explicaram 61,99% da variância total. Os índices de confiabilidade de cada fator variaram de 0,86 a 0,87 (alfa de Cronbach), valores que consideram a medida válida e adequada tendo em vista os objetivos do presente estudo.

Para a coleta de dados qualitativos foi utilizado um roteiro de entrevista semiestruturado elaborado pelos autores com base nos resultados do estudo quantitativo, abrangendo duas categorias: 1) diferenças de *PsyCap* antes e após as intervenções; 2) relação de variáveis biossociodemográficas nas diferenças de *PsyCap*.

Procedimentos

O projeto de pesquisa do qual faz parte esse estudo foi previamente submetido ao Comitê de Ética em Pesquisa com Seres Humanos da Universidade Federal de Santa Catarina e aprovado conforme Parecer número 3.094.044. Todos os participantes assinaram o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido em ambas as etapas do estudo.

A coleta dos dados quantitativos se deu de maneira presencial em dois momentos, no primeiro dia de intervenções, antes do início do programa (dados de entrada) e no último dia de intervenções (dados de saída), após os participantes concluírem todas as intervenções. Já a coleta de dados qualitativos ocorreu de forma on-line via *Skype* ou *Google Meet* em média oito meses após as intervenções. O áudio das entrevistas foi gravado com o prévio consentimento do participante, para transcrição posterior. A duração das entrevistas variou de 36 a 70 minutos. Os conteúdos das entrevistas foram minuciosamente transcritos.

Para a análise, descrição e interpretação dos dados da etapa quantitativa, inicialmente, as respostas obtidas foram categorizadas em uma planilha do Microsoft

Excel e interpretadas a partir das orientações de Siqueira et al. (2014). Conforme as autoras, os escores médios obtidos por meio da análise devem ficar entre 1 e 5, que correspondem aos valores mínimos e máximos da escala de respostas. Um alto escore se localiza entre 4 e 5; um médio escore entre 3 e 3,9 e baixo escore entre 1 e 2,9. Feito isso, utilizou-se também de estatística descritiva e inferencial, utilizando-se bibliotecas computacionais disponíveis para a linguagem de programação Python versão 3.8.2. Foram verificadas as medidas de tendência central (média e mediana), medidas de dispersão (desvio padrão), histogramas (distribuição de frequências), máximos e mínimos, e etc. Utilizando-se da inferência estatística buscou-se verificar quais das variáveis biossociodemográficas poderiam explicar as diferenças nos níveis de *PsyCap*.

Para a análise dos dados qualitativos utilizou-se a técnica de análise de conteúdo de Bardin (2011), utilizando-se a técnica de categorização temática. Posteriormente, buscando-se ampliar e conferir consistência aos resultados oriundos das intervenções em psicologia positiva, foi realizada a triangulação dos dados, oriundos das fontes quantitativa e qualitativa, que orientaram os procedimentos de coleta nessa pesquisa. Na análise mista procurou-se verificar as semelhanças, discrepâncias e complementariedade dos resultados encontrados nas duas etapas da pesquisa, além de aprofundar a análise dos resultados mais significativos.

Resultados

Com o objetivo de favorecer a apresentação e análise dos resultados acerca dos efeitos das intervenções em psicologia positiva a partir da utilização do método misto sequencial explanatório e com a finalidade de apontar as diferenças e as complementariedades encontradas em cada uma das etapas do estudo, os resultados das duas fases foram classificados em dois tópicos: 1) escores de *PsyCap* antes e após as intervenções; 2) relação de variáveis biossociodemográficas nas diferenças de *PsyCap*. A caracterização geral dos participantes em cada etapa do estudo pode ser conferida na Tabela 1.

Tabela 1.

Caracterização dos participantes

	<i>Estudo Quantitativo</i>	<i>Estudo Qualitativo</i>
Participantes (n)	26	10
Média de idade	37,9	36,6
Sexo		

Masculino	34,6%	40%
Feminino	65,3%	60%
Estado Civil		
Casado	30,8%	50%
Solteiro	53,9%	40%
Separado/divorciado	15%	10%
Escolaridade		
Doutorado	30,7%	30%
Mestrado/Pós-graduação	38,40%	30%
Ensino Superior	11,50%	10%
Ensino Superior Incompleto	7,69%	10%
Tempo médio de trabalho em meses		
	75,8	63,1
Cargo		
Docente	26,9%	20%
Técnico	80,8%	80%
Escore médio em PsyCap		
Escore de Entrada	3,77	3,57
Escore de Saída	4,11	4,18

Fonte: elaborado pelos autores

Diferenças de PsyCap antes e após as intervenções

A Tabela 2 apresenta a estatística descritiva das medidas de *PsyCap* coletadas antes e depois da realização das intervenções (aplicação 1 e aplicação 2). Ela mostra os escores mínimos e máximos de *PsyCap* em cada dimensão, esperança (Es), resiliência (R), otimismo (O) e autoeficácia (A), duas medidas de tendência central (média e mediana), bem como uma medida de dispersão dos escores (desvio padrão).

Tabela 2.

Estatística descritiva das medidas de PsyCap da aplicação 1

	Aplicação 1					Aplicação 2				
	Es	R	O	A	PsyCap	Es	R	O	A	PsyCap
Média	4,10	2,80	3,93	4,14	3,77	4,33	3,31	4,32	4,42	4,11
Mediana	4,00	2,75	3,90	4,13	3,72	4,33	3,33	4,40	4,38	4,04
Mínimo	2,67	1,50	2,00	3,50	2,72	2,33	2,17	3,60	3,75	3,12
Máximo	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	4,67	5,00	5,00	4,84

Desvio Padrão	0,48	0,77	0,73	0,37	0,47	0,54	0,69	0,48	0,31	0,41
----------------------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------

Fonte: elaborado pelos autores

Nos dados de entrada referentes a aplicação 1, observa-se que a dimensão do *PsyCap* com menores medidas de tendência central é a de resiliência, com média igual a 2,8 e mediana igual a 2,75. Em contrapartida, Autoeficácia é a dimensão com medidas de tendência central mais altas: média igual a 4,14 e mediana igual a 4,13. Em termos gerais, *PsyCap* apresentou média igual a 3,77 e mediana igual a 3,72. O *PsyCap* se calcula por meio das médias das diferentes dimensões dentro de cada conjunto, assim os escores da dimensão resiliência são responsáveis por “puxar para baixo” a média e a mediana de *PsyCap*. Além disso, outras duas características chamam a atenção: resiliência também é a dimensão com o menor escore mínimo (1,5) e com o maior desvio padrão (0,77) dentre os quatro conjuntos e o *PsyCap*. Isso significa que resiliência é a dimensão com mais heterogeneidade (ou dispersão) entre os escores dos participantes antes da aplicação do curso. A segunda dimensão com maior desvio padrão antes da realização do curso é Otimismo (0,73).

Já nos dados de saída, que concernem a aplicação 2 do ICPT-25, observa-se que, novamente, a dimensão do *PsyCap* com menores medidas de tendência central é resiliência, com média igual a 3,31 e mediana igual a 3,33. Em contrapartida, autoeficácia é a dimensão com maior média (4,42) e otimismo é a dimensão com maior mediana. Em termos gerais, *PsyCap* apresentou média igual a 4,11 e mediana igual a 4,04. Assim como nos resultados da aplicação 1, resiliência foi a dimensão com menor escore mínimo (2,17) e com maior desvio padrão (0,68) dentre os quatro conjuntos do *PsyCap*. Isso significa que resiliência continuou sendo a dimensão com mais heterogeneidade (ou dispersão) entre os escores dos participantes após a aplicação do curso. A segunda dimensão com maior desvio padrão após a realização do curso foi Esperança (0,54).

Na parte do estudo qualitativo que se refere às entrevistas, ao se verificar junto aos participantes suas percepções sobre esses resultados, identificou-se três eixos temáticos com conteúdos referentes às explicações sobre os aumentos totais nos escores de *PsyCap* e os aumentos em cada dimensão. O primeiro eixo temático refere-se à explicação de que características individuais e o autoconhecimento interferem no desenvolvimento de uma dimensão específica do *PsyCap*. O segundo engloba o argumento de que os fatores relacionados a história de vida de cada participante interferem no maior ou menor desenvolvimento em uma dimensão específica do *PsyCap*;

a de que necessidades contextuais relacionadas ao trabalho e/ou ao momento de vida atual (no momento da participação das intervenções) delimitam o foco do participante em uma dimensão específica do *PsyCap*. Já o terceiro eixo, corresponde a ideia de que as estratégias de ensino, aprendizagem e reflexão utilizadas durante as intervenções interferem no desenvolvimento em uma dimensão específica do *PsyCap*. O Quadro 1 apresenta os três eixos com falas representativas.

Quadro 1. Eixos temáticos sobre as diferenças nos níveis de *PsyCap*

Eixo temático	Exemplo de fala
Características individuais e o autoconhecimento	“Acho que assim, passa por um processo de conhecer mais sobre cada um desses eixos né e aí acho que talvez tem coisas que, em muitos casos a gente ganhe mais aonde a gente conhece menos né?!” (FA2)
História de vida	“Acho que diante de tudo... das minhas vivências, talvez tenha a ver com a minha história. O modo como eu olhava para isso [a resiliência] antes. Talvez seja só eu descobrir que eu podia desenvolver isso.” (FE2)
Necessidades contextuais relacionadas ao trabalho e/ou ao momento de vida atual	“Quando você vai pra um curso dessa natureza é porque você tá precisando, você tá buscando algo que te ajude é... no momento que você tá vivendo.” (GF1)

Fonte: elaborado pelos autores

Quando questionados sobre os valores de diferença nos níveis de cada dimensão do *PsyCap*, os participantes também apresentaram suas percepções. O participante HP2 diz que ser resiliente acaba sendo uma necessidade devido aos constantes desafios presentes no serviço público, como evidencia sua fala “A burocracia da [universidade] que torna as pessoas a não querer desistir e entrar na remada resiliência” (HP2). Sobre o fato do otimismo ser também uma das dimensões com maiores aumentos os participantes salientaram que após participarem das intervenções em psicologia positiva sentiram que esta foi uma das variáveis que mais mudou no seu jeito de ser. Sobre isso, a participante AT1 afirma “Eu consegui mudar um pouco isso e eu acho que até hoje eu consigo manter assim esse tipo de pensamento [otimista]. (...) eu consigo sair disso, desse pessimismo e ver que tem fomo resolver o problema e não ficar falando “eu não consigo, eu não consigo”.

