

**MAPEAMENTO BIBLIOMÉTRICO DAS PUBLICAÇÕES SOBRE CAPITAL
PSICOLÓGICO (PSYCAP)**

VALERIA ARAUJO FURTADO

UNIVERSIDADE FEDERAL DO CEARÁ (UFC)

RAFAELA DE ALMEIDA ARAÚJO

UNIVERSIDADE FEDERAL DO CEARÁ (UFC)

MAPEAMENTO BIBLIOMÉTRICO DAS PUBLICAÇÕES SOBRE CAPITAL PSICOLÓGICO (*PSYCAP*)

1 INTRODUÇÃO

Não é de hoje que as organizações vislumbram estratégias de adquirir vantagem competitiva através dos seus recursos humanos, tendo em vista que a busca dessa competitividade já não pode mais ser embasada somente em recursos tradicionalmente escassos como, por exemplo, recursos físicos, financeiros ou tecnológicos. Muitos são os meios investidos pelas organizações para o desenvolvimento de pessoas, porém estes tendem aos modismos gerenciais e à disponibilidade de recursos. O que se percebe é que líderes em todos os níveis organizacionais tendem a concentrar os esforços somente na correção de fraquezas e problemas (LUTHANS; YOUSSEF; AVOLIO, 2007) e pouco se tem investido nos fenômenos positivos encontrados nas organizações.

Com o desenvolvimento de pesquisas no campo da psicologia positiva e as devidas adaptações voltadas ao universo organizacional, pesquisadores e estudiosos em recursos humanos começaram um esforço na construção e incorporação da abordagem positiva também no ambiente das empresas (GARCEA; HARRINGTON; LINLEY, 2013). A psicologia positiva “oferece um *framework* para uma abordagem de questões organizacionais que esteja focada no que há de melhor, ajudando na criação de condições que favoreçam o florescimento” (CORRÊA, 2017, p.19).

Em decorrência do desenvolvimento desse olhar positivo nas organizações surgem os termos Comportamento Organizacional Positivo (POB) e Capital Psicológico que abordam essa aplicação das forças dos recursos humanos e de suas capacidades lógicas que podem ser medidas e desenvolvidas para a melhoria do desempenho no local de trabalho.

O capital psicológico ou *psycap* tanto pode ser investido como desenvolvido na forma de vantagem competitiva sustentável. Sua estrutura, diferentemente das encontradas até então sobre desenvolvimento pessoal orientado positivamente, destaca-se pelo embasamento de conclusões científicas em rica teoria, metodologias sólidas e resultados de pesquisas. Pesquisas estas voltadas para o entendimento da excelência humana e da *performance* institucional, visando trazer para o ambiente das organizações os benefícios identificados na vida das pessoas (CORRÊA, 2017).

A pesquisa bibliométrica é um dos métodos utilizados para o mapeamento de trabalhos acadêmicos objetivando avaliar a produção científica e incentivar a reflexão de tais trabalhos e da área em questão (CARDOSO *et al.*, 2005). Desta forma, desenvolver uma pesquisa sobre capital psicológico favorece o mapeamento necessário para que pesquisadores possam construir consistente embasamento teórico para o desenvolvimento de novos estudos nessa temática, considerando que a *psycap* ainda é um assunto recente e necessita de maiores colaborações, tendo em vista sua importância para a Gestão de Recursos Humanos e os inúmeros resultados que pesquisas nessa área podem contribuir para os indivíduos, bem como às organizações. A partir dessa análise pode-se observar como o conhecimento sobre capital psicológico é difundido e quais os rumos de pesquisa que a temática tende a seguir.

Desta forma, esse estudo procura responder a seguinte questão de pesquisa: “Como se caracteriza a produção científica sobre capital psicológico?” Para resposta a esse questionamento tem-se por objetivo geral mapear a produção científica sobre capital psicológico entre os anos de 2007 a 2017. Para atingir a esta meta tem-se como objetivos específicos: (I) identificar o perfil de autoria das publicações mapeadas; (II) identificar os principais eixos temáticos; (III) identificar as tipologias metodológicas mais utilizadas; (IV) analisar o perfil das organizações estudadas e (V) analisar evolução das publicações referentes à temática.

Nesta pesquisa foram elencadas as seguintes hipóteses: (H1) Grande parcela das produções são provenientes de instituições de ensino de países da América do Norte e Europa, por pesquisadores em coautoria; (H2) os eixos temáticos mais abordados na pesquisa de capital psicológico são bem-estar, qualidade de vida no trabalho e liderança; (H3) há predominância de abordagens teórico-empíricas, descritivas e quantitativas; (H4) grande parcela das organizações estudadas são de origem privada, de grande porte, pertencentes à indústria manufatureira, localizados em países da América do Norte e Europa; (H5) está havendo uma evolução na produção de artigos na temática capital psicológico.

A metodologia da pesquisa deste trabalho é do tipo descritiva, por meio de pesquisa bibliométrica e abordagem quantitativa descritiva dos dados. As fontes de dados são artigos publicados em revistas de alto impacto na área de administração pública e de empresas, contabilidade e turismo no quadriênio 2013 a 2016.

Esta pesquisa inicia-se com uma introdução, seguida do segundo tópico onde será apresentada sua fundamentação teórica. No terceiro tópico será descrita a metodologia da pesquisa. Já no quarto tópico são apresentados os resultados seguidos das considerações finais.

