

UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ

ALESSANDRA DE CRISTO BERNARDIN DE ANDRADE DE CAETANO

**RELAÇÃO ENTRE O CAPITAL PSICOLÓGICO NO TRABALHO E O
ABSENTEÍSMO**

CURITIBA

2017

ALESSANDRA DE CRISTO BERNARDIN DE ANDRADE DE CAETANO

**RELAÇÃO ENTRE O CAPITAL PSICOLÓGICO NO TRABALHO E O
ABSENTEÍSMO**

Artigo apresentado como requisito parcial à conclusão do Curso de MBA em Gestão de Talentos e Comportamento Humano, do Setor de Ciências Sociais Aplicadas, da Universidade Federal do Paraná.

Orientador(a): Prof(a). Dr(a). Samantha Toledo Boehs

CURITIBA

2017

Relação entre o capital psicológico no trabalho e o absenteísmo

Alessandra de Cristo Bernardin de Andrade de Caetano

RESUMO

O presente trabalho trata da psicologia no contexto organizacional que envolve os colaboradores, suas capacidades psicológicas aplicadas às suas atividades laborais diárias e a influência dessas capacidades em seu desempenho e principalmente nas taxas de absenteísmo das áreas que trabalham. Foi realizado um estudo de caso com trabalhadores da área da saúde de um hospital de grande porte da cidade de Curitiba. De acordo com a metodologia proposta por Siqueira (2014), foram mensurados os níveis dos componentes do capital psicológico no trabalho, esperança, otimismo, resiliência e autoeficácia desses colaboradores. O instrumento de pesquisa utilizado foi um questionário em escala likert e uma planilha com dados sobre absenteísmo fornecida pela própria instituição pesquisada. Os dados foram analisados pelo sistema SPSS e confrontados com os índices de absenteísmo. De acordo com a análise realizada pode-se concluir que existe apenas um dos componentes do capital psicológico no trabalho, a resiliência, que possui correlação com o absenteísmo.

Palavras-chave: Psicologia positiva, capital psicológico, autoeficácia, absenteísmo.

1 INTRODUÇÃO

Durante sua história, a psicologia contribuiu imensamente para a sociedade realizando estudos e desenvolvendo técnicas de terapia a respeito das patologias mentais e problemas comportamentais. A inserção da Psicologia nas organizações e no trabalho também aconteceu seguindo esse contexto. Segundo Achor (2012) citado por Siqueira (2014) com essa visão de buscar resgatar os que estão abaixo da curva mediana acaba-se nivelando todo um grupo de pessoas para a média. Nos estudos tradicionais a população cujo desempenho era muito acima da curva mediana, não despertava a atenção dos pesquisadores e psicólogos. O fato de um indivíduo se encaixar perfeitamente em determinada função e em determinada organização passou despercebido por muitos anos

Nota-se que a psicologia sempre tratou das exceções, o enfoque esteve sempre no erro, na falta ou no excesso, na desordem e não nos fatores que em conjunto constroem um indivíduo que corresponde a um profissional bem sucedido.

O presente trabalho cujo objetivo é verificar se os aspectos do capital psicológico positivo (autoeficácia, resiliência, otimismo e esperança) estão relacionados com os índices de absenteísmo no trabalho, busca trazer o enfoque da psicologia positiva dentro das instituições, valorizando assim o capital psicológico positivo e suas contribuições para o contexto organizacional.

O presente artigo procura exaltar reflexões a respeito dos aspectos positivos no comportamento dos colaboradores de uma instituição hospitalar da cidade de Curitiba, desfocando dos problemas organizacionais previstos e identificados pela própria instituição, buscando um modelo comportamental dos profissionais que melhor se adaptam e possuem boa produtividade em suas funções.

2 REVISÃO DE LITERATURA

2.1 A PSICOLOGIA POSITIVA

Para Csikszentmihaly e Seligmann (2000), até a Segunda Guerra Mundial a psicologia trabalhava basicamente em prol de três objetivos: curar doenças mentais, tornar as pessoas mais produtivas e satisfeitas e identificar e desenvolver talentos. Ainda segundo os mesmos autores, entre o fim da década de 20 e meados da década de 30 do século passado, alguns estudos apontaram o que se pode interpretar como o início da psicologia positiva, como por exemplo, os estudos da sobredotação e da felicidade conjugal de Terman, assim como a parentalidade eficaz de Watson, e da busca da redescoberta do significado da vida de Jung. Esses estudos já davam indícios de um futuro aprofundamento nos aspectos positivos dos indivíduos.