Sobre a variação na dimensão esperança, um dos participantes trouxe na entrevista que este número se dá também devido a interpretação que o participante faz dos itens do ICPT-25. O participante LO2, por exemplo, disse que não concordava com o item 8 “Eu

espero ter energia suficiente para ser bem-sucedido no trabalho”. Para ele, conforme os aprendizados tidos nas intervenções, “esperança, não tem a ver com o verbo esperar, por isso eu coloquei um”. A nota na escala Likert inserida pelo participante neste item foi baixa, sendo que no instrumento este é um item com avaliação positiva.

*Diferenças de *PsyCap* e variáveis biossociodemográficas*

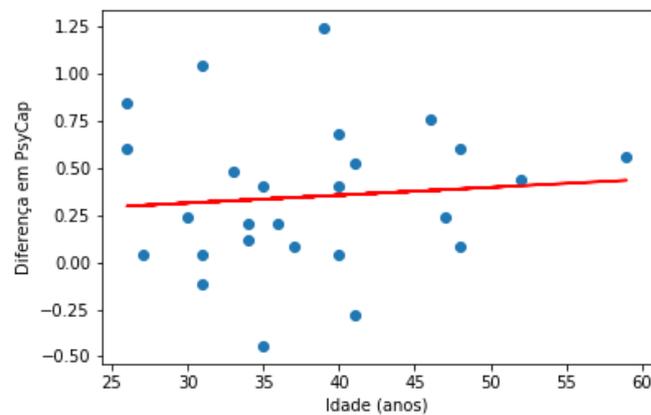
Apesar do tamanho reduzido da amostra ($n=26$), o modelo de regressão estimado resultou numa estatística-F igual a 2,749 com um p-valor associado igual a 0,0373. Ou seja, com mais de 95% de confiança, rejeitou-se a hipótese nula de que o modelo estimado não possui significância estatística. Além disso, as estimativas resultaram num coeficiente de determinação (R-quadrado) igual a 0,607, o que significa que a variabilidade das variáveis explicativas (dados biossociodemográficos) respondeu por 60% da variabilidade da variável explicada (diferença em *PsyCap*).

O modelo de regressão utilizado teve como variável dependente o *PsyCap* e variáveis independentes sexo, escolaridade, tempo de trabalho etc., ou seja, as variáveis coletadas a partir do questionário biossociodemográfico.

De todas as variáveis explicativas incluídas na regressão, apenas três apresentaram significância estatística com mais de 95% de confiança. Ser do sexo masculino apresentou efeito negativo sobre a diferença em *PsyCap* relativamente a ser do sexo feminino. Da mesma forma, ter doutorado completo exerceu efeito negativo sobre a diferença em *PsyCap* relativamente a ter nível superior incompleto. Em contrapartida, ser casado apresentou efeito positivo sobre a diferença em *PsyCap* relativamente a ser solteiro.

A figura 2 apresenta um gráfico de dispersão com a relação entre a idade dos participantes e a diferença em *PsyCap*. Na figura, a linha de tendência linear baseada na estimação de um modelo de regressão linear simples demonstra que o modelo estimado apresentou coeficiente de inclinação positivo e igual a 0,0041, bem como coeficiente de determinação (R^2) igual a 0,0077. Assim, verifica-se que idade está positivamente correlacionada com a diferença em *PsyCap*. Ou seja, pessoas mais velhas apresentaram tendência a incrementos maiores na medida de capital psicológico após o curso. O coeficiente de determinação informa que a variação em idade explica uma variação pequena, de 0,77% da variação na diferença em *PsyCap*.

Figura 2. Relação entre idade e diferença em *PsyCap*

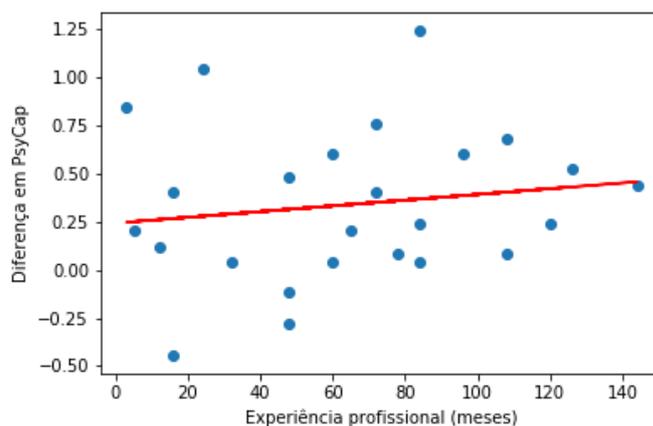


Fonte: elaborado pelos autores

Os dados oriundos do estudo qualitativo demonstraram que o que mais influenciou no aproveitamento das intervenções e consequente desenvolvimento do participante, principalmente no que se refere a aplicação das habilidades aprendidas, foi a história de vida, trazendo a importância das suas vivências e experiências anteriores para o desenvolvimento das dimensões do *PsyCap*.

No que se refere a influência da experiência profissional sobre a diferença em *PsyCap*, verificou-se que o efeito é positivo e um pouco mais acentuado do que a relação entre idade e *PsyCap*. A linha de tendência sugere que pessoas com maior experiência profissional (medida pelo tempo de trabalho contado em meses) se beneficiam mais com as intervenções, obtendo maiores variações nos níveis de capital psicológico comparando-se seus resultados de entrada e saída. O coeficiente de inclinação estimado foi de 0,0015 e o coeficiente de determinação (R^2) foi de 0,022. Isto é, a variação em experiência profissional explicou 2,2% da variação na diferença de *PsyCap*. Tais resultados sugerem que experiência profissional tenha um efeito maior sobre a diferença em *PsyCap* do que a idade.

Figura 3. Relação entre experiência profissional e diferença em PsyCap



Fonte: elaborado pelos autores

No estudo qualitativo os participantes salientaram que aplicar as habilidades foco das intervenções é mais difícil quando estão no início da carreira profissional. A fala do participante EG2 exemplifica este dado: “eu acho que a gente vai se familiarizando então, eu acho que tem algumas coisas que a gente tem que pegar o jeito né, e fica mais fácil ao longo do caminho”. Além da questão da experiência em si, outro fato relacionado que apareceu nas entrevistas foi o contraponto entre a baixa experiência profissional de alguns participantes e a possibilidade de contato com outros participantes que atuam na universidade há mais tempo. A fala de FA2 salienta este ponto: “(...) o tempo que eu tava ali acho que não fez diferença, mas talvez, a diferença seria se eu não tivesse encontrado pessoas com mais vivência”.

Discussão

A utilização do método misto propiciou melhor compreensão dos resultados do estudo sobre os efeitos das intervenções em psicologia positiva sob as diferenças nos níveis de capital psicológico após a finalização do programa, tendo em vista que os métodos quantitativo e qualitativo são procedimentos com nível de mensuração opostos, porém complementares, sendo o primeiro baseado no princípio da generalização e o segundo no da transferibilidade. Os resultados complementares dos dois estudos possibilitaram que fossem percebidas as divergências e as complementariedades entre os métodos quantitativo e qualitativo.

Apesar de os resultados não terem apresentado diferenças significativas na parte quantitativa, observa-se que resiliência foi a dimensão que mais contribuiu para variações em *PsyCap*, com uma pontuação média igual a 20,0. Em segundo lugar ficou a dimensão otimismo. Nota-se, também, que a dimensão esperança foi a que menos contribuiu para variações em *PsyCap* e apresentou o maior desvio padrão da pontuação média. Isso significa que esse é o grupo com maior dispersão das pontuações entre as dimensões do capital psicológico. Ou seja, a dimensão esperança teve efeitos mais desiguais sob o *PsyCap*, o que levanta a hipótese de que o curso teve impacto mais heterogêneo sobre esta se comparado às demais dimensões. Sobre resiliência ser a dimensão com maiores médias e menor desvio padrão os participantes relacionaram com sua necessidade de entender os sentimentos diante de uma determinada situação e compreender minimamente como lidar com essas situações, para que se sintam mais seguros e indiretamente favoreça sua qualidade de vida e sua saúde. Tais resultados vão ao encontro dos achados de Angelopoulou e Panagopoulou (2020), que em seu estudo com profissionais da área da saúde, após participarem de intervenções baseadas na psicologia positiva, viram um aumento de emoções positivas, bem-estar e resiliência. Os resultados indicaram que tais fatores auxiliaram para diminuição do *burnout* e melhoraram a forma com que esses profissionais atendiam seus pacientes.

Durante o período de intervenções, verificou-se que de fato o participante logo no primeiro dia de intervenção, quando se apresentam as temáticas que serão foco de cada encontro, já “escolhe” qual tema faz mais sentido para si. Nesse sentido, falas como “quando será o encontro sobre resiliência?”, ou então “eu preciso muito aprender sobre otimismo”, foram muito comuns. A autopercepção do participante em relação ao seu momento, às capacidades que já tem e aquilo que necessita desenvolver vai ao encontro do que é apresentado por Neumeier et al. (2017) de que o participante tende a se beneficiar mais com o desenvolvimento de habilidades que estejam baixas quando inicia sua participação nas intervenções.

A maleabilidade nos escores de *PsyCap* nas aplicações 1 e 2, apresentando a diferença média de 9,2% de aumento após uma intervenção que visou desenvolvê-lo, corrobora as falas dos participantes relacionadas ao seu desenvolvimento. Desenvolvimento este possibilitado a partir do programa de intervenções que teve a capacidade de potencializar as qualidades psicológicas dos participantes a partir das estratégias utilizadas, sejam elas de ensino-aprendizagem, a própria interação com o grupo e ministrantes e as reflexões propostas durante as intervenções. Sobre isso,

Luthans, Youssef-Morgan & Avolio (2015) argumentam que o capital psicológico é um estado psicológico passível de ser modificado, caracterizado como “state like”, ou “quase traço”, o que confere a ele a maleabilidade e abertura ao desenvolvimento a partir de estratégias de intervenção.