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

Esta seção apresenta estudos teóricos e empíricos que serviram de base para o desenvolvimento da pesquisa. Inicialmente apresentam-se considerações sobre o Comportamento Organizacional Positivo. Na sequência trazem-se informações sobre o Capital Psicológico e, por último, são apresentados alguns estudos anteriores que abordaram a temática em análise.

2.1 Contextualização

Antes do pós-guerra a Psicologia tinha como missão a cura de doenças mentais, aumentar a plenitude e satisfação das pessoas e identificar e desenvolver talentos. Porém, após a Segunda Guerra Mundial e o grande volume de problemas traumáticos dos combatentes que ali estiveram, as pesquisas foram concentradas aos estudos para distúrbios do pós-guerra (CSIKSZENTMIHALYI ; SELIGMAN, 2000 *apud* CORRÊA, 2017).

Com o decorrer das décadas, a Psicologia tenta, através de suas pesquisas, tirar o estigma de uma ciência voltada para a correção de fraquezas e danos, levando em consideração que tratar o indivíduo não deve significar apenas corrigir o que está errado, mas nutrir o que há de melhor em cada pessoa. (SELIGMAN, 1998).

Desta forma, na virada do século XXI, pesquisadores liderados por Martin Seligman redirecionaram a pesquisa em psicologia a também ajudar pessoas saudáveis a tornarem-se mais felizes e mais produtivas, o que hoje é chamado de psicologia positiva (LUTHANS; YOUSSEF; AVOLIO, 2007).

Há de se destacar que essa negatividade estigmatizada na Psicologia também penetrou no comportamento organizacional e nas áreas de gestão de recursos humanos. Tal negatividade coloca os indivíduos e organizações em um modo de fuga, onde o tempo, a energia e demais recursos são utilizados em mecanismos básicos de sobrevivência.

Dadas as devidas adaptações, a Psicologia encontrou também no ambiente organizacional uma maneira de observar o indivíduo através de uma lente positiva proporcionando à organização uma nova abordagem de vantagem competitiva: o capital psicológico ou *psycap* de seus colaboradores.

Esta abordagem levantada pelo *psycap* é baseada sobre o fato de que grande parte das organizações não investe em toda a potencialidade do seu capital humano (AVOLIO, 2005). A maioria das estratégias de desenvolvimento de pessoal é adequada para atrair e manter talentos,

mas não com o objetivo de gerenciar e desenvolver recursos humanos com o objetivo de obter vantagem competitiva a longo prazo (LUTHANS; YOUSSEF; AVOLIO, 2007).

A psicologia positiva quando aplicada ao contexto organizacional é compreendida como o estudo das dinâmicas promotoras dos estados psicológicos positivos e das potencialidades do indivíduo, demarcando os diferentes níveis de análise das organizações: micro (indivíduos), meso (equipes e grupos de trabalho) e macro (organização como um todo) (LUTHANS; YOUSSEF, 2007 *apud* CERVO, 2016).

2.2 Comportamento Organizacional Positivo (POB)

O estudo sobre comportamento organizacional positivo (POB) teve início com as pesquisas de Fred Luthans que percebeu ao longo dos seus estudos uma clara relação entre as emoções positivas dos empregados e o seu desempenho no trabalho. (CORRÊA, 2017).

A definição de comportamento organizacional positivo deu-se em princípio como o estudo e aplicação de forças de recursos humanos orientadas positivamente e capacidades psicológicas que podem ser medidas, desenvolvidas para melhoria de desempenho no local de trabalho. (LUTHANS, 2002a).

Conforme Luthans (2002b), o POB incorpora diversos conceitos do comportamento organizacional. Ainda assim, a principal distinção entre o POB e as outras teorias sobre comportamento organizacional e a positividade está na inclusão de critérios específicos. Para que possa ser incluída como critério do POB a capacidade psicológica precisa atender a alguns critérios como, por exemplo: ser positivamente orientada; ser baseada na teoria e na investigação; ser mensurável; ser suscetível de desenvolvimento e melhoria; ter impacto positivo no desenvolvimento organizacional (LUTHANS; YOUSSEF; AVOLIO, 2007).

A construção teórica, pesquisa e aplicações do POB focam-se em quatro capacidades psicológicas, classificadas por Luthans, Youssef e Avolio (2007) como as que melhor cumpriam os critérios do comportamento organizacional positivo: autoconfiança ou auto-eficácia; esperança; otimismo e resiliência.

“Ao identificarem estas quatro capacidades psicológicas como as que melhor se coadunam com os critérios POB, os autores deste movimento consideraram que estas capacidades constituem uma construção de ordem superior que designaram de capital psicológico positivo (*psycap*) (MACHADO, 2008, p. 22).

2.3 Capital Psicológico (*PsyCap*)

O termo capital psicológico positivo foi lançado pela primeira vez no artigo *Positive psychological capital: beyond human and social capital*, por Luthans, Luthans e Luthans (2004). Nesta publicação os autores definem as capacidades humanas positivas comportadas por quatro facetas: autoconfiança ou auto-eficácia, esperança, otimismo e resiliência, os quais estão mantidos até hoje nos estudos sobre o tema (CORRÊA, 2017).