Entretanto com o advento da Segunda Guerra Mundial, as instituições americanas focaram seus investimentos nos estudos de patologias mentais, visto que estudar aspectos negativos, emoções que causam desconforto ou ainda buscar soluções para amenizar impactos causados por algum transtorno mental, passaram a ser vistos como uma tendência natural do ser humano. (PALUDO E KOLLER, 2007). Nesse período houve uma explosão nas pesquisas sobre distúrbios

psicológicos e os efeitos negativos dos estressores ambientais, como o divórcio dos pais, a morte de entes queridos e abuso físico e sexual. (CSIKSZENTMIHALY E SELIGMAN, 2000). Ainda para o autor, outras razões para a psicologia focar no negativo são as guerras, pobreza e instabilidade, pois estas situações provocam uma necessidade urgente de atuações por parte da psicologia para compreensão, controle e defesa.

Segundo Marujo et AL (2007), se 70% das pessoas não apresentam desordens mentais, ao estudarmos somente os aspectos extraordinários negativos, acabamos deixando de fora a maior parcela da população. Ao se focar na negatividade dos acontecimentos não se tem dado atenção suficiente para aspectos positivos e tão necessários da vida tais como esperança, amor, divertimento e confiança. (CSIKSZENTMIHALY E SELIGMAN, 2000).

Em meados dos anos 60 do século passado, a psicologia humanista de Carl Rogers e Fritz Perls começou a fazer um movimento que visava trabalhar de forma a evidenciar também as características positivas dos indivíduos, entretanto, esse movimento foi criticado por não possuir bases de dados para mensuração, conforme observado por Paludo e Koller (2007). Somente no início do século XXI surgiu definitivamente na área da psicologia, com os estudos de Seligman e Csikszentmihalyi, uma nova perspectiva que visava vencer o viés negativo sobre o desenvolvimento humano considerando os aspectos positivos presentes na vida dos indivíduos, grupos e na sociedade em geral. (SIQUEIRA, 2014).

Segundo Seligman e Csikszentmihalyi (2000), fundadores da Psicologia Positiva, o interesse pelo estudo da psicologia positiva foi iniciado como consequência de experiências pessoais. Seligman, que havia sido eleito presidente da "*American Psychological Association*", brincava no jardim com sua filha Nikki então com cinco anos de idade, quando ela afastou-se e pediu para falar com o pai. Nikki, compartilhou com seu pai uma experiência para ela muito significativa: Relembrou de si mesma antes de seu quinto aniversário, dizendo que costumava chorar com frequência mas que quando completou seus cinco anos de idade, decidiu por ela mesma que não seria mais chorona, e que mudar esse comportamento exigiu grande esforço por parte dela. Nesse momento Seligmann teve um *insight* sobre a percepção de Nikki, de que "perceber-se" a curou, e dessa forma Seligman percebeu-se também O ser humano estava sendo estudado e entendido pela psicologia até então como um ser passivo, que correspondia somente aos estímulos

a que era proposto. Nikki demonstrou com sua experiência que há uma força em cada indivíduo que pode alavancá-lo ainda que os estímulos a que esteja exposto não sejam os melhores ou mais adequados.

A experiência pessoal de Csikszentmihalyi esteve relacionado a ter vivenciado enquanto criança o mundo anterior, durante e após a segunda guerra mundial. Csikszentmihalyi conheceu inúmeros adultos auto confiantes e imponentes que, após terem perdido seu status, dinheiro e relações sociais no período da guerra, tornaram-se pessoas tristes, assim como também conheceu algumas pessoas quemantiveram sua serenidade e integridade, passando a ser suporte para outros. Essas pessoas não eram exatamente as mais instruídas ou qualificadas, porém, levaram Csikszentmihalyi a se questionar o que as tornava tão fortes.

Para a investigação dos aspectos positivos dos seres humanos, grupos e instituições, diversos conceitos foram sendo estruturados. Um dos principais termos utilizados desde o início da Psicologia Positiva foi o “*Flourishing*”, florescimento, que é descrito segundo Keyes e Haidt (2003) como uma articulação das características e forças humanas para em que se sobressaem as melhores características do indivíduo.

No intuito de auxiliar a compreensão do estudo do “*flourishing*”, Seligman e Peterson (2004) realizaram estudos com diferentes culturas para o desenvolvimento da classificação das virtudes humanas “*Classification of strenghts and virtues manual*”, ou seja, uma mensuração das características positivas dos indivíduos. A princípio foram elaborados seis diferentes grupos de virtudes: coragem, justiça, humanidade, temperamento, transcendência e sabedoria.