A variação nos níveis de *PsyCap* para cada sujeito percebidas no estudo quantitativo e explicadas no estudo qualitativo demonstram que algumas pessoas se beneficiam em maior ou menor grau com as intervenções. Os dados quantitativos demonstraram que homens tenderam a ter menores diferenças de escores em *PsyCap* após as intervenções. Nas entrevistas, verificou-se que os homens tenderam a ter maior dificuldade de relacionar os aprendizados tidos no programa de intervenções com a realidade atual onde foi questionado sobre como percebia/se percebia algum efeito oriundo da sua participação. As mulheres, em regra, foram mais abertas a fala e estabeleceram relações de forma mais fluida entre as vivências que tiveram durante as intervenções e as diferenças que percebiam em si. O comprometimento das mulheres com as intervenções foi verificado também no estudo de Adair, Kennedy e Sexton (2020) que verificaram que as mulheres foram as que se mantiveram presentes em todo programa de intervenções, desistindo menos que os homens e tendo melhores resultados de desenvolvimento.

Esse resultado não foi corroborado com dados anteriores presentes na literatura sobre *PsyCap*. Lehoczky (2013), por exemplo, em uma pesquisa sobre o tema verificou escores de *PsyCap* maiores para pessoas do sexo masculino, em comparação com as do sexo feminino. No entanto, Tennakoon (2017), argumenta que é difícil testar adequadamente a relação entre gênero e *PsyCap*, o que dificulta a possibilidade de determinar o nível de influência que cada grupo de gênero deve sofrer para desenvolver seu *PsyCap*.

As diferenças nos níveis de *PsyCap* percebidas no estudo quantitativo e analisadas a partir da fala dos participantes demonstram também um dado importante. As história e momento de vida de cada participante, além de outras características, pode influenciar seus resultados. Sobre isso, Luthans e Youssef-Morgan (2017) discutem que as diferenças individuais e os níveis de plasticidade de cada indivíduo interferem de modo distinto na sensibilidade às intervenções positivas, podendo explicar a variabilidade do seu desenvolvimento em *PsyCap*.

Assim como em outras pesquisas que tiveram como foco as intervenções em psicologia positiva, o presente estudo demonstrou efeitos positivos em nível individual,

verificados a partir de metodologias complementares. As diferenças nos níveis de *PsyCap* antes e após as intervenções percebidas no estudo quantitativo foram corroboradas nas falas dos participantes que trouxeram os efeitos que tiveram em suas vidas, tanto no âmbito profissional quanto no nível pessoal. Tais resultados apoiam achados anteriores de que as intervenções em psicologia positiva podem auxiliar para a ampliação dos níveis de capital psicológico (Da, He & Zhang, 2020) e do bem-estar (Adair, Kennedy & Sexton, 2020; Williams, Kern & Waters, 2017; Neumeier, Brook, Ditchburnb & Sckopke, 2017).

Referências

- Adair, K. C., Kennedy, L. A., & Sexton, J. B. (2020). Three Good Tools: Positively reflecting backwards and forwards is associated with robust improvements in well-being across three distinct interventions. *The Journal of Positive Psychology*, *15*(5), pp. 613-622. DOI: 10.1080/17439760.2020.1789707
- Angelopoulou, P., & Panagopoulou, E. (2020). Is wellbeing at work related to professional recognition: a pilot intervention. *Psychology, Health and Medicine*, *25*(8), pp. 950-957. doi: 10.1080/13548506.2019.1707239.
- Cameron, K.S., & Caza, A. (2004). Contributions to the Discipline of Positive Organizational Scholarship. *American Behavioral Scientist*, *47*(6), 731–739. <https://doi.org/10.1177/0002764203260207>
- Creswell, J W. (2010). *Projeto de pesquisa – método qualitativo, quantitativo e misto*. 2ª Ed. Porto Alegre: Artmed.
- Creswell, J. W., & Plano Clarck, V. L. (2013). *Pesquisa de Métodos Mistos*. (2a ed.). Porto Alegre: Penso.
- Da, S., He, Y., & Zhang, X. (2020). Effectiveness of Psychological Capital Intervention and Its Influence on Work-Related Attitudes: Daily Online Self-Learning Method and Randomized Controlled Trial Design. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, *17*(23). <https://doi.org/10.3390/ijerph17238754>.
- Dambrun, M., & Dubuy, A.-L. (2014). A Positive Psychology Intervention Among Long-Term Unemployed People and Its Effects on Psychological Distress and Well-Being. *Journal of Employment Counseling*, *51*(2), 75–88. doi:10.1002/j.2161-1920.2014.00043.x
- Dello Russo, S., Stoykova, P. Psychological Capital Intervention (PCI): A Replication and Extension. *Hum. Resour. Dev. Q.* 2015, *26*, 329–347.
- Demerouti, E., & Bakker, A. B. (2011). The job demands–resources model: challenges

- for future research. *SA Journal of Industrial Psychology*, 37(2), pp. 1–9. doi: <http://dx.doi.org/10.4102/sajip.v37i2.974>.
- He C, Jia G, McCabe B, Chen Y, Sun J. Impact of psychological capital on construction worker safety behavior: Communication competence as a mediator. *J Safety Res.* 2019 Dec;71:231-241. doi: 10.1016/j.jsr.2019.09.007.
- Hutz, C. S. (2018). Prefácio. In: Silva, N., & Farsen, T. *Qualidades Psicológicas Positivas nas Organizações: mensuração, desenvolvimento e gestão*. São Paulo: Vetor.
- Lehoczky, M. H. (2013). The socio-demographic correlations of psychological capital. *European Scientific Journal, ESJ*, 9(29).
<https://doi.org/10.19044/esj.2013.v9n29p%0p>
- Luthans, F., & Youssef-Morgan, C.M. (2017). Psychological capital: An evidence-based positive approach. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 4, 339–366. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032516-113324>
- Luthans, F., Avey, J. B., Avolio, B. J., Norman, S. M., & Combs, G. J. (2006). Psychological capital development: toward a micro-intervention. *Journal of Organizational Behavior*, 27, 387-393. <https://doi.org/10.1002/job.373>
- Luthans, F., Luthans, K., & Luthans, B. (2004). Positive Psychological capital: Going beyond human and social capital. *Business Horizons*, 47(1), p. 45-50.
- Luthans, F., Youssef-Mongan, C. M., & Avolio, B. J. (2015). *Psychological Capital and Beyond*. New York, NY: Oxford University Press.
- Luthans, F., Youssef-Mongan, C. M., & Avolio, B. J. (2015). *Psychological Capital and Beyond*. New York, NY: Oxford University Press.
- Luthans, F.; Avey, J.B.; Avolio, B.J.; Norman, S.M.; Combs, G.M. Psychological capital development: Toward a micro-intervention. *J. Organ. Behav.* 2006, 27, 387–393.
- Luthans, F.; Avey, J.B.; Avolio, B.J.; Peterson, S.J. The Development and Resulting Performance Impact of Positive Psychological Capital. *Hum. Resour. Dev. Q.* 2010, 21, 41–67.
- Luthans, F.; Avey, J.B.; Patera, J.L. Experimental Analysis of a Web-Based Training Intervention to Develop Positive Psychological Capital. *Acad. Manag. Learn. Educ.* 2008, 7, 209–221.

- Marujo, H. Á., Neto, L. M., Caetano, A., & Rivero, A. (2007). Revolução positiva: Psicologia positiva e práticas apreciativas em contextos organizacionais. *Revista Comportamento organizacional e gestão*, 13(1), pp.115-136.
- Meyers, M. C., Van Woerkom, M., & Bakker, A. B. (2013). The added value of the positive: A literature review of positive psychology interventions in organizations. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 22(5), 618–632. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2012.694689>
- Neumeier, L. M., Brook, L., Ditchburn, G., & Sckopke, P. (2017). Delivering your daily dose of well-being to the workplace: a randomized controlled trial of an online well-being programme for employees. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 26(4), pp. 555-573. DOI: 10.1080/1359432X.2017.1320281
- Ouweneel, E., Le Blanc, P., & Schaufeli, W. B. (2013). "Do-it-yourself". *Career Development International*, 18(2), pp. 173 - 195. <http://dx.doi.org/10.1108/CDI-10-2012-0102>
- Seligman, M. E., & Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive Psychology: An introduction. *American Psychologist*, 55, Special Issue, pp. 5-14. <http://dx.doi.org/10.1037/0003-066X.55.1.5>
- Seligman, M. E. P. (2009). *Felicidade Autêntica: usando a nova psicologia positiva para a realização permanente*. Rio de Janeiro: Objetiva.
- Seligman, M. E. P., Steen, T. A., Park, N., & Peterson, C. (2005). Positive psychology progress: Empirical validation of interventions. *American Psychologist*, 60, pp. 410–421. DOI: 10.1037/0003-066X.60.5.410
- Silva, N., Boehs, S. T. M., Cugnier, J. S. (2017). A Psicologia Positiva aplicada às Organizações e ao Trabalho. In: Boehs, S. T. M.; Silva (Org.). *Psicologia Positiva nas Organizações e no Trabalho: conceitos fundamentais e sentidos aplicados*. 1ed. São Paulo: Vetor.
- Sin, N.L., Lyubomirsky, S. (2009). Enhancing well-being and alleviating depressive symptoms with positive psychology interventions: a practice-friendly meta-analysis. *Journal of clinical psychology: in session*, 65(5), pp. 467–487. doi: 10.1002/jclp.20593.
- Siqueira, M. M. M., Martins, M. C. F. M., & Souza, W. S. (2014). Capital Psicológico No Trabalho. In: Siqueira, M. M. M. (Org.). *Novas medidas do comportamento*