Segundo Luthans, Yousef e Avolio (2007), o capital psicológico é definido como fator psicológico de positividade, composto com um conjunto de diversas capacidade psicológicas positivas integradas entre si, chamado também de capital psicológico positivo.

O *psycap* vai além do capital humano, ou seja, “o que você sabe” e do capital social “quem você conhece”, focando em “quem você é” e considera o permanente desenvolvimento individual “quem você está se tornando”. (LUTHANS; YOUSSEF; AVOLIO, 2007).

Em lugar de apresentar mais um conjunto de competências ou práticas ideais, o *psycap* propõe uma estrutura conceitual mais abrangente e de maior ordem para entender e capitalizar os recursos humanos nas atuais organizações.

O capital psicológico tem como característica produzir um estado de acréscimo psicológico no qual o indivíduo apresenta uma elevada confiança para despende o esforço necessário para ser bem sucedido em tarefas desafiantes, faz atribuições positivas sobre os acontecimentos presentes e futuro, manifesta perseverança em relação aos objetivos definidos e, quando necessário, tem a capacidade de redirecionar os meios para atingir os fins, revelando, desta forma, sua capacidade para recuperar e lidar com as adversidades. (LUTHANS; YOUSSEF; AVOLIO, 2007).

2.4 Estudos Anteriores sobre Capital Psicológico

Além da presente pesquisa caracterizada como bibliométrica, estudos empíricos foram realizados por estudiosos da área. Neste tópico serão analisados alguns destes estudos quanto aos seus objetivos e resultados alcançados.

A pesquisa de Wang *et al.* (2014) investigou o capital psicológico positivo e o papel do líder na relação entre liderança autêntica e desempenho de seus seguidores em uma empresa chinesa de logística de grande porte. Os resultados evidenciaram que a liderança autêntica está positivamente relacionada com o desempenho dos seguidores da organização.

Kan e Yu (2016) examinaram os efeitos do estresse ocupacional e do conflito entre sintomas depressivos e o papel mediador do capital psicológico em funcionários do setor bancário estatal chinês. Os resultados da pesquisa evidenciaram que o *psycap* é parcialmente mediador nos efeitos do esforço extrínseco e da recompensa nos sintomas depressivos. Conforme os autores, investir no capital psicológico pode fornecer novas abordagens para melhorar a saúde mental entre os funcionários dos bancos chineses.

O estudo de Schulz, Luthans e Messersmith (2014) objetivou testar se e como as atitudes de motoristas de caminhão norte americanos e o *psycap* se relacionam com suas intenções de desistência da profissão; analisando, desta forma, a rotatividade organizacional da categoria. Os resultados deste estudo indicam fortes relações positivas entre o *psycap* e a satisfação e comprometimento organizacional e uma forte correlação negativa com as intenções de desistência.

Lu *et al.* (2015) examinou as associações de estresse e satisfação no trabalho entre oficiais da polícia chinesa e o papel mediador do capital psicológico nesses constructos. Tais resultados revelaram que o estresse no trabalho foi negativamente associado à satisfação no trabalho, enquanto a identificação organizacional e o *psycap* foram positivamente associados à satisfação no trabalho entre os policiais chineses.

Karetape e Karadas (2014) desenvolveram e testaram um modelo de pesquisa que investigou o impacto do capital psicológico sobre conflitos entre trabalho e família, conflitos entre família e trabalho e intenções de rotatividade e ausência em funcionários de linha de frente no setor hoteleiro da Romênia. Os resultados sugerem que o *psycap* mitiga conflitos entre trabalho e família, conflitos entre família e trabalho e intenções de rotatividade e ausência. Também foi revelado que o capital psicológico influencia os resultados dos empregados indiretamente através do conflito trabalho-família, porém o conflito entre trabalho e família não afeta esses resultados.

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Este estudo classifica-se como uma pesquisa quantitativa; exploratória, uma vez que seu objetivo é procurar padrões, idéias ou hipóteses (COLLINS; HUSSEY, 2005) e descritiva; realizada por meio de análise bibliométrica.

Conforme Fontelles *et al.* (2009), a pesquisa quantitativa caracteriza-se por trabalhar com variáveis expressas sob a forma de dados numéricos empregando rígidos recursos e

técnicas estatísticas para classificação e análise como, por exemplo, porcentagem, média, desvio padrão, regressão, entre outros.

Segundo Vergara (2014), a pesquisa descritiva expõe características de uma dada população ou de determinado fenômeno, podendo assim estabelecer correlações entre variáveis e definir a sua natureza. Caracteriza-se por não possuir compromisso de explicar os fenômenos que descreve, embora seja usada também como base para tal explicação.

Já pesquisa bibliográfica trata-se do processo de busca e identificação de dados secundários como livros, artigos em periódicos, relatórios, arquivos, jornais, bancos de dados eletrônicos, entre outros, com o fim de explorar a literatura existente para mapeamento do que já foi escrito e publicado sobre o assunto escolhido (COLLINS; HUSSEY, 2005).

O objetivo geral deste trabalho é mapear a produção científica internacional sobre o capital psicológico. Diante do objetivo, a pesquisa será dividida em três fases, a primeira de levantamento bibliográfico, a segunda de catalogação das produções encontradas na base e a terceira de estudo dos resultados encontrados.