Aplicando a teoria da Psicologia Positiva ao contexto organizacional, nas relações entre instituições e empregados, diferentes proposições começaram a surgir no início do século XXI, tratando-se então de uma teoria contemporânea, que muito ainda tem a avançar e contribuir tanto para as instituições quanto para os trabalhadores, independente do nível que pertençam. (SIQUEIRA, 2014).

2.2 COMPORTAMENTO ORGANIZACIONAL POSITIVO E CAPITAL PSICOLÓGICO POSITIVO

O capital econômico das empresas sempre foi o alvo das principais atenções, porém na atualidade, as gestões mais modernas já reconhecem o capital

humano, ou capital intelectual intangível como o maior valor das organizações. Quando o capital humano está de acordo com a estratégia definida pela organização, tem-se uma grande vantagem competitiva. O próprio Bill Gates, fundador da Microsoft, realizou um comentário que muito tem repercutido entre estudiosos do mundo organizacional ao dizer que “os ativos mais importantes de sua empresa saem pela porta a cada noite.”(LUTHANS ET AL, 2004)

Dessa forma, cuidar do capital humano, segundo os argumentos de Luthans e Youssef (2004) e Luthans *et al.* (2002), confirma que trata-se de um valor raro, valioso e difícil de reproduzir. Logo, refere-se a uma vantagem competitiva para a organização. Fundamentado nas obras de Seligman e Csikszentmihalyi (2000), Luthans propõe uma nova área de estudo, o comportamento organizacional positivo.

Luthans (2002) descreve o comportamento organizacional positivo como um estado e como tal, pode ser modelado, gerenciado e lapidado, sendo algo com potencial de evolução. Contudo, o comportamento organizacional positivo se diferencia do conceito de desenvolvimento pessoal, conforme descrito em vários *best sellers*, pois no desenvolvimento pessoal o foco está nas questões relacionadas a compaixão, perdão e virtudes pessoais enquanto que no comportamento organizacional positivo, o foco está no estudo da orientação dos recursos positivos existentes no indivíduo assim como suas capacidades psicológicas para assim melhorar em o desempenho profissional.

Segundo Luthans (2002) existe um saber implícito da relação entre os sentimentos positivos, ou seja, as capacidades psicológicas que compõem o comportamento organizacional positivo dos indivíduos e a produtividade no trabalho. O autor elenca quatro capacidades psicológicas positivas que segundo ele quando interligadas podem gerar uma performance mais efetiva (LUTHANS *et al.*, 2004), sendo elas a autoeficácia, a esperança, o otimismo e a resiliência. A junção dessas quatro capacidades psicológicas positivas vai gerar o que se denomina de Capital Psicológico Positivo.

Para Luthans e Stajkovic (2002) a autoeficácia influencia na performance do colaborador e também na motivação, pois os trabalhadores podem vir a basear suas ações em motivações externas, como o ambiente, e internas, que são os desejos que esse colaborador traz em suas ações. A autoeficácia é determinada por quatro diferentes fatores: modelo de aprendizagem vicária, entusiasmo físico e psicológico, persuasão verbal e experiência pessoal e pode ser classificada em três diferentes

níveis: magnitude (se refere aos níveis de dificuldade e complexidade de determinada tarefa); Força (certeza que o trabalhador possui de sua capacidade de performar em distintos níveis de dificuldade e complexidade da atividade), e por fim, a generalidade, (a autoeficácia pode variar dependendo da modalidade em que a capacidade do indivíduo deverá ser expressa).

Ainda para Luthans e Stajkovic (2002) funcionários costumam agir em seus trabalhos de acordo com a crença de quão bem podem realizar uma tarefa para obterem êxito. Ou seja, se um trabalhador acredita que possui boa performance em determinada atividade, sua dedicação para sustentar essa crença será maior, mesmo que em situações adversas ou inesperadas. Esse esforço costuma trazer resultados positivos que reforçam a crença de autoeficácia, como num círculo vicioso. No entanto, esse círculo vicioso também ocorre no sentido inverso, quando o colaborador não crê em possibilidade de boa performance e, por fim, não enxerga motivos para se esforçar. A autoeficácia é determinante quanto ao início de uma ação, quanto esforço será despendido para que a atividade seja concluída e ainda, por quanto tempo o indivíduo será capaz de manter esse nível de esforço. De acordo com Siqueira (2014, p.66):