- organizacional: ferramentas de diagnóstico e gestão*. Volume 2. Porto Alegre: Artmed.
- Snyder, C. R., & Lopez, S. J. (2009). *Psicologia Positiva: uma abordagem científica e prática das qualidades humanas*. Porto Alegre, Brazil: Artmed.
- Vázquez, C. (2013). La psicología positiva y sus enemigos: una réplica en base a la evidencia empírica. *Papeles del Psicólogo*, 34, 91-115.
- Vuori, J., Toppinen-Tanner, S. & Mutanen, P. (2012). “Effects of resource-building group intervention on career management and mental health in work organizations: randomized controlled field trial”. *Journal of Applied Psychology*, 97(2), 273-286.
- Williams, P., Kern, M. L., & Waters, L. (2017). The Role and Reprocessing of Attitudes in Fostering Employee Work Happiness: An Intervention Study. *Frontiers in psychology*, 8(28). <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2017.00028>
- Winslow, C. J., Kaplan, S. A., Bradley-Geist, J. C., Lindsey, A. P., Ahmad, A. S., & Hargrove, A. K. (2017). An examination of two positive organizational interventions: For whom do these interventions work? *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(2), pp. 129–137. <https://doi.org/10.1037/ocp0000035>
- Youssef, C. M., & Luthans, F. (2007). Positive Organizational Behavior in the Workplace: The Impact of Hope, Optimism, and Resilience. *Journal of Management*, 33(5), pp. 774-800. doi: 10.1177/0149206307305562
- Yunes, M. A. M. (2003). Psicologia positiva e resiliência: o foco no indivíduo e na família. *Psicologia em Estudo*, 8(spe), pp. 75-84. Recuperado em 22 de julho de 2015, de http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413

Considerações Finais da Tese

Desde o surgimento da psicologia positiva com a postulação feita por Martin Seligman sobre o que ela viria a ser esteve presente a ideia e o objetivo de ser uma ciência aplicada, que passasse por um viés criterioso e sistemático de pesquisa e investigação, a fim de que isso a fortalecesse como ciência e permitisse uma aplicação coerente e responsável, que ajudasse de fato as pessoas. O constructo das intervenções em psicologia positiva trouxe consigo essa premissa, a de que a ciência psicológica deve ser aplicada, e estar sempre preocupada e disposta a ter seu método revisto e os efeitos da sua aplicação constantemente avaliados e aperfeiçoados, visando auxiliar as pessoas a terem uma vida plena de sentido e níveis elevados de bem-estar.

Na presente pesquisa intervenções em psicologia positiva, capital psicológico e qualidades psicológicas positivas foram verificados e testados utilizando-se três fundamentos principais: a criação de um programa de intervenções baseadas na psicologia positiva, as aplicações dessas intervenções em servidores públicos de uma universidade pública federal e a avaliação e compreensão dos efeitos promovidos pelas intervenções em nível individual, principalmente, mas também em nível grupal e organizacional.

No primeiro fundamento relacionado a criação de um programa de intervenções baseado na psicologia positiva, pautado inicialmente no conhecimento e desenvolvimento dos “treinadores”, posteriormente na aplicação prática do modelo criado e no teste de sua viabilidade para posterior ajuste, tem-se como considerações a importância de basear a prática profissional em estudos baseados em evidências. O programa de intervenções que compôs a presente tese foi estudado, elaborado, testado, avaliado e aperfeiçoado por diversas vezes. Até o momento de elaboração desta tese participaram do programa mais de 60 servidores técnicos e docentes da universidade e aplicaram as intervenções mais de dez pesquisadores do LAPPOT que pesquisam esses temas e as intervenções utilizadas mundo a fora para que se possa favorecer de fato o seu desenvolvimento.

No segundo fundamento, relacionado propriamente a aplicação das intervenções em psicologia positiva, tem-se a aplicação dos aspectos teóricos apresentados no Estudo 1 da tese e outros dados teóricos apresentados no decorrer de todo o trabalho, tais como a importância da escolha dos procedimentos utilizados, do suporte dos ministrantes e da criação de um ambiente favorável para o desenvolvimento. Nesse aspecto é importante retomar os pressupostos que preconizaram todas as intervenções, a utilização de

exercícios variados de autoconhecimento, reflexões que permitissem o uso dos sentidos como dinâmicas com argila (intervenção sobre resiliência), uso de instrumentos musicais e do canto (felicidade) e que possibilitassem “ver” e “ouvir” elementos relacionados com as temáticas. Nesse último ponto destaca-se o uso da dinâmica do espelho no encontro sobre autoeficácia, onde se permitiu aos participantes “verem” que de fato são capazes das realizações que lhes forem desejadas e dos vídeos com palestras, filmes etc., utilizados nos encontros de esperança e inteligência emocional. Outras ferramentas também merecem destaque, tais como a construção de cartazes e o compartilhamento de tarefas de autoconhecimento com o grupo (intervenção em otimismo), também merece destaque, pois durante as observações e depois nas entrevistas foram salientados pelos participantes devido sua capacidade de os fazerem “colocar no papel” os aprendizados e reflexões sobre a temática abordada.

O estudo 1 da tese traz uma contribuição importante para a construção do conhecimento científico sobre as intervenções em psicologia positiva. Além de ser o primeiro estudo nessa temática no Brasil, fez-se um apanhado teórico sobre a caracterização das intervenções e as formas como têm sido operacionalizadas internacionalmente. Por abranger bases de dados com notoriedade na área acadêmica, foi possível abarcar os artigos científicos publicados em periódicos com alto nível de impacto na área de Psicologia, possibilitando aos leitores um recorte precioso do que fora escrito pelos autores dessa área. Neste estudo destaca-se também a importância da tese como um todo, pois apresenta um conhecimento ainda não visto em pesquisas acadêmicas brasileiras, sendo as temáticas foco das intervenções ainda não vistas nos estudos que fizeram parte do levantamento de estudos empíricos. E também em estudos internacionais, não?

No terceiro fundamento referente a compreensão dos efeitos promovidos pelas intervenções, tem-se a responsabilidade dos pesquisadores e profissionais em avaliar os efeitos do programa de intervenções com base em metodologias que permitem abarcar a maior quantidade de informações possíveis. Nesse fundamento os dados quantitativos apresentados no Estudo 2 que demonstram que as diferenças nos níveis de capital psicológico dos participantes tiveram diferenças significativas após a participação no programa de intervenções tem grande importância. Isso porque foi possível compreender de fato as alterações nos níveis de desenvolvimento do *PsyCap* e verificar as variáveis que interferiram no processo. Nesse ponto o estudo demonstrou que as intervenções propostas no programa foram responsáveis por um aumento de quase 10% nos índices

médios de capital psicológico dos participantes. A partir dos testes de estatística inferencial realizados demonstrou-se que essas diferenças eram válidas e significativas, corroborando a relevância social da pesquisa ao demonstrar que as PPIs possibilitaram o desenvolvimento dos participantes.

No Estudo 2, qualitativo, verificou-se que características que antecedem a participação nas intervenções como características pessoais, momento de vida, papel do grupo e das relações interpessoais e as estratégias de desenvolvimento utilizadas podem ou não favorecer o desenvolvimento do participante. Os efeitos das intervenções também puderam ser vistos quando, a partir da percepção e entendimento deles próprios, evidenciou-se os relatos sobre habilidades pessoais, sociais e habilidades para o trabalho que foram favorecidas a partir da participação no programa de intervenções, destaque para o desenvolvimento de qualidades psicológicas que auxiliaram os participantes a terem mais autoconfiança, autonomia, bem-estar e saúde mental. No aspecto relacional, as intervenções favoreceram relações mais abertas e pacientes e a flexibilidade consigo e nos relacionamentos interpessoais. Já no âmbito do trabalho, verificaram-se efeitos relacionados ao aumento da incidência de comportamentos proativos, da busca por ser e fazer melhor e do engajamento no trabalho.

Finalizando as estratégias relacionadas a compreensão dos efeitos das PPIs, que compõem o terceiro fator, destaca-se a realização de um estudo de método misto, utilizando-se da triangulação dos dados para evidenciar as diferenças dos escores em *PsyCap* dos participantes antes e após as intervenções além de maior compreensão sobre a influência de variáveis de controle como idade, sexo e tempo de trabalho. Nesse estudo verificou-se que fatores que tiveram peso positivo no aumento dos índices de *PsyCap* dos participantes após as intervenções, como o tempo de trabalho, por exemplo, são percebidos pelos participantes como fatores que possibilitam maior conhecimento sobre o trabalho, a instituição e os colegas, favorecendo o empoderamento organizacional e a possibilidade de buscar desenvolver aquilo que não se sabe e é sentido por eles como necessidades que relacionam-se com as suas atividades profissionais e as suas vidas.

Em termos gerais os resultados demonstraram que as intervenções em otimismo, resiliência, esperança, autoeficácia, criatividade, inteligência emocional, gratidão e felicidade, realizadas a partir dos pressupostos da psicologia positiva, auxiliaram as pessoas a se sentirem melhores consigo mesmas, com os outros, com o trabalho que realizam, influenciando na forma como veem o seu trabalho e a instituição. Neste aspecto obtiveram-se informações quantitativas que demonstraram o aumento efetivo dos escores

de *PsyCap* e informações qualitativas e de autorrelato trazidas por dez dos participantes a respeito do capital psicológico e das demais temáticas foco das intervenções. Tais resultados vão ao encontro de estudos anteriores que visaram explorar os efeitos das PPIs em populações de trabalhadores e que foram efetivos em relação ao que se pretendeu desenvolver.

Nesse sentido a presente pesquisa se destaca por abranger todas as etapas presentes em uma pesquisa de intervenção, pois embora a literatura científica tenha embasado todas as estratégias utilizadas, optou-se por adaptar os modelos de intervenções existentes e criar novos. Isso fica evidente quando se verifica que para o Capital Psicológico existe um modelo de intervenção específico denominado de *Psychological Capital Interventions* (PCI), e por encontrarem-se na literatura em psicologia positiva intervenções específicas para gratidão, por exemplo. No caso do Capital Psicológico, as instruções presentes no modelo foram seguidas, mas também foram adaptadas para a realidade atual, levando-se em conta os pressupostos do LAPPOT, sobre as melhores estratégias para se desenvolver as qualidades psicológicas positivas das pessoas. Na temática da gratidão utilizou-se um dos exercícios propostos por Seligman, a carta da gratidão, mas também se criaram dinâmicas e interações com os participantes diferentes, com a apresentação de aspectos teóricos e práticos que permitiram o seu desenvolvimento.