A catalogação das produções foi realizada no portal de periódicos da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES). Sua escolha deu-se pela possibilidade de filtragem dos artigos conforme critérios específicos e por tratar-se da biblioteca virtual que disponibiliza o melhor da produção científica internacional.

3.1 Coleta da Dados

A coleta de dados foi realizada no mês de maio e junho de 2018, respeitando as seguintes etapas. Primeiro realizou-se uma seleção na busca avançada da plataforma de periódicos CAPES utilizando-se a palavra-chave “*psychological capital*” com operador de busca booleano para títulos que contenham a exata palavra-chave e que possuam-na também no assunto. Foram selecionadas as publicações dos últimos dez anos, considerando ser 2007 o ano da publicação da primeira obra especificamente sobre a temática capital psicológico: *Psychological Capital: Developing the Human Competitive Edge* (LUTHANS, F.; YOUSSEF, C. M.; AVOLIO, B. J.). Foram consideradas as revistas de estratos A1, A2, B1 e B2, na área administração pública e de empresas, contabilidade e turismo no quadriênio 2013 a 2016. Publicações em revistas as quais ainda não estão na classificação QUALIS deste quadriênio foram excluídas da pesquisa.

A partir da seleção de busca avançada do portal de periódicos CAPES foram apresentados 200 artigos que atendiam às categorias escolhidas (tipo de material e período). Após, foram excluídos os artigos os quais não se encontram nas revistas da classificação QUALIS da área administração pública e de empresas, contabilidade e turismo no quadriênio 2013 a 2016. Desta forma, foram selecionados 71 artigos os quais atendiam a todos os critérios e se enquadravam na proposta de análise.

Os 71 artigos selecionados são provenientes de 36 revistas, sendo o *Journal of Leadership & Organizational Studies* o periódico com a maior quantidade de artigos (14), seguido do *Journal of Organizational Behavior* com 6 artigos selecionados. Do total de artigos, 33 são de estratos A1, 33 de estratos A2, 3 de estratos B1 e 2 publicados em periódicos de estratos B2. Quando ao idioma, 70 são de língua inglesa e 1 de língua espanhola.

O tratamento dos dados foi conduzido através de análise de conteúdo que, conforme Freitas, Cunha e Moscarola (1997) entende-se pelo conjunto de instrumentos metodológicos, em constante aprimoramento, que se presta a analisar diferentes fontes de conteúdos (verbais ou não-verbais).

Após a análise do conteúdo dos artigos, foram identificados o número de autores por publicação; os autores que mais publicaram; as instituições mais prolíficas; as temáticas abordadas; as tipologias metodológicas tendo como base as definições e classificações de

Vergara (2014) e Collins e Hussey (2005); o tipo, porte, setor e localização das organizações pesquisadas e a quantidade de artigos publicados por ano.

A avaliação dos artigos selecionados foi feita a partir da leitura dos seus resumos, introduções, métodos e conclusões. Vale salientar que nem todos os artigos citam total ou parcialmente sua construção metodológica.

4 ANÁLISE DOS RESULTADOS

Conforme descrito na coleta de dados, foram examinados 71 artigos provenientes de revistas de estratos A1, A2, B1 e B2, na área administração pública e de empresas, contabilidade e turismo no quadriênio 2013 a 2016 a partir de uma busca avançada da plataforma de periódicos CAPES utilizando-se a palavra-chave “*psychological capital*”.

A tabela 1 apresenta a distribuição dos autores por artigo, indicando que geralmente publicam-se artigos com dois, três ou quatro autores, num total de 81,69%. Somente um artigo de toda a amostra teve sete autores e somente um teve a colaboração de nove autores.

Tabela 1: Número de autores por publicação.

Número de Autores	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	Total	%
1 Autor (a)	-	-	-	-	-	-	-	3	-	-	-	3	4,23
2 Autores	-	-	-	1	-	4	-	3	7	3	5	23	32,39
3 Autores	-	-	1	-	2	-	1	6	5	3	2	20	28,17
4 Autores	-	-	-	1	3	1	-	1	4	1	4	15	21,13
5 Autores	-	-	1	-	-	2	-	1	2	-	1	7	9,86
6 Autores	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1	1,41
7 Autores	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	1	1,41
8 Autores	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0	0,00
9 Autores	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	1	1,41
Total	0	0	2	2	5	7	2	14	19	7	13	71	100

Fonte: Dados da pesquisa, 2018.

A tabela 2 mostra os dez autores mais prolíficos dentre 183 identificados no período pesquisado.

Os autores que mais publicaram no período em tela foram Fred Luthans e James B. Avey com seis publicações cada, representando 2,83% dos artigos. Em seguida, com cinco publicações, encontra-se Osman M. Karatepe. Os outros autores expressos na tabela apresentam de quatro a três publicações. Os demais autores que publicaram um ou dois não foram incluídos na tabela.

Tabela 2: Autores mais prolíficos.