“ A autoeficácia oferece benefícios ao indivíduo, os quais não são particulares do processo cognitivo, mas sim, de uma determinada abertura para desafiar, sendo também uma disposição de despende esforços na busca de um resultado satisfatório”. (SIQUEIRA, 2014, p.66)

A resiliência, segunda capacidade psicológica positiva é o termo atual utilizado para invencibilidade ou invulnerabilidade. (YUNES, 2003). A utilização do conceito “resiliência” como substituto de “invulnerabilidade” se deve ao fato da abrangência do termo. A resiliência concebe que o indivíduo é suscetível a situações inesperadas, adversas, estressantes, mas que possui capacidade de transpor essas situações, vencê-las e tornar essa experiência fortalecedora do ponto de vista psicológico. (RUTTER,1991). Para Barlach et al. (2008), a resiliência não é vista na atualidade como um traço de personalidade do indivíduo. Masten (2001), Luthar, Cicchetti e Becker (2000) e Waller (2001) citados por Barlach et al (2008) percebem a resiliência como um evento multideterminado, mutável, dinâmico e multidimensional. Já Luthans et al. (2000) compreendem a resiliência como “um processo dinâmico que tem como resultado a adaptação positiva em contextos de grande adversidade”.

Para Coutu (2002), a resiliência não é uma característica que qualifique ou não o sujeito, mas sim uma habilidade de manter-se resistente mesmo em condições adversas.

As noções de adversidade, trauma, risco ou ameaça ao desenvolvimento humano, a adaptação positiva ou superação da adversidade e o processo que considera a dinâmica entre mecanismos emocionais, cognitivos e socioculturais que influem no desenvolvimento humano são consideradas dentro desse conceito como os três componentes formadores da resiliência. Segundo Coutu (2010), existe uma confusão entre os termos resiliência e otimismo. Pensa-se que a resiliência é proveniente de pessoas com pensamentos otimistas, porém essa afirmativa só é verdadeira quando a noção de realidade é genuína, do contrário, não há como se classificar um indivíduo que vive fora da realidade como resiliente, pois baseia seu otimismo em seu próprio mundo de sonhos, utilizando-se de seu mecanismo interno para fugir da realidade.

A esperança, terceira capacidade psicológica positiva, pode ser compreendida segundo Snyder (2000) como uma organização cognitiva baseada em um senso de reciprocidade entre objetivos, caminhos e sucesso ou como um estado emocional positivo que é baseado na interatividade com os planos e caminhos para o sucesso. Segundo Siqueira (2014), a esperança no contexto do capital psicológico positivo é definida como a crença que o indivíduo possui de que há nele força de vontade e meios para que consiga alcançar seus objetivos. De acordo com Siqueira (2014,p.68):

“...é o desejo de alcançar objetivos e a capacidade de conceber estratégias para obtê-los. Ela adota uma abordagem emocional-cognitiva, pois força de vontade é um sentimento, e o planejamento ou a estratégia para atingir metas é um processo cognitivo. Assim esperança pode ser descrita como uma junção de processos afetivos e cognitivos.” (SIQUEIRA, 2014, p.68)

Para Snyder (2000), de acordo com a teoria da esperança, a busca por objetivos, por alcançar metas, traz consigo emoções positivas, contudo, assim que surgem impedimentos, adversidades e dificuldades nesse caminho para os objetivos, os sentimentos negativos podem surgir. Dessa forma, as pessoas mais adaptáveis, emocionalmente positivas e fortes, tendem a responder às adversidades gerando caminhos e opções alternativas para chegar aos objetivos, da mesma

maneira pessoas com alto nível de esperança percebem que além de utilizar opções alternativas, possuem suas mentes à seu favor, ou seja, desenvolvem também o pensamento para que o sucesso ocorra. O pensamento cheio de esperança não somente facilita o sucesso em trajetórias com barreiras como também ajuda na sobreposição da própria adversidade.

Segundo Luthans e Youssef (2004) pessimistas costumam desacreditar em eventos positivos, mesmo quando ocorrem, não internalizam como algo bom, geralmente costumam atribuir a sorte, ajuda de outras pessoas, situações esporádicas e transitórias, ou seja, atribuem os acontecimentos a fatores externos, fora de seus controles, que dessa forma não podem ser projetadas para o futuro. Essa visão pessimista das situações funciona como uma verdadeira barreira de impedimento para que o indivíduo consiga atingir suas metas e se desenvolver, pois impede que ele viva novas experiências, e, construa suas vivências, e ganhe senso de sucesso. Pessoas pessimistas quando vivem situações de adversidade, tendem a esquivar-se, o que muitas vezes acarreta em sérias crises pessoais, pois a culpa sempre estará presente e também ressurgirá a cada nova situação desafiadora proposta. Trata-se de uma marca recorrente que perseguirá o indivíduo para sempre. Essa perspectiva faz com que a pessoa não seja capaz de aprender com sua própria experiência, nem com erros nem com acertos.