Devido ao ineditismo dessas intervenções e das pesquisas quantitativa, qualitativa e mista realizadas, principalmente no Brasil, entende-se que tais resultados poderão auxiliar na consolidação das intervenções em psicologia positiva em organizações brasileiras que já compreenderam seu papel social em relação aos seus colaboradores e a sociedade em geral. Cada vez mais na área de Psicologia Organizacional e do Trabalho, tem-se visto o esforço de algumas companhias em relação a trazer temáticas e possibilidades de aumentar os níveis de bem-estar, felicidade e satisfação com o trabalho para seus colaboradores, equilibrando a balança e oferecendo aos trabalhadores a troca justa por sua força de trabalho. Os resultados também poderão favorecer o próprio contexto onde a pesquisa foi feita, reforçando e até ampliando o número de estratégias oferecidas aos servidores públicos da universidade, tão negligenciada nos últimos anos e ao mesmo tempo com tantas pessoas de grande potencial e força que continuam lutando pela existência de um ensino público de qualidade.

Como limitações da pesquisa é importante trazer os aspectos relacionados a pandemia que exigiram que a pesquisa tomasse rumos e formas diferentes de se coletar

os dados. Foram realizadas adaptações na modalidade de entrevista, sendo feita de forma on-line e também após um intervalo de tempo maior que o planejado. Os participantes foram entrevistados 7 ou 8 meses após a sua participação nas intervenções, em um período onde sua forma de trabalhar e se relacionar estava muito diferente, com a presença de desafios relacionados a saúde e a sobrevivência. Entende-se que mesmo assim os objetivos da pesquisa foram alcançados, no entanto, em alguns momentos foi sentida a dificuldade de alguns dos participantes do estudo qualitativo em lembrarem dos aspectos relacionados a intervenção, ou até em assinar os TCLEs de forma digital, de conseguir utilizar os programas para conversa online e até mesmo de agendar os horários para que pudessem participar. Essas dificuldades também impactaram no próprio processo de construção da tese por parte da pesquisadora, porém, ao final verificou-se que o capital psicológico e as qualidades estudadas e descritas aqui estiveram presentes nas vidas de todos os envolvidos com esta pesquisa, inclusive ajudando-os a lidarem melhor com as dificuldades impostas pela pandemia de COVID-19.

Além disso, em futuras pesquisas sugere-se que sejam mensurados de forma quantitativa outras variáveis como engajamento, bem-estar e felicidade no trabalho. Isso porque dados dessas fontes poderão auxiliar na compreensão dos efeitos das intervenções em psicologia positiva em níveis distintos (individual e grupal) como também em nível organizacional, abrangendo um maior número de pessoas. Em intervenções como as apresentadas na presente tese, sugere-se que a variável de interesse para o desenvolvimento possa ser mensurada a cada sessão (Não ficou claro), facilitando o processo de compreensão sobre quais partes da intervenção tendem a ter maior ou menor efeito e o que em cada uma delas poderá ser modificado em aplicações futuras.

À guisa de conclusão, verifica-se que os esforços implementados pelo LAPPOT no programa de intervenções que ocorre desde o ano de 2016 na Universidade tem trazido bons frutos para as mais de 60 pessoas que participaram do programa no decorrer do tempo, estas, continuam sempre em contato com o laboratório, buscando o aprendizado e o desenvolvimento. O lugar criado para os servidores em meio ao programa de intervenções também auxilia para a construção de relações interpessoais mais saudáveis e de uma universidade cada vez melhor e mais feliz.

Ao final desta tese de doutorado e dessa jornada cabe trazer ao leitor alguns dos aprendizados presentes nas falas dos participantes da pesquisa quando se referem ao papel do programa de intervenções em suas vidas. Em um momento de pressa, de lutas e dificuldades presentes na vida de todos e todas o trecho destacado a seguir nos mostra

que fazer o que for possível por nós e pelos outros é um ato de coragem e que muitas vezes significa fazer o melhor que poderia ser feito naquele momento, dentre outras, essa foi também uma das reflexões possibilitadas pelo programa de intervenções...

(...) E talvez nos fazer entender que essa condição humana, ela nos traz uma fragilidade que não requer perfeição, que isso não vai ser atingido, que não existe “o melhor”, e sim aquilo que é o melhor possível naquele momento...

Trecho de fala de uma das participantes da pesquisa que simboliza e sintetiza os grandes feitos desta tese e do programa de intervenções para o desenvolvimento das qualidades psicológicas positivas: possibilitar o encontro com o Seu Eu Melhor Possível, no trabalho e em outros espaços de vida...

Referências da Tese

- Angelopoulou, P., & Panagopoulou, E. (2020). Is wellbeing at work related to professional recognition: a pilot intervention. *Psychology, Health and Medicine*, 25(8), pp. 950-957. doi: 10.1080/13548506.2019.1707239.
- Antunes, A. C., Caetano, A., Cunha, M. P. (2013). O papel do capital psicológico na criação de valor para as organizações. *Rev. Portuguesa e Brasileira de Gestão*, 12(3), p. 2-10. Disponível em <http://www.scielo.mec.pt/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1645-44642013000300002&lng=pt&nrm=iso>.
- Beck, A. T. (1999). *Prisoners of hate: the cognitive basis of anger, hostility and violence*. Harper Collins Publishers.
- Bento, A. (2021). *Proatividade e capital psicológico: interfaces e sinergias em contextos organizacionais*. Tese (doutorado). Universidade Federal de Santa Catarina, Centro de Filosofia e Ciências Humanas, Programa de Pós-graduação em Psicologia, Florianópolis, SC. 217 p.
- Budde, C., & Silva, N. (2020). Impactos na percepção de felicidade no trabalho após um processo de redução nas políticas e nas práticas de gestão de pessoas. *Psicología desde el Caribe*, 37(1), 40-69. dx.doi.org/10.14482/psdc.37.1.305.56
- Burrell, G., & Morgan, G. (1979). *Sociological paradigms and organizational analysis*. London, UK: Heineman.
- Cameron, K.S., & Caza, A. (2004). Contributions to the Discipline of Positive Organizational Scholarship. *American Behavioral Scientist*, 47(6), 731–739. <https://doi.org/10.1177/0002764203260207>
- Campbell, A., Convergence, P. E. & Rodgers, W. L. (1976). *The quality of American life*. New York: Russell Stage Foundation.
- Creswell, J W. (2010). *Projeto de pesquisa – método qualitativo, quantitativo e misto*. 2ª Ed. Porto Alegre: Artmed.
- Creswell, J. W., & Plano Clark, V. L. (2013). *Pesquisa de Métodos Mistos*. (2a ed.). Porto Alegre: Penso.
- Cuervo Carabel, T., Meneghel, I., Orviz Martínez, N., Arce García, S. (2020). Nuevos retos asociados a la tecnificación laboral: el tecnoestrés y su gestión a través de la Psicología Organizacional Positiva. *Aloma: revista de psicología, ciències de*

- l'educació i de l'esport*, 38(1), 21-30. Disponível em : <https://www.raco.cat/index.php/Aloma/article/view/371987>
- Da, S., He, Y., & Zhang, X. (2020). Effectiveness of Psychological Capital Intervention and Its Influence on Work-Related Attitudes: Daily Online Self-Learning Method and Randomized Controlled Trial Design. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(23). <https://doi.org/10.3390/ijerph17238754>.
- De Paula, A. P. (2016). Para além dos paradigmas nos Estudos Organizacionais: o Círculo das Matrizes Epistêmicas. *Cadernos EBAPE Brasil*, 14(1). <https://doi.org/10.1590/1679-395131419>
- Duarte, M. E., Lassance, M. C., Savickas, M. L., Nota, L., Rossier, J., Dauwalder, J.P. Vianen, A. E. M. (2010). A Construção da Vida: Um Novo Paradigma para Entender a Carreira no Século XXI. *Interamerican Journal of Psychology*, 392-406. Recuperado em 15 de abril de 2014, de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=28420641020>
- Farsen, T. C. (2017). “Como aprendi a lidar com as adversidades”: interfaces entre história de vida de executivos e resiliência no trabalho. *Dissertação (mestrado)* – Programa de Pós-graduação em Psicologia, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis.
- Farsen, T. C., & Silva, N. (2018). As grandes descobertas: interfaces entre conceitos e sentidos aplicados. In Silva, N., & Farsen, T. C. (Orgs.). *Qualidades Psicológicas nas Organizações: mensuração, desenvolvimento e gestão* (p. 323-328). São Paulo: Vetor.
- Farsen, T. C., Geremia, H. C., & Bastianello, M. R. (2018). A mensuração do Capital Psicológico: aspectos teóricos e resultados práticos. In: Silva, N., & Farsen, T. *Qualidades Psicológicas Positivas nas Organizações: mensuração, desenvolvimento e gestão* (p.125-138). São Paulo: Vetor.
- Farsen, T. C., Toledo, S., Ribeiro, A. D. S. , Biavati, V. P., & Silva, N. (2018). Qualidade de vida, bem-estar e felicidade no trabalho: sinônimos ou conceitos que se diferenciam? *Interação em Psicologia*, 22(1), 31-41. doi: <http://dx.doi.org/10.5380/psi.v22i1>
- Gomez, K. U., Carson, J., Brown, G., & Holland, M. (2020) Positive psychology in dual diagnosis recovery: a mixed methods study with drug and alcohol workers. *Journal of Substance Use*, 25(6), pp. 663-671. DOI: 10.1080/14659891.2020.1760376