Autor (a)	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	Total	%
Fred Luthans	-	-	-	-	2	1	-	2	1	-	-	6	15,38
James B. Avey	-	-	1	1	2	-	-	2	-	-	-	6	15,38
Osman M. Karatepe	-	-	-	-	-	-	-	1	1	1	2	5	12,82
Li Liu	-	-	-	-	-	-	-	-	4	-	-	4	10,26
Brett C. Luthans	-	-	-	-	1	-	1	1	-	-	-	3	7,69
Carolyn M. Youssef-Morgan	-	-	-	-	-	-	-	1	2	-	-	3	7,69

Hui Wu	-	-	-	-	-	-	-	-	3	-	-	3	7,69
Jarle Eid	-	-	-	-	-	1	1	-	1	-	-	3	7,69
Kathryn Mearns	-	-	-	-	-	1	1	-	1	-	-	3	7,69
Rachel Clapp-Smith	-	-	1	-	-	-	-	2	-	-	-	3	7,69
Total	0	0	2	1	5	3	3	9	13	1	2	39	100

Fonte: Dados da pesquisa, 2018.

Já a tabela 3 apresenta as instituições de ensino mais prolíficas. Foram identificadas 102 instituições de ensino distintas. Dentre estas as que mais contribuíram em pesquisas no período foram a Universidade de Nebraska com sete publicações, representando 5,22%. Em seguida tem-se a Universidade Médica da China com seis publicações e representatividade de 4,48%. As demais instituições de ensino expressas na tabela colaboraram com três ou quatro publicações. As demais instituições que apresentaram publicações de um ou dois artigos foram enquadradas na categoria “outros” e representam 80,60% do total.

Tabela 3: Universidades mais prolíficas.

Instituições mais prolíficas	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	Total	%
Universidade de Nebraska	-	-	-	-	2	1	-	2	2	-	-	7	5,22
Universidade Médica da China	-	-	-	-	-	1	-	-	4	1	-	6	4,48
Universidade Central de Washington	-	-	1	1	1	-	-	1	-	-	-	4	2,99
Bellevue Universidade	-	-	-	-	-	-	-	1	2	-	-	3	2,24
Universidade de Bergen	-	-	-	-	-	1	1	-	1	-	-	3	2,24
Universidade do Mediterrâneo Oriental	-	-	-	-	-	-	-	1	-	1	1	3	2,24
Outros	0	0	4	3	10	9	5	23	22	11	21	108	80,60

Fonte: Dados da pesquisa, 2018.

Quanto aos eixos temáticos mais abordados, foram identificadas 90 temáticas distintas. A que se evidenciou das demais devido sua recorrência foi “As 4 dimensões do capital psicológico”, aparecendo em 24 artigos, representando 15,29% das 71 publicações. Em seguida “Burnout”, “Liderança” e “Liderança autêntica” aparecem em seis artigos, representando 3,82% cada. “Conflito trabalho-família” e “Satisfação no trabalho” aparecem em seguida com frequência em 5 artigos cada, representando 3,18% do total. Por fim, “Comportamento organizacional positivo”, “Desempenho” e “Desempenho no emprego” apareceram em 3 publicações, com representatividade de 1,91% cada. As demais temáticas que tiveram frequência em um ou dois artigos se enquadraram na categoria “outros” representando um total de 61,15%.

Tabela 4: Principais eixos temáticos.

Temática	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	Total	%
As 4 dimensões do capital psicológico	-	-	-	1	2	2	1	3	9	2	4	24	15,29
Burnout	-	-	-	-	-	1	-	-	2	1	2	6	3,82
Liderança	-	-	-	1	-	1	-	2	-	-	2	6	3,82
Liderança autêntica	-	-	1	-	3	-	-	1	-	1	-	6	3,82

Conflito trabalho-família	-	-	-	-	-	1	-	1	1	1	1	5	3,18
Satisfação no trabalho	-	-	-	-	-	-	-	-	4	-	1	5	3,18
Comportamento organizacional positivo	-	-	-	-	1	-	-	1	1	-	-	3	1,91
Desempenho	-	-	2	-	-	-	-	1	-	-	-	3	1,91
Desempenho no emprego	-	-	-	-	-	1	-	-	1	-	1	3	1,91
Outros	0	0	2	2	9	8	3	15	22	14	21	96	61,15
Total	0	0	5	4	15	14	4	24	40	19	32	157	100

Fonte: Dados da pesquisa, 2018.

A tabela 5 apresenta a caracterização da tipologia da pesquisa quanto à natureza. 90,14% das pesquisas são identificadas como teórico-empíricas, já 9,86% trazem características empíricas.

Tabela 5: Natureza da pesquisa.

Natureza	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	Total	%
Teórico-empírico	-	-	2	2	4	5	1	12	17	8	13	64	90,14
Teórico	-	-	-	-	-	2	1	2	2	-	-	7	9,86
Total	0	0	2	2	4	7	2	14	19	8	13	71	100

Fonte: Dados da pesquisa, 2018.

Outro aspecto observado quanto à tipologia da pesquisa foi em relação aos seus objetivos. Com a análise da tipologia em tela pôde-se perceber que a grande maioria das publicações não evidenciam esta informação. Ou seja, como mostrado na tabela 6, 91,55% dos artigos não informaram a natureza da pesquisa. Desta forma, foi criada a categoria “Não informado”. Somente 2,82% das pesquisas caracterizam-se como descritivas, 4,23% como exploratórias e 1,41% como explicativas.

Tabela 6: Objetivo da pesquisa.