De acordo com Luthans e Youssef (2004) afirma que o otimismo como componente do capital psicológico no trabalho é possível de ser desenvolvido mediante três abordagens: clemência para o passado, colaboradores devem aprender a perdoar-se por erros cometidos no passado que são irreversíveis. Outra abordagem é a apreciação do presente, que trata-se de aprender a ser grato pelos aspectos positivos da sua vida atual, incluindo fatores pertencentes ou não ao controle do indivíduo. A última abordagem é "*opportunity seeking* para o futuro". Nessa abordagem as surpresas reservadas para o futuro tem um viés positivo, pois trarão possibilidades de crescimento. Desenvolver um otimismo realista é imprescindível para o sucesso de um profissional, é necessário ter consciência da realidade, pois o otimismo não pode ser o motor para o desenvolvimento de atitudes irresponsáveis, ou que não projetem possibilidades de erros. A flexibilidade no otimismo faz-se necessária em diversas áreas de atuação profissional, onde riscos devem ser medidos com cautela e até mesmo com pessimismo, considerando as piores hipóteses, porém, a maneira de se trabalhar esses riscos, como treinamentos,

reuniões, com o otimismo se fará mais eficaz, visto que o otimismo influi diretamente na autoeficácia.

Visto que de acordo com Luthans (2004) o capital psicológico é além de gerenciável, também mensurável, e que segundo Gaspar (1997), citado por Silva e Marziale (2000) os trabalhadores dos hospitais são expostos a condições laborais inferiores comparados aos demais serviços de saúde, estuda-se se há correlata ligação entre baixos índices de capital psicológico positivo e altos índices de absenteísmo mensurados nos trabalhadores de hospitais.

2.3 ABSENTEÍSMO E SAÚDE DO TRABALHADOR

Segundo Siqueira (2014) o trabalho não é apenas uma fonte de bem estar mas também é fonte de mal-estar e sendo assim, se manifesta de diversas formas. Compreendido por esse viés, o absenteísmo pode ser então a manifestação de um sintoma de algo no clima organizacional que não está adequado e que cabe à organização estudar suas causas e sanar seus efeitos. Para Don e Parot (2002, p.20):

“o absenteísmo é parcialmente determinado pela insatisfação concernente à natureza do trabalho e suas condições, mas igualmente por muitos outros fatores, entre os quais figuram a saúde, os encargos familiares, a importância para o sujeito das atividades fora do trabalho e também a ética individual, as normas do grupo de trabalho e as pressões da organização. (DORON E PAROT, 2002, p.20)

Segundo Camelo e Angerami (2008), as atuais tendências na promoção da segurança e higiene no trabalho incluem não somente os riscos físicos, químicos e biológicos dos ambientes laborais, mas também os diversos e múltiplos fatores psicossociais inerentes à empresa e a maneira como esses fatores influem no bem-estar físico e mental do trabalhador. Esse estresse a longo prazo tende a diminuir a capacidade de resolução de problemas e também aumentar significativamente índices de absenteísmo por doença.

As autoras citam ainda vários fatores para estresse no trabalho como cultura organizacional, papel executado na empresa, participação em decisões, relação entre trabalho-família, carga, ritmo, condições, esquemas e planejamento de trabalho, falta de segurança no emprego, condições do mercado de trabalho e baixos salários.

Segundo Bulhões (1998), citado por Silva e Marziale (2000), tanto as condições de vida no trabalho quanto a condição de saúde do trabalhador podem ser refletidas no absenteísmo.

Tratando-se do capital psicológico como capacidades, o absenteísmo pode ter correlata ligação, visto que no campo da psicologia, a somatização de incapacidades psíquicas e frustrações se manifestam através de doenças que acometem o corpo e a mente.

