

**CAPITAL PSICOLÓGICO À LUZ DE GESTORES DO SETOR SUPERMERCADISTA: UMA ANÁLISE QUALITATIVA POR MEIO DO SOFTWARE IRAMUTEQ**

**BRUNA BRANDT DE OLIVEIRA**

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA MARIA (UFSM)

**VANIA DE FATIMA BARROS ESTIVALETE**

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA MARIA (UFSM)

**AMANDA OLIVEIRA RAMADAM**

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA MARIA (UFSM)

**ROGER DA SILVA WEGNER**

UNIVERSIDADE FEDERAL DE UBERLÂNDIA (UFU)

## **CAPITAL PSICOLÓGICO À LUZ DE GESTORES DO SETOR SUPERMERCADISTA: UMA ANÁLISE QUALITATIVA POR MEIO DO SOFTWARE IRAMUTEQ**

### **Introdução**

O trabalho é considerado como atividade central na vida do sujeito, vinculando-se à sua história, pois é através dele que o trabalhador tem a possibilidade de manter sua sobrevivência, adquirir bens, alcançar reconhecimento, contatos sociais e realização pessoal. Diante desse cenário, torna-se fundamental ampliar a compreensão sobre o capital psicológico (PsyCap) que é definido como um estado positivo, individual, multidimensional que influencia o aumento de performance do trabalhador em relação ao trabalho.

### **Problema de Pesquisa e Objetivo**

O presente estudo tem como problema de pesquisa o seguinte questionamento: como o capital psicológico é experienciado pelos gestores que atuam no setor supermercadista? Para tanto, definiu-se como objetivo analisar o capital psicológico à luz dos gestores que atuam no setor supermercadista por meio de uma abordagem qualitativa, com apoio do software Iramuteq.

### **Fundamentação Teórica**

O PsyCap está vinculado à análise positiva que o sujeito faz das possibilidades existentes de sucesso, baseando-se em seus esforços e perseverança. Estas análises poderão direcionar o trabalhador na busca de metas desafiadoras e propósitos significativos (Youssef-Morgan & Luthans, 2013). O PsyCap é formado por capacidades nomeadas como, eficácia, esperança, otimismo e resiliência. Essas foram definidas por atenderem aos critérios definidos no comportamento organizacional positivo: únicos; positivos; mensuráveis; desenvolvíveis e relacionados ao desempenho (Luthans & Youssef-Morgan, 2007).

### **Metodologia**

Como método, utilizou-se a pesquisa qualitativa, com a realização de entrevistas semiestruturadas. O roteiro de perguntas foi validado por um comitê de especialistas, tendo como base a definição de PsyCap de Luthans e Youssef, (2004). Utilizou-se o software Iramuteq para auxiliar na organização dos dados e a apreciação desses foi realizada a partir da técnica de Análise de Conteúdo de Bardin (2016).

### **Análise dos Resultados**

Os relatos possibilitaram identificar que os gestores consideram-se parte da equipe e as mudanças ocorrem a partir de reuniões, conversas e repasse de informações para setores, tendo o encarregado papel fundamental neste processo. Percebeu-se, também, a partir da análise da similitude e análise fatorial por correspondência, que os temas ligados as mudanças, desafios e como incorporá-las no dia a dia de trabalho são mencionadas constantemente.

### **Conclusão**

Os resultados demonstram a importância que as organizações e os gestores têm no aprimoramento do PsyCap, visto que podem canalizar de maneira eficaz os pontos fortes/talentos dos trabalhadores o que auxiliará no alcance de vantagem competitiva a longo prazo. Destaca-se que a comunicação e as informações são fatores primordiais para que as mudanças sejam incorporadas e os conflitos sejam resolvidos. Por fim, os resultados fornecem subsídios para que gestores implementem políticas que promovam desenvolvimento do trabalhador, autorreflexão e a sua participação nas estratégias organizacionais.

**Referências Bibliográficas**

Bardin, L. (2016). *Análise de Conteúdo*. Lisboa: Edições 7.

Luthans, F., & Youssef, C. M. (2004). Human, social, and now positive psychological capital management: Investing in people for competitive advantage. *Luthans, F., & Youssef-Morgan, C. M. (2007). Emerging positive organizational behavior. Journal Management, Hampshire, 33(3), 321-349.*

Youssef-Morgan, C. M., & Luthans, F. (2013). Psychological capital theory: Toward a positive holistic model. In *Advances in positive organizational psychology (Vol. 1, pp. 145-166)*. Emerald Group Publishing Limited