Objetivo	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	Total	%
Descritiva	-	-	-	-	-	-	-	-	2	-	-	2	2,82
Exploratória	-	-	-	-	-	1	-	1	-	1	-	3	4,23
Análítica	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0	0,00
Preditiva	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0	0,00
Explicativa	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	1	1,41
Não Informado	-	-	2	2	4	6	2	13	17	6	13	65	91,55
Total	0	0	2	2	4	6	2	13	18	6	13	71	100

Fonte: Dados da pesquisa, 2018.

A tabela 7 mostra a tipologia da pesquisa quanto ao seu processo de pesquisa. Desta forma, após a análise, percebeu-se que os artigos internacionais também costumam não explicitar esse aspecto. 91,55% das publicações não informaram seu processo de pesquisa, 2,82% caracterizam-se como qualitativas e 5,63% informaram ser quantitativas.

Tabela 7: Processo de pesquisa.

Processo	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	Total	%
Qualitativa	-	-	-	-	-	1	-	-	-	1	-	2	2,82
Quantitativa	-	-	-	-	-	1	-	-	1	1	1	4	5,63
Não Informado	-	-	1	2	4	3	2	14	20	7	12	65	91,55
Total	0	0	1	2	4	5	2	14	21	9	13	71	100

Fonte: Dados da pesquisa, 2018.

Quanto ao perfil das organizações pesquisadas pôde-se verificar que nem todas as pesquisas evidenciam o tipo de organização estudada. Algumas estudaram somente instituições privadas; outras, somente estatais e houve estudos que optaram por pesquisar ambas as categorias. Desta forma, conforme apresentado na tabela 8, observou-se que 15,38% das organizações pesquisadas são de origem estatal, 23,08% são de origem privada e 61,54% não informaram o tipo de instituição estudada.

Tabela 8: Tipos de organizações pesquisadas.

Tipo de Organização	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	Total	%
Estatal	-	-	-	-	-	2	-	2	4	3	1	12	15,38
Privada	-	-	1	-	-	2	-	3	6	3	3	18	23,08
Não Informado	-	-	1	2	4	5	2	10	11	3	10	48	61,54
Total	0	0	2	2	4	9	2	15	21	9	14	78	100

Fonte: Dados da pesquisa, 2018.

A tabela 9 apresenta o porte das organizações estudadas. Nenhuma das pesquisas explicitou a organização analisada como de pequeno porte, 4,23% são de médio porte e 22,54% são consideradas de grande porte. 73,24% não informaram o porte da instituição em pesquisa.

Tabela 9: Porte das organizações pesquisadas.

Porte da Organização	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	Total	%
Pequeno Porte	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Médio Porte	-	-	1	-	-	-	-	1	1	-	-	3	4,23
Grande Porte	-	-	-	-	1	1	-	4	6	2	2	16	22,54
Não Informado	-	-	1	2	4	6	2	9	13	5	10	52	73,24
Total	0	0	2	2	5	7	2	14	20	7	12	71	100

Fonte: Dados da pesquisa, 2018.

A tabela 10 mostra os setores organizacionais que apareceram em maior frequência nos estudos. No todo foram identificados 34 setores. As pesquisas, em sua maioria, optaram por estudar somente um tipo de setor, porém houve exemplos de estudos em que dois ou mais tipos de organizações de setores variados foram pesquisados.

O setor organizacional que mais evidenciou-se foi o da educação representando 12,20% das pesquisas. Em seguida veio o setor de serviços e o hoteleiro, com representatividade de 8,54% cada. O setor bancário e a indústria seguem cada um com 4,88% de frequência nas pesquisas e, por fim, os setores de telecomunicação, financeiro e manufatureiro representando 3,66% da amostra cada. 14,63% das pesquisas não informaram os setores as quais as

organizações pesquisadas pertencem. Os outros 35,37% representam o quantitativo de setores identificados em um ou dois estudos.

Tabela 10: Setor das organizações pesquisadas.

Setor da Organização	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	Total	%
Educação	-	-	-	-	1	-	-	3	3	1	2	10	12,20
Serviço	-	-	-	-	1	-	-	1	1	1	3	7	8,54
Hoteleiro	-	-	-	-	-	-	-	1	4	-	2	7	8,54
Bancário	-	-	-	-	-	-	-	-	3	1	-	4	4,88
Indústria	-	-	-	1	1	-	-	-	-	1	1	4	4,88
Telecomunicação	-	-	-	-	-	-	-	-	3	-	-	3	3,66
Financeiro	-	-	-	-	1	-	-	1	1	-	-	3	3,66
Manufatureiro	-	-	-	-	1	-	-	1	-	-	1	3	3,66
Não Informado	-	-	-	-	1	2	-	3	-	1	5	12	14,63
Outros	0	0	2	1	2	2	1	4	14	2	1	29	35,37
Total	0	0	2	2	8	4	1	14	29	7	15	82	100

Fonte: Dados da pesquisa, 2018.

As organizações pesquisadas são provenientes dos mais diversos locais. Foram identificados 21 diferentes países nas pesquisas em tela. A tabela 11 apresenta os países com maior evidência nos estudos. Em destaque verificou-se que 18,31% das organizações estudadas são pertencentes aos Estados Unidos, 14,08% à China e 5,63% à Coréia do Sul. África do Sul, Espanha, Índia, Irã, Noruega, Paquistão e Romênia possuem frequência de 2,82% cada. As demais pesquisas tratam de organizações provenientes de países com frequência de 1,41% cada, representando um total de 14,08% dos estudos. 28,17% das pesquisas não informaram a origem da organização estudada.