3 MÉTODO

3.1 PARTICIPANTES

Participaram 91 colaboradores pertencentes à uma instituição hospitalar de grande porte da cidade de Curitiba. Ressalta-se que a instituição estudada possui peculiaridades com relação à atrasos de pagamentos de salários aos colaboradores e como mais de 90% de sua capacidade de atendimento é direcionada ao público proveniente do Sistema Único de Saúde (SUS), existe sobrecarga de trabalho e adversidades diárias no desenvolvimento de tarefas como escassez de recursos humanos, e insumos para a realização de curativos ou administração de medicamentos. Todos os colaboradores pesquisados trabalham diretamente na assistência de pacientes realizando procedimentos de enfermagem. Foram considerados para o estudo somente aqueles colaboradores da enfermagem que trabalhavam em áreas similares em questões de riscos e de carga de trabalho. Dessa forma foram utilizados 60 questionários para a análise dos resultados, sendo escolhidos os pertencentes a uma das cinco áreas escolhidas para estudo (Clínica Médica, Clínica Cirúrgica, Alojamento Conjunto, Neurologia e Queimados).

3.2 INSTRUMENTOS

O instrumento utilizado para a pesquisa foi o inventário de capital psicológico ICPT-25. Trata-se de um questionário composto por 25 questões de auto preenchimento em escala likert, sendo seis questões sobre esperança, seis questões sobre resiliência, cinco questões sobre otimismo e oito questões sobre autoeficácia. As respostas foram dadas numa escala de cinco pontos (1=discordo totalmente até 5=concordo totalmente) .

A escala foi validada por Luthans et al (2007) e adaptada para o Brasil por Martins et al (2011). Participaram do processo 601 trabalhadores e construído um banco de dados eletrônico a partir das suas respostas. As informações foram tratadas pelo “*Statistical Package for the Social Sciences*”, versão 19,0. A validação fatorial foi realizada através de análises descritivas preliminares pelos testes de Kaiser-Meyer-Olkin e de Bartlett, que mostrou que a matriz de dados poderia ser submetida a análises fatoriais.

Para a pesquisa também foi utilizada uma planilha fornecida pela instituição estudada com as taxas de absenteísmo por área entre os meses de janeiro a setembro de 2017. Foi realizada uma média por área para comparação com os índices apurados através dos questionários.

3.3 ANÁLISE DE DADOS

Os dados foram organizados primeiramente por meio de uma planilha matriz de excel. Nesse documento foram colocados todos os dados de forma em geral e assim filtrados de acordo com o preenchimento dos questionários e também se os participantes eram provenientes das áreas de interesse do estudo.

Para a análise dos dados foram utilizadas técnicas de estatística descritiva e inferencial, por meio do software SPSS 22.0 (*Statistical Package for the Social Sciences*).

4 ANÁLISE DE RESULTADOS

A amostra final foi composta por 60 técnicos de enfermagem com idades entre 18 e 66 anos ($M = 39,7$; $DP = 9,36$), sendo 10% homens e 90% mulheres. Em relação ao estado civil, 46,66% eram casados, 10% separados/divorciados, 36,66% solteiros e 6,66% viúvos. Os participantes da pesquisa trabalharam na empresa entre 2 meses e 28 anos ($M = 4,68$; $DP = 6,77$). Quanto aos postos de trabalho dos participantes, 21 eram do alojamento conjunto, 25 da clínica médica, 20 da clínica cirúrgica, 27 da neurologia e 17 do setor de queimados. A referência utilizada para a análise dos escores da escala de Capital Psicológico Positivo foi: 1-2,9 baixo; 3- 3,9 médio e 4-5 alto. Não se verificou entre as médias dos setores pesquisados escores baixos em nenhuma das capacidades psicológicas avaliadas (esperança, otimismo, resiliência e autoeficácia).

Conforme a tabela 1, o setor cujo índice de absenteísmo foi o menor dentre todos os setores avaliados (2,06%) foi o Alojamento Conjunto. Nesse setor a média do escore do capital psicológico positivo em números absolutos foi (99,5), com média de autoeficácia (33), da esperança (25,9), de resiliência (21,27) e de otimismo (20,18). Já na Clínica Médica, cuja média de absenteísmo foi de (2,81%), o escore médio de Capital Psicológico Positivo foi de (96,87) enquanto as outras médias foram, esperança (23,87), otimismo (21), autoeficácia (31,09), e resiliência (20,31). Nessa área o índice de absenteísmo está no meio termo entre os setores estudados (2,81%).

Os níveis de otimismo apresentaram poucas variações entre as áreas, porém os índices atingidos são altos, o que coloca essa capacidade psicológica como irrelevante quando relacionada ao absenteísmo. Para Luthans e Youssef (2004), pessoas pessimistas não creem que algo bom poderá ocorrer com elas, e mesmo quando situações favoráveis acontecem, atribuem ao acaso. Não relacionam seu esforço e dedicação à ocorrência desses fatos. Partindo desse ponto, não haveria motivo para que um colaborador com uma situação pessoal adversa se esforçasse para ir ao trabalho, porém na pesquisa realizada não foram encontrados resultados que levassem nessa direção.