- Kamei, H. et al. (2018). Psychological Capital Questionnaire - Short Version (PCQ-12): evidence of Validity of The Brazilian Version. *Psico-USF*, 23(2), pp. 203-214. <https://doi.org/10.1590/1413-82712018230202>
- Kloos, N., Drossaert, C. H. C., Bohlmeijer, E., & Westerhof, G. J. (2019). Online positive psychology intervention for nursing home staff: A cluster-randomized controlled feasibility trial of effectiveness and acceptability. *International Journal of Nursing Studies*, 98, pp. 48-56. <https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2019.06.004>.
- Luthans, F., Youssef, C. M., & Avolio, B. J. (2007). *Psychological Capital: developing the human competitive edge*. New York, NY: Oxford University Press.
- Luthans, F., Youssef, C. M., & Avolio, B. J. (2015). *Psychological Capital and Beyond*. New York, NY: Oxford University Press.
- Mayer, J. D., & Salovey, P. (1997). What is emotional intelligence? In Salovey, P., & Sluyter, D. (Eds.). *Emotional development and emotional intelligence: implications for educators*. New York: Basic Books.
- Meyers, M. C., Van Woerkom, M., & Bakker, A. B. (2013). The added value of the positive: A literature review of positive psychology interventions in organizations. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 22(5), 618–632. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2012.694689>
- Noronha, A. P. P., & Barbosa, A. J. G. (2016). Forças e virtudes: escala de forças de caráter. In: Hutz, C. S. (Org.). *Avaliação em psicologia positiva: técnicas e medidas* (p. 21-43). São Paulo: CETEPP.
- Peláez, M.J., Coo, C. & Salanova, M. Facilitating Work Engagement and Performance Through Strengths-Based Micro-coaching: A Controlled Trial Study. *Journal of Happiness Studies*, 2020, 21, pp. 1265–1284. <https://doi.org/10.1007/s10902-019-00127-5>
- Peterson, C.; Seligman, M. E. P. (2004). *Character strengths and virtues: a handbook and classification*. New York: Oxford University Press/Washington: APA.
- Ribeiro, A. D. S., & Silva, N. (2020). Sentido e significado de felicidade no trabalho para professores. *Navus-Revista de Gestão e Tecnologia*, 10, 01-10. doi.org/10.22279/navus.2020.v10.p01-10.1266
- Ribeiro, A. D. S., Boehs, S. M., Farsen, T. C., & Biavati, V. P. (2017). Felicidade, bem-estar e qualidade de vida no trabalho. In Boehs, s. T. M., & Silva, N. (Orgs.). *Psicologia positiva nas organizações e no trabalho: conceitos fundamentais e sentidos aplicados* (p. 156-171). São Paulo: Vetor.

- Ribeiro, A.D., & Silva, N. (2018). Significados de Felicidade orientados pela Psicologia Positiva em Organizações e no Trabalho. *Psicología desde el Caribe*, 35(1), 60-80. [dx.doi.org/10.14482/psdc.35.1.11157](https://doi.org/10.14482/psdc.35.1.11157)
- Salanova, M., Llorens, S. & Martínez, I. M. (2016). Aportaciones desde la Psicología Organizacional positive para desarrollar organizaciones saludables y resilientes. *Papeles del Psicólogo*, 37(3), pp. 177-184. Disponível em: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5689645>
- Seligman, M. E. P. (2009). *Felicidade Autêntica: usando a nova psicologia positiva para a realização permanente*. Rio de Janeiro: Objetiva.
- Shein, E. (2009). *Cultura organizacional e liderança*. São Paulo: Atlas.
- Silva, N., & Boehs, S. T. M. (2017). Psicologia positiva: historicidade, episteme, ontologia, natureza humana e método. In Boehs, S. T. M., & Silva, N. *Psicologia Positiva nas Organizações e no trabalho: conceitos fundamentais e sentidos aplicados*. 1ed. São Paulo: Vetor.
- Silva, N., & Farsen, T. C. (2018). *Qualidades Psicológicas nas Organizações: mensuração, desenvolvimento e gestão*. São Paulo: Vetor.
- Silva, N., Farsen, T. C., Furlanetto, S., & Budde, C. (2020). Construção e desenvolvimento de qualidades psicológicas positivas. In Tolfo, S. R. (Org.). *Gestão de pessoas e saúde mental do trabalhador: fundamentos e intervenções com base na psicologia* (p. 295-310). 1ed. São Paulo: Vetor, v. 1.
- Sin, N. L., Lyubomirsky, S. (2009). Enhancing well-being and alleviating depressive symptoms with positive psychology interventions: a practice-friendly meta-analysis. *Journal of clinical psychology: in session*, 65(5), 467-487. doi: 10.1002/jclp.20593.
- Siqueira, M. M. M., Martins, M. C. F. M., & Souza, W. S. (2014). Capital Psicológico No Trabalho. In: Siqueira, M. M. M. (Org.). *Novas medidas do comportamento organizacional: ferramentas de diagnóstico e gestão* (p. 65-78). Volume 2. Porto Alegre: Artmed.
- Woo, J. M., Tae, H., Kim, H., Cha, H., Lim, S. K., Chae, J. H., & Kim, J. H. (2019) The effect of positive psychology group intervention for occupationally injured employees. *Journal of Workplace Behavioral Health*, 34(4), pp. 287-299. DOI: 10.1080/15555240.2019.1646657

APÊNDICE

Apêndice A - Declaração de autorização institucional



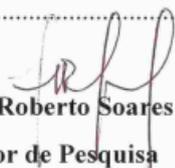
SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL
UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA
PRÓ-REITORIA DE PESQUISA
 PRÉDIO REITORIA II (EDIFÍCIO SANTA CLARA)
 RUA DESEMBARGADOR VITOR LIMA, Nº 222, SALA 302 - TRINDADE
 CEP: 88040-400 - FLORIANÓPOLIS - SC
 TELEFONE: (48) 3721-7420 - E-MAIL: propesq@contato.ufsc.br

DECLARAÇÃO

Declaro para os devidos fins e efeitos legais que, objetivando atender as exigências para a obtenção de parecer do Comitê de Ética em Pesquisa com Seres Humanos, e como representante legal da Pró-Reitoria de Pesquisa da Universidade Federal de Santa Catarina, tomei conhecimento do projeto de pesquisa **“DESENVOLVIMENTO DO CAPITAL PSICOLÓGICO E CONTRIBUIÇÕES À CONSTRUÇÃO DE ORGANIZAÇÕES SAUDÁVEIS”**, sob responsabilidade da pesquisadora Thaís Cristine Farsen, doutoranda do Programa de Pós-graduação em Psicologia da Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC), com orientação do professor Dr. Narbal Silva do Departamento de Psicologia, e cumprirei os termos da Resolução CNS 510/16 e suas complementares, e como esta instituição tem condição para o desenvolvimento deste projeto, autorizo a sua execução nos termos propostos.

Florianópolis, 22/10/2018

ASSINATURA:


 Sebastião Roberto Soares
 Pró-Reitor de Pesquisa

SEBASTIÃO ROBERTO SOARES
 Pró-Reitor de Pesquisa
 Universidade Federal de Santa Catarina
 Portaria nº 1864/2018/GR, de 16/08/2018

CARIMBO DO/A RESPONSÁVEL

Apêndice B – Parecer consubstanciado do CEP

UNIVERSIDADE FEDERAL DE
SANTA CATARINA - UFSC



PARECER CONSUBSTANCIADO DO CEP

DADOS DO PROJETO DE PESQUISA

Título da Pesquisa: DESENVOLVIMENTO DO CAPITAL PSICOLÓGICO E CONTRIBUIÇÕES À CONSTRUÇÃO DE ORGANIZAÇÕES SAUDÁVEIS

Pesquisador: Narbal Silva

Área Temática:

Versão: 2

CAAE: 02775418.7.0000.0121

Instituição Proponente: Universidade Federal de Santa Catarina

Patrocinador Principal: Financiamento Próprio

DADOS DO PARECER

Número do Parecer: 3.094.044

Apresentação do Projeto:

"DESENVOLVIMENTO DO CAPITAL PSICOLÓGICO E CONTRIBUIÇÕES À CONSTRUÇÃO DE ORGANIZAÇÕES SAUDÁVEIS". A presente pesquisa tem como objetivo compreender quais as contribuições do desenvolvimento do Capital Psicológico (PsyCap) para a construção de organizações saudáveis, a partir de um programa existente na UFSC. O Capital Psicológico é um constructo multidimensional composto por resiliência, esperança, otimismo e autoeficácia. Estudos demonstram que indivíduos com altos níveis de Capital Psicológico apresentam maior desempenho, capacidade de lidar com mudanças e níveis elevados de bem-estar. O PsyCap pode ser desenvolvido por meio de estratégias diversas, porém não foram encontrados estudos que descrevam os seus efeitos e o quanto podem auxiliar para a manutenção e promoção de saúde do trabalhador, contribuindo assim para a construção de organizações saudáveis.

Objetivo da Pesquisa:

Objetivo Primário:

Compreender quais as contribuições do desenvolvimento do Capital Psicológico para a construção de Organizações Saudáveis.

Objetivo Secundário:

Endereço: Universidade Federal de Santa Catarina, Prédio Reitoria II, R: Desembargador Vitor Lima, nº 222, sala 401

Bairro: Trindade **CEP:** 88.040-400

UF: SC **Município:** FLORIANOPOLIS

Telefone: (48)3721-6094 **E-mail:** cep.propesq@contato.ufsc.br

Continuação do Parecer: 3.094.044

- a) Analisar a eficácia de um Programa no Desenvolvimento do Capital Psicológico de servidores de uma universidade pública do sul do país;
- b) Comparar os níveis de Capital Psicológico dos servidores antes e após a participação no Programa de Desenvolvimento em Capital Psicológico;
- c) Relacionar os níveis de Capital Psicológico com variáveis sociodemográficas como sexo, idade, tempo de trabalho entre outros;
- d) Compreender a partir dos discursos dos participantes e dos seus pares/chefias imediatas quais as contribuições do desenvolvimento do Capital Psicológico para a construção de organizações saudáveis;
- e) Elaborar planos de ação para outros programas que visem o desenvolvimento do Capital Psicológico a partir das lacunas e dos pontos fortes evidenciados na pesquisa.

Avaliação dos Riscos e Benefícios:

Riscos:

A pesquisa não remete a riscos diretos, porém pode ocorrer quebra de sigilo das informações; pode fomentar a expressão e memórias de fatores estressantes para os sujeitos. Porém para o primeiro risco serão utilizados todas as formas para segurança e sigilo das informações tais como a codificação das identificações dos sujeitos e para o segundo o atendimento ou encaminhamento a profissional capacitado.

Benefícios:

Essa pesquisa se torna importante e benéfica para a construção do conhecimento científico advindos deste estudo sobre as contribuições do desenvolvimento do capital psicológico para a construção de organizações saudáveis.

Comentários e Considerações sobre a Pesquisa:

Trata o presente de um projeto de Tese de Doutorado de THÁIS CRISTINE FARSEN, orientado pelo Prof. Dr. Narbal Silva do Programa de Pós-Graduação em Psicologia, Centro de Filosofia e Ciências Humanas da Universidade Federal de Santa Catarina. Uma pesquisa de métodos mistos a ser realizada com os servidores técnico administrativos em assuntos educacionais e docentes da Universidade Federal de Santa Catarina que participarem do programa de desenvolvimento do capital psicológico realizado pelo Laboratório de Psicologia Positiva nas Organizações e no Trabalho (LAPPOT/UFSC) sob demanda da Divisão de desenvolvimento de pessoas da UFSC. O estudo visa compreender quais as contribuições do desenvolvimento do Capital Psicológico

Endereço: Universidade Federal de Santa Catarina, Prédio Reitoria II, R: Desembargador Vitor Lima, nº 222, sala 401
Bairro: Trindade **CEP:** 88.040-400
UF: SC **Município:** FLORIANOPOLIS
Telefone: (48)3721-6094 **E-mail:** cep.propesq@contato.ufsc.br

Continuação do Parecer: 3.094.044

(PsyCap) para a construção de organizações saudáveis, a partir de um programa existente na UFSC. O Capital Psicológico é um constructo multidimensional composto por resiliência, esperança, otimismo e autoeficácia. Estudos demonstram que indivíduos com altos níveis de Capital Psicológico apresentam maior desempenho, capacidade de lidar com mudanças e níveis elevados de bem-estar. O PsyCap pode ser desenvolvido por meio de estratégias diversas, porém não foram encontrados estudos que descrevam os seus efeitos e o quanto podem auxiliar para a manutenção e promoção de saúde do trabalhador, contribuindo assim para a construção de organizações saudáveis. O critério de inclusão para participar da pesquisa é ser servidor docente e/ou técnico-administrativo em educação que estejam em efetivo exercício na UFSC, tenham tido suas inscrições formalizadas e participado de no mínimo 75% do Programa de Desenvolvimento em Capital Psicológico (PDPC). A pesquisa tem relevância científica, a documentação está completa e os TCLEs apresentados atendem a todas as exigências da Resolução CNS nº 510/16. Assim, recomendamos a sua aprovação.

Considerações sobre os Termos de apresentação obrigatória:

Foram apresentados os seguinte documento obrigatórios;

- 1) PB-INFORMAÇÕES BÁSICAS DO PROJETO;
- 2) TCLE - ENTREVISTAS;
- 3) TCLE - QUESTIONÁRIOS;
- 4) Declaração da Instituição;
- 4) Folha de rosto.

Os TCLEs apresentados cumprem na íntegra a Resolução CNS nº 510/16.

Recomendações:

Sem recomendações.

Conclusões ou Pendências e Lista de Inadequações:

Não foram detectadas pendências ou inadequações neste projeto.

Considerações Finais a critério do CEP:

Este parecer foi elaborado baseado nos documentos abaixo relacionados:

Tipo Documento	Arquivo	Postagem	Autor	Situação
Informações	PB_INFORMAÇÕES_BÁSICAS_DO_P	04/12/2018		Aceito

Endereço: Universidade Federal de Santa Catarina, Prédio Reitoria II, R: Desembargador Vitor Lima, nº 222, sala 401
Bairro: Trindade **CEP:** 88.040-400
UF: SC **Município:** FLORIANOPOLIS
Telefone: (48)3721-6094 **E-mail:** cep.propesq@contato.ufsc.br

UNIVERSIDADE FEDERAL DE
SANTA CATARINA - UFSC



Continuação do Parecer: 3.094.044

Básicas do Projeto	ETO_1249572.pdf	16:33:28		Aceito
Recurso Anexado pelo Pesquisador	CARTA_RESPOSTA_AO_CEP.docx	04/12/2018 16:32:50	Narbal Silva	Aceito
TCLE / Termos de Assentimento / Justificativa de Ausência	TCLE_ENTREVISTAS_versao3.docx	04/12/2018 16:32:20	Narbal Silva	Aceito
TCLE / Termos de Assentimento / Justificativa de Ausência	TCLE_QUESTIONARIOS_vesao3.docx	04/12/2018 16:31:20	Narbal Silva	Aceito
Projeto Detalhado / Brochura Investigador	Projeto_de_tese_comite_etica.docx	08/11/2018 15:33:38	Narbal Silva	Aceito
Declaração de Instituição e Infraestrutura	declaracao_institucional.pdf	08/11/2018 15:28:33	Narbal Silva	Aceito
Folha de Rosto	comite_etica_folha_rosto.pdf	08/11/2018 15:25:33	Narbal Silva	Aceito

Situação do Parecer:

Aprovado

Necessita Apreciação da CONEP:

Não

FLORIANOPOLIS, 19 de Dezembro de 2018

Assinado por:
Nelson Canzian da Silva
(Coordenador(a))

Endereço: Universidade Federal de Santa Catarina, Prédio Reitoria II, R: Desembargador Vitor Lima, nº 222, sala 401
Bairro: Trindade **CEP:** 88.040-400
UF: SC **Município:** FLORIANOPOLIS
Telefone: (48)3721-6094 **E-mail:** cep.propesq@contato.ufsc.br

Apêndice C – Termo de Consentimento Livre Esclarecido I



UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA CENTRO DE FILOSOFIA E
CIÊNCIAS HUMANAS
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM PSICOLOGIA

Termo de Consentimento Livre e Esclarecido

Você está sendo convidado a participar da pesquisa de elaboração de Tese de Doutorado intitulada “**Desenvolvimento do capital psicológico e contribuições à construção de organizações saudáveis**”, desenvolvida pela pesquisadora Thaís Cristine Farsen, sob orientação do Prof^o Dr. Narbal Silva (UFSC). A tese tem como objetivo compreender quais as contribuições do desenvolvimento do Capital Psicológico dos trabalhadores de uma universidade pública federal para a construção de Organizações Saudáveis.

Como justificativa para este estudo, temos que o desenvolvimento do Capital Psicológico, ou seja, do otimismo, esperança, autoeficácia e resiliência, e de outras Qualidades Psicológicas Positivas pode favorecer a saúde o bem-estar das pessoas, tornando possível a construção de ambientes laborais mais saudáveis.

A sua participação consiste em responder ao “Inventário de Capital Psicológico no Trabalho – ICPT25”. As informações levantadas serão processadas e analisadas globalmente, respeitando a confidencialidade das respostas e o seu anonimato. Contudo, sempre existe a remota possibilidade da quebra do sigilo, mesmo que involuntário e não intencional, cujas consequências serão tratadas nos termos da lei. Asseguro-lhe também, a liberdade de recusar participar dessa pesquisa, ou ainda de retirar seu consentimento, em qualquer fase da pesquisa sem sofrer prejuízos ou retaliações por isso.

Os dados obtidos nessa pesquisa poderão ser utilizados em eventos de natureza científica e para publicações em periódicos e livros de circulação científico-acadêmico.

Não haverá consequência danosa por sua participação na pesquisa. Eventuais riscos aos quais você pode estar exposto(a) em decorrência da participação estão relacionados ao possível cansaço ao responder o questionário e à reflexão acerca da temática sobre a qual versa a pesquisa. Tais reflexões podem evocar memórias sobre a sua vida que gerem algum tipo de impacto emocional. Caso a participação na pesquisa lhe cause algum desconforto, a pesquisadora se coloca à disposição para fazer a mediação entre os serviços que sejam necessários para a resolução do mesmo.

Sua participação é de caráter voluntário e não envolve nenhum tipo de pagamento ou recompensa financeira. É garantida ainda, a indenização em casos de danos, comprovadamente decorrentes da sua participação na pesquisa, por meio de decisão judicial ou extrajudicial. Eventuais gastos com alimentação ou transporte que tiverem relação com a sua participação nesta pesquisa, se assim forem comprovados, serão ressarcidos pelos pesquisadores responsáveis.

A devolução dos dados será realizada mediante a entrega do relatório final com os resultados da pesquisa para o seu correio eletrônico. A pesquisadora também se coloca à disposição para explicações pertinentes aos resultados apresentados ou quaisquer dúvidas que possam surgir em qualquer tempo.

Os procedimentos metodológicos adotados obedecem aos preceitos éticos implicados em pesquisas envolvendo seres humanos, conforme normatizado pela Resolução do Conselho Nacional de Saúde nº 510 de 07 de abril de 2016, que dispõe sobre as normas aplicáveis a pesquisas em Ciências Humanas e Sociais.

Esta pesquisa foi submetida e aprovada pelo Comitê de Ética em Pesquisa em Seres Humanos da UFSC (CEPSH), órgão colegiado interdisciplinar, deliberativo, consultivo e educativo, vinculado à Universidade Federal de Santa Catarina, que visa defender os interesses dos participantes da pesquisa em sua integridade e dignidade e para contribuir no desenvolvimento da pesquisa dentro de padrões éticos. Portanto, em caso de reclamações referentes aos aspectos éticos da pesquisa você deve entrar em contato com o Comitê de Ética em Pesquisa com Seres Humanos - CEPSH, localizado no Prédio Reitoria II (Edifício Santa Clara), R: Desembargador Vitor Lima, nº 222, sala 401, Trindade, Florianópolis/SC, CEP 88.040400 ou pelo Fone: (48) 3721-6094, ou ainda pelo endereço eletrônico: cep.propesq@contato.ufsc.br

Caso você tenha alguma dúvida, dificuldade relacionada a sua participação nesta pesquisa, ou não queira mais fazer parte do estudo, favor entrar em contato pelos seguintes meios: e-mails thais.farsen@gmail.com ou narbal.silva@globo.com e telefones (48) 9 9946-9606 ou (48) 9 9111-3214, ou diretamente junto ao Laboratório de Psicologia Positiva nas Organizações e no Trabalho (LAPPOT), localizado no Departamento de Psicologia, sala 3B, no Centro de Filosofia e Ciências Humanas – CFH, da Universidade Federal de Santa Catarina – UFSC, bairro Trindade, CEP 88.040-970 – Florianópolis, Santa Catarina – Brasil.