Tabela 11: Localização das organizações pesquisadas.

Localização da Organização	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	Total	%
Estados Unidos	-	-	2	1	2	-	-	5	2	-	1	13	18,31
China	-	-	-	-	-	1	-	1	4	2	2	10	14,08
Coréia do Sul	-	-	-	-	-	-	-	1	2	1	-	4	5,63
África do Sul	-	-	-	-	-	1	-	1	-	-	-	2	2,82
Espanha	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1	2	2,82
Índia	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1	2	2,82
Irã	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	1	2	2,82
Noruega	-	-	-	-	-	-	1	-	1	-	-	2	2,82
Paquistão	-	-	-	-	-	-	-	-	2	-	-	2	2,82
Romênia	-	-	-	-	-	-	-	1	1	-	-	2	2,82
Não Informado	-	-	-	-	3	3	1	4	4	1	4	20	28,17
Outros	0	0	0	1	0	1	0	1	3	1	3	10	14,08
Total	0	0	2	2	5	6	2	14	20	7	13	71	100

Fonte: Dados da pesquisa, 2018.

Por fim, a tabela 12 apresenta a evolução da produção científica no período de 2007 a 2017. Evidenciou-se que nos anos de 2007 e 2008 não houve pesquisas na temática abordada.

Os anos de 2009 e 2010 representam 2,82% de representatividade cada, em 2011 percebeu-se um considerável aumento na pesquisa elevando-se para 7,04%, aumentando em 2012 para 9,86%. No ano de 2013 há um decréscimo na produção na área, retomando em 2014 com 19,72% de representação, chegando em 2015 ao pico de 26,76% de pesquisas. No ano de 2016 houve novamente uma queda em frequência de pesquisas e 2017 apresenta representatividade de 18,31% de estudos.

Tabela 12: Quantitativo de artigos por ano.

Ano	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	Total
Total	-	-	2	2	5	7	2	14	19	7	13	71
%	0	0	2,82	2,82	7,04	9,86	2,82	19,72	26,76	9,86	18,31	100

Fonte: Dados da pesquisa, 2018.

5 CONCLUSÃO

O objetivo desta pesquisa foi mapear a produção científica sobre capital psicológico entre os anos de 2007 a 2017 na área de administração pública e de empresas, contabilidade e turismo no quadriênio 2013 a 2016 e, desta forma, contribuir para o desenvolvimento de estudos posteriores nesta área. Para tanto, realizou-se um estudo bibliométrico de 71 artigos internacionais publicados na plataforma CAPES.

Em relação ao primeiro objetivo específico, de identificar o perfil de autoria das publicações mapeadas, no qual analisou-se o número de autores por produção, os autores que mais publicaram e as instituições mais prolíficas, verificou-se que grande parte das produções têm dois, três ou quatro autores. Os autores que mais publicaram foram Fred Luthans, James B. Avey e Osman M. Karatepe. Ressalta-se que Fred Luthans é um dos principais autores a abordar o comportamento organizacional positivo e as forças positivamente orientadas das capacidades psicológicas dos recursos humanos para melhorar o desempenho no local de trabalho (NUNES, 2015). Já as instituições mais prolíficas são a Universidade de Nebraska na qual Fred Luthans é membro e desenvolve suas pesquisas na área e a Universidade Médica da China.

Quanto ao segundo objetivo específico, identificar os principais eixos temáticos abordados, sobressaem os temas relacionados às quatro dimensões do capital psicológico: auto-eficácia, esperança, otimismo e resiliência. Em seguida tem-se burnout, liderança e assuntos relacionados à liderança autêntica. Desta forma, pode-se dizer que a hipótese associada foi parcialmente corroborada pelos resultados.

Em relação ao terceiro objetivo específico, identificar as tipologias metodológicas mais utilizadas, quanto à natureza da pesquisa percebe-se a predominância de estudos teórico-empíricos, já em relação ao objetivo e processo de pesquisa percebeu-se que é uma característica dos artigos internacionais analisados nesta pesquisa a ausência da identificação total ou parcial desta construção metodológica. Diante do exposto, pode-se dizer que a hipótese associada foi parcialmente confirmada.

Já quanto ao quarto objetivo específico, analisar o perfil das organizações estudadas, grande parcela das pesquisas não especificam o tipo e o porte da instituição. Porém, de acordo com as pesquisas as quais tais critérios são identificados, pode-se dizer que há relevante procura por organizações privadas de grande porte, bem como percebeu-se que os setores de educação, serviços e hoteleiro predominam nos estudos. Grande parte das organizações estudadas são pertencentes aos Estados Unidos, China e Coréia do Sul. Assim, pode-se dizer que a hipótese foi parcialmente aceita, pois esperava-se que as organizações pesquisadas fossem pertencentes à indústria manufatureira, localizados em países da América do Norte e Europa.

Por fim, em relação ao quinto objetivo específico, analisar evolução das publicações, constatou-se que não houve crescimento linear da produção, havendo picos de maior publicação como 2014, 2015 e 2017. A hipótese associada também foi parcialmente aceita, tendo em vista que houve uma certa evolução da pesquisa porém com decréscimos consideráveis em 2013 e 2016.