TABELA 1-ESCORE DE CAPITAL PSICOLÓGICO POSITIVO E ÍNDICE DE ABSENTEÍSMO

SETOR	Média CAP	Média autoeficácia	Média resiliência	Média otimismo	Média esperança	Índice de absenteísmo informado
ALOJAMENTO CONJUNTO	99,5	33	21,27	20,18	25,09	2,06
CLINICA MEDICA	96,87	31,69	20,31	21	23,87	2,81
CLINICA CIRURGICA	106,92	37,62	21,77	22,15	26	2,44
NEUROLOGIA	99,33	34,25	20,33	19,58	25,5	2,96
QUEIMADOS	80,44	27,66	14,33	17,44	21	3,04

FONTE: a autora (2017)

A partir da tabela 1, a neurologia possui o segundo maior índice de absenteísmo enquanto apresenta a terceira maior média de CAP. Possui a média de autoeficácia (34,25), média de esperança (25,5), resiliência (20,33) e otimismo (19,58).

Pode-se observar que o capital psicológico positivo alcançou média significativamente superior ($M = 3,94$; $DP = 0,45$) ao ponto médio da escala de respostas (valor = 3). Cada um dos componentes separadamente, quais sejam: autoeficácia ($M=4,18$; $DP=0,444$), esperança ($M=4,14$; $DP=0,468$), resiliência ($M=3,37$; $DP=0,797$), otimismo ($M=4,126$; $DP=0,639$) também apresentaram média significativamente superior ($M = 3,94$; $DP = 0,45$) ao ponto médio da escala de respostas (valor = 3).

Ainda segundo a tabela 1 podemos perceber também que quando comparados separadamente os escores médios dos componentes do capital psicológico positivo (autoeficácia, resiliência, otimismo e esperança) em cada um dos setores analisados, as maiores médias dos em números absolutos estão todos no setor da clínica cirúrgica, sendo autoeficácia (37,62), resiliência (21,77), otimismo (22,15) e esperança (26). A alta média de autoeficácia sugere que os colaboradores sentem-se capazes de realizar suas atividades de forma adequada, conforme Siqueira (2014).

Analisando os dados de forma bruta, a princípio percebemos que a menor média do escore de capital psicológico (80,44) está justamente no setor de queimados que possui o maior índice de absenteísmo (3,04%) entre as áreas estudadas, com média de autoeficácia (27,66), otimismo (17,44), da esperança (21) e da resiliência (14,33). Todas as capacidades psicológicas avaliadas individualmente nessa área, possuem escores significativamente menores comparadas aos outros setores. Já o setor com menor índice de absenteísmo (alojamento conjunto) apresenta o segundo maior escore médio de capital psicológico.

Entretanto ao analisarmos a tabela 2 percebemos que não há existência de relação estatisticamente significativa entre os componentes do capital psicológico positivo e os índices de absenteísmo. Apesar disso existe uma relação estatisticamente significativa, com efeito médio, entre um dos componentes do Capital Psicológico Positivo, a resiliência, com os índices de absenteísmo ($r = -.307^*$; $p = .0017$), com menores níveis de resiliência estando associados a níveis mais elevados de absenteísmo.

Para interpretação dos índices de correlação a serem apresentados e discutidos, foi adotado critério de classificação proposto por Pallant (2007 p. 132): •

$r=0,10$ a $0,29$ representa correlação pequena • $r=0,30$ a $0,49$ representa correlação média • $r=0,50$ a $1,0$ representa correlação forte.

Resiliência, conforme citado por Yunes (2003) relaciona-se com invulnerabilidade ou invencibilidade, ou seja, é uma capacidade psicológica que se percebe a partir do momento em que o indivíduo experiencia situações difíceis, mas em vez de deixar-se abater, sente-se fortalecido por elas. (YUNES, 2003).

TABELA 2 - CORRELAÇÃO DE SPEARMAN

Correlação de Spearman							
			Média do índice de Absenteísmo (Informado pelo setor)	Média respostas AutoEfic	Média respostas Esperança	Média respostas Resiliência	Média respostas Otimismo
rô de Spearman	Média do índice de absenteísmo (Informado pelo setor)	Coeficiente de Correlação	1.000	-.091	-.110	-.307*	-.128
		Sig. (2 extremidades)	.	.491	.401	.017	.328
		N	60	60	60	60	60
	Média respostas autoeficácia	Coeficiente de Correlação	-.091	1.000	.713**	.425**	.417**
		Sig. (2 extremidades)	.491	.	.000	.001	.001
		N	60	60	60	60	60
	Média respostas esperança	Coeficiente de Correlação	-.110	.713**	1.000	.317*	.559**
		Sig. (2 extremidades)	.401	.000	.	.014	.000
		N	60	60	60	60	60

Média respostas resiliência	Coeficiente de Correlação	-.307*	.425**	.317*	1.000	.521**
	Sig. (2 extremidade s)	.017	.001	.014	.	.000
	N	60	60	60	60	60
Média respostas otimismo	Coeficiente de Correlação	-.128	.417**	.559**	.521**	1.000
	Sig. (2 extremidade s)	.328	.001	.000	.000	.
	N	60	60	60	60	60
*. A correlação é significativa no nível 0,05 (2 extremidades).						
**. A correlação é significativa no nível 0,01 (2 extremidades).						
*, p < 0.05 estatisticamente significativo; **, p < 0.01 estatisticamente significativo						

FONTE: a autora (2017)

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A proposta do presente estudo foi de analisar a relação entre o capital psicológico no trabalho com o absenteísmo em uma instituição hospitalar que passa por um momento singular quanto à sua saúde financeira, o que torna seu futuro é incerto. Mesmo com a instabilidade que figura-se como protagonista no ambiente de trabalho somada às questões características vivenciadas por trabalhadores da saúde não nota-se alta rotatividade de colaboradores se comparado às outras organizações do mesmo seguimento. A questão primordial que levou a essa pesquisa foi compreender quais características psicológicas os colaboradores possuem que permite que trabalhem em meio às tantas adversidades vivenciadas diariamente.

A disseminação do conceito da psicologia positiva e sua consequente adaptação ao mundo corporativo traz novas respostas e novos conceitos que futuramente poderão auxiliar no alinhamento de perfil profissional de acordo com a área ou particularidades das empresas. Repensar e refletir sobre os perfis comportamentais que trazem resultados às organizações parece inovador e

necessário. Dentro desse viés, as potencialidades humanas são resgatadas como características positivas e que podem gerar vantagem competitiva à organização.

Não permanecer preso ao conceito de “colaborador destaque” nem ao de “colaborador problema” abre novas formas de identificar quem e como é a estrutura emocional do colaborador comum, que atende de forma satisfatória às suas demandas, mas que não pode ser considerado alguém acima da média. Essa nova visão poderá auxiliar não somente na seleção de novos colaboradores, mas também auxiliará nos planejamentos e decisões tomadas pelas equipes de desenvolvimento das organizações.

Quantificar capacidades psicológicas de forma exata e transformá-las em dados mensuráveis traz credibilidade à psicologia organizacional por desvendar e traduzir aos executivos das organizações questões até então totalmente subjetivas e, portanto difíceis de serem compreendidas e trabalhadas por parte dos gestores e pelas equipes de desenvolvimento.

Dentre os 60 colaboradores pesquisados, todos realizam atividades similares em setores pares e não foi evidenciado nenhum índice de capital psicológico mesmo que analisado de forma particular com classificação baixa. Notou-se que de forma geral os trabalhadores da área da enfermagem possuem altos índices de capital psicológico com índice médio de 3,94, porém ainda é desconhecido se essa habilidade é desenvolvida pelo ambiente ou se esse ambiente só é suportável para os indivíduos que já possuem essa característica.

Observou-se que todos os setores estudados possuem escores considerados altos de capacidades psicológicas, porém, percebe-se ainda que as variações de resultados, mesmo que pequenas, mostram-se sensíveis e relevantes. O setor de queimados que possui a maior taxa de absenteísmo, 3,04%, possui também a menor taxa de CAP (80,44).

Dentre as quatro capacidades que compõem o capital psicológico no trabalho, a resiliência tomou destaque, revelando ser a capacidade de maior peso e até mesmo compensatória sobre outras em determinados momentos. Ao analisar a resiliência verifica-se que os índices são inversamente proporcionais aos de absenteísmo.

REFERÊNCIAS

ACHOR, S. **O jeito Harvard de ser feliz** ed.01 Ed. Saraiva: p.16, 2012
Revista Interamericana de Psicologia/*Interamerican Journal of Psychology*, Vol. 42, Num. 1 pp. 101-112 Universidade de São Paulo, Brasil2008.

ANGERAMI, E.L.S; CAMELO, S.H.H. **Riscos psicossociais no trabalho