Considerando que todos os procedimentos da pesquisa foram esclarecidos e, tendo havido tempo o suficiente para refletir sobre a autorização na participação da pesquisa, solicito o seu consentimento livre e espontâneo, expressando a sua participação neste estudo.

Concordo em participar da pesquisa ora apresentada e, portanto, assino de livre e espontânea vontade este termo de consentimento.

A pesquisa contará ainda com uma segunda fase de entrevistas, caso você tenha interesse em participar, por favor assinale um X na opção abaixo.

Tenho interesse em participar das entrevistas: NÃO SIM

Florianópolis, _____ de _____ de 2019.

Nome do(a) Participante: _____

Telefone para contato: _____ E-mail: _____

Assinatura do(a) Participante

Assinatura da Pesquisadora

Apêndice D – Termo de Consentimento Livre Esclarecido II



UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA CENTRO DE FILOSOFIA E
CIÊNCIAS HUMANAS
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM PSICOLOGIA

Termo de Consentimento Livre e Esclarecido

Você está sendo convidado a participar da pesquisa de elaboração de Tese de Doutorado intitulada “Desenvolvimento do capital psicológico e contribuições à construção de organizações saudáveis”, desenvolvida pela pesquisadora Thaís Cristine Farsen, sob orientação do Profº Dr. Narbal Silva (UFSC). A tese tem como objetivo compreender quais as contribuições do desenvolvimento do Capital Psicológico dos trabalhadores de uma universidade pública federal para a construção de Organizações Saudáveis.

Como justificativa para este estudo, temos que o desenvolvimento do Capital Psicológico, ou seja, do otimismo, esperança, autoeficácia e resiliência, e de outras Qualidades Psicológicas Positivas pode favorecer a saúde o bem-estar das pessoas, tornando possível a construção de ambientes laborais mais saudáveis.

Para tanto será realizada uma entrevista que será gravada, sob seu consentimento, e transcrita integralmente para avaliação de conteúdo, sendo garantido o sigilo e a privacidade da sua identidade. Contudo, sempre existe a remota possibilidade da quebra do sigilo, mesmo que involuntário e não intencional, cujas consequências serão tratadas nos termos da lei. É garantida também, a liberdade de recusar participar dessa pesquisa, ou ainda de retirar seu consentimento, em qualquer fase da pesquisa sem sofrer prejuízos ou retaliações por isso.

Os dados obtidos nessa pesquisa poderão ser utilizados em eventos de natureza científica e para publicações em periódicos e livros de circulação científico-acadêmico.

Não haverá consequência danosa por sua participação na pesquisa. Eventuais riscos aos quais você pode estar exposto(a) em decorrência da participação estão relacionados ao possível cansaço ao responder às perguntas e à reflexão acerca da temática sobre a qual versa a pesquisa. Tais reflexões podem evocar memórias sobre a sua vida que gerem algum tipo de impacto emocional. Caso a participação na pesquisa lhe cause algum desconforto, a pesquisadora se coloca à disposição para fazer a mediação entre os serviços que sejam necessários para a resolução do mesmo.

Sua participação é de caráter voluntário e não envolve nenhum tipo de pagamento ou recompensa financeira. É garantida ainda, a indenização em casos de danos, comprovadamente decorrentes da sua participação na pesquisa, por meio de decisão judicial ou extrajudicial. Eventuais gastos com alimentação ou transporte que tiverem relação com a sua participação nesta pesquisa, e assim forem comprovados, serão ressarcidos pelos pesquisadores responsáveis.

A devolução dos dados será realizada mediante a entrega do relatório final com os resultados da pesquisa para o seu correio eletrônico. A pesquisadora também se coloca à disposição para explicações pertinentes aos resultados apresentados ou quaisquer dúvidas que possam surgir em qualquer tempo.

Os procedimentos metodológicos adotados obedecem aos preceitos éticos implicados em pesquisas envolvendo seres humanos, conforme normatizado pela Resolução do Conselho Nacional de Saúde nº 510 de 07 de abril de 2016, que dispõe sobre as normas aplicáveis a pesquisas em Ciências Humanas e Sociais.

Esta pesquisa foi submetida e aprovada pelo Comitê de Ética em Pesquisa em Seres Humanos da UFSC (CEPSH), órgão colegiado interdisciplinar, deliberativo, consultivo e educativo, vinculado à Universidade Federal de Santa Catarina, que visa defender os interesses dos participantes da pesquisa em sua integridade e dignidade e para contribuir no desenvolvimento da pesquisa dentro de padrões éticos. Portanto, em caso de reclamações referentes aos aspectos éticos da pesquisa você deve entrar em contato com o Comitê de Ética em Pesquisa com Seres Humanos - CEPSH, localizado no Prédio Reitoria II (Edifício Santa Clara), R: Desembargador Vitor Lima, nº 222, sala 401, Trindade, Florianópolis/SC, CEP 88.040400 ou pelo Fone: (48) 3721-6094, ou ainda pelo endereço eletrônico: cep.propesq@contato.ufsc.br

Caso você tenha alguma dúvida, dificuldade relacionada a sua participação nesta pesquisa, ou não queira mais fazer parte do estudo, favor entrar em contato pelos seguintes meios: e-mails thais.farsen@gmail.com ou narbal.silva@globo.com e telefones (48) 9 9946-9606 ou (48) 9 9111-3214, ou diretamente junto ao Laboratório de Psicologia Positiva nas Organizações e no Trabalho (LAPPOT), localizado no Departamento de Psicologia, sala 3B, no Centro de Filosofia e Ciências Humanas – CFH, da Universidade Federal de Santa Catarina – UFSC, bairro Trindade, CEP 88.040-970 – Florianópolis, Santa Catarina – Brasil.

Considerando que todos os procedimentos da pesquisa foram esclarecidos e, tendo havido tempo o suficiente para refletir sobre a autorização na participação da pesquisa, solicito o seu consentimento livre e espontâneo, expressando a sua participação neste estudo.

Concordo em participar da pesquisa ora apresentada e, portanto, assino de livre e espontânea vontade este termo de consentimento.

Florianópolis, _____ de _____ de 2019.

Nome do(a) Participante: _____

Telefone para contato: _____ Email: _____

Assinatura do(a) Participante

Assinatura da Pesquisadora

Apêndice E - Formulário de dados biossociodemográficos e inventário de capital psicológico no trabalho – ICPT-25

PARTE I – Dados Biossociodemográficos

Nome: _____

Idade: _____

Sexo: _____

Estado civil: _____

Escolaridade: _____

Formação (caso tenha): _____

Local da UFSC que trabalha: _____

Cargo que trabalha na UFSC: _____

Tempo que trabalha na UFSC: _____

PARTE II – 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	2	3	4	5
Discordo totalmente	Discordo Parcialmente	Nem concordo, nem discordo	Concordo Parcialmente	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 no 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.

Apêndice F - Roteiro de entrevista

Diferenças de PsyCap Aplicação 1 e 2

1. Fale sobre as principais diferenças que você percebeu no seu comportamento desde que participou do curso. Você foi um dos participantes que teve aumento de 15,55% nos seus escores de capital psicológico, esse aumento impactou de alguma forma na sua vida no trabalho e fora dele?
2. Sobre as diferenças nos seus comportamentos ou atitudes que você falou anteriormente, você recebeu retorno de colegas de trabalho ou pessoas com quem se relaciona falando sobre elas? Comente a respeito.
3. Você percebe que seus aprendizados afetam de alguma forma outras pessoas no seu ambiente de trabalho e fora dele? Comente a respeito.

Relação de variáveis demográficas nas diferenças de PsyCap

4. Na sua percepção há alguma relação entre o tempo que você trabalha na UFSC e os resultados que você obteve? Comente a respeito.
5. E em relação ao que você faz (suas atividades no trabalho ou seu cargo), percebe relações? Comente a respeito.
6. E com as pessoas que se relaciona no trabalho (chefia imediata e colegas). Comente a respeito.

Influência de outras qualidades psicológicas no PsyCap

7. O curso que você participou foi composto por 9 encontros, sendo 4 sobre os temas do capital psicológico (otimismo, esperança, resiliência e autoeficácia) e 5 sobre outras qualidades psicológicas (encontro introdutório sobre psicologia positiva, felicidade, gratidão, inteligência emocional). Na sua opinião qual a contribuição desses outros encontros? Você percebe alguma relação entre essas qualidades e o capital psicológico?

Diferença nos escores das dimensões isoladamente

8. Em geral as pessoas que participaram do curso tiveram um aumento nos escores de PsyCap de 9,0%, sendo a dimensão que mais aumentou a que corresponde a resiliência (18,2%), otimismo (9,9%), autoeficácia (6,8%) e esperança (5,6%). Na sua percepção, a que se devem esses resultados?
9. Com base nas suas respostas percebemos que você teve aumentos nas dimensões XXX, mas nas dimensões YYY seu resultado ficou basicamente igual. Na sua percepção, a que se devem esses resultados?

Relação entre o desenvolvimento do PsyCap e a saúde

10. Qual a sua percepção sobre os efeitos dos aprendizados para sua vida no que se refere ao seu bem-estar e saúde no trabalho e fora dele?

Estratégias de ensino aprendizagem e ministrantes

11. Na sua percepção de que forma as atividades, metodologia, instrutores e os relacionamentos construídos no curso influenciaram o desenvolvimento do seu capital psicológico? E, em relação as demais qualidades?
Diferentes palestrantes
12. Apresente e comente três palavras principais que simbolizem grandes contribuições dos aprendizados do curso no curso em relação a sua vida no trabalho e fora dele.
13. Há alguma outra informação que você queira acrescentar que não foi contemplada nessa entrevista?