Destaca-se que o estudo em tela apresenta limitações, principalmente relacionadas às metodologias utilizadas, restringindo, desta forma, as conclusões obtidas. Os critérios de busca existentes na plataforma CAPES também foram outra limitação verificada, desta forma, em pesquisas bibliométricas futuras sugere-se a utilização de uma base de dados que possua mais critérios.

Por fim, espera-se que esta pesquisa tenha contribuído para a ampliação do tema, servindo como ponto de partida para demais estudos.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

AVOLIO, B. J. **Leadership development in balance: made/born**. Mahwah: Lawrence Earlbaum Associates, 2005.

CARDOSO, R. L. MENDONÇA NETO, O. C.; RICCIO, E. L. SAKATA, M. C. G. Pesquisa científica em contabilidade entre 1990 e 2003. **Revista de Administração de Empresas**, São Paulo, v. 45, n.2, p.35-45, 2005.

CERVO, C. S. **Relações entre liderança autêntica, capital psicológico e engajamento no trabalho: análise da influência da estrutura organizacional**. 2016. Tese. (Doutorado em Psicologia) - Programa de Pós-Graduação em Psicologia, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Rio Grande do Sul, 2016.

COLLINS, J; HUSSEY, R. **Pesquisa em administração**. um guia prático para alunos de graduação e pós-graduação. 2. ed. Porto Alegre: Bookman, 2005.

CORRÊA, A. P. **Capital psicológico positivo: um estudo sobre a psicologia positiva no contexto organizacional**. 2017. Dissertação. (Mestrado em Sistemas de Gestão) - Escola de Engenharia Federal Fluminense, Universidade Federal Fluminense, Rio de Janeiro, 2017.

FONTELLES, M. J.; SIMÕES, M. G. ; FARIAS, S. H. ; FONTELLES, R. G. S. Metodologia da pesquisa científica: diretrizes para elaboração de um protocolo de pesquisa. **Revista Paraense de Medicina**, v. 23, p. 69-76, 2009.

FREITAS, H. M. R.; CUNHA, M. V. M.; MOSCAROLA, J. Aplicação de sistemas de software para auxílio na análise de conteúdo. **Revista de administração da USP**. v. 32, n. 3, p. 97-109, 1997.

GARCEA, N.; HARRINGTON, S.; LINLEY, P. A. Building positive organizations. *In*: LINLEY, P. A.; HARRINGTON, S.; GARCEA, N. **The Oxford Handbook of Positive Psychology and Work**. New York: Oxford University Press, 2013.

KAN, D.; YU, X. Occupational stress, work-family conflict and depressive symptoms among Chinese Bank employees: The role of psychological capital. **International Journal of Environmental Research and Public Health**, v. 13, n. 1, 2016.

KARATEPE, O. M.; KARADAS, G. The effect of psychological capital on conflicts in the work-family interface, turnover and absence intentions. **International Journal of Hospitality Management**, v. 43, p. 132–143, 2014.

LU, L. *et al.* The associations of job stress and organizational identification with job satisfaction among Chinese police officers: The mediating role of psychological capital. **International Journal of Environmental Research and Public Health**, v. 12, n. 12, p. 15088–15099, 2015.

LUTHANS *et al.*, Capital psicológico positivo: mensuração e relacionamento com desempenho e satisfação. **Personal Psychology**, v. 60, n. 3, p. 541-572, 2007.

LUTHANS, F. **Organizational Behavior**. An evidence-based approach. New York: McGraw-Hill Irwin, 2011.

LUTHANS, F. **Positive organizational behavior**: developing and managing psychological strengths. *Academy Management Executive*, v. 16, n.1, p. 57-72, 2002a.

LUTHANS, F. The need for and meaning of positive organizational behavior. **Journal of Organizational Behavior**, v. 23, p. 695-706, 2002b.

LUTHANS, F.; YOUSSEF, C. M.; AVOLIO, B. J. **Psychological capital**: developing the human competitive edge. New York, NY: Oxford University Press, 2007.

MACHADO, F. O. M. P. **Capital psicológico positivo e criatividade dos colaboradores**: um estudo exploratório em organizações I&DT. 2008. Dissertação. (Mestrado em Gestão da Inovação e do Conhecimento) – Departamento de Economia, Gestão e Engenharia Industrial, Universidade de Aveiro, Portugal, 2008.

NUNES, C. A. P. P. S. **A relação entre capital psicológico e bem estar no trabalho**. Dissertação. (Mestrado em Gestão de Recursos Humanos) – Universidade de Lisboa, Portugal, 2015.

SCHULZ, S. A.; LUTHANS, K. W.; MESSERSMITH, J. G. Psychological capital. A new toll for driver retention. **International Journal of Physical Distribution & Logistics Management**, v. 44, p.621-634, 2014.

SELIGMAN, M. E. P. **Building human strength**: psychology`s forgotten mission . American Psychological Association, 1998.

VERGARA, S. C. **Projetos e relatórios de pesquisa em administração**. 15. ed. São Paulo: Atlas, 2014.

WANG, H. *et al.*, Impact of authentic leadership on performance: role of followers positive psychological capital and relational processes. **Journal of Organizational Behavior**, v. 35, p. 5–21, 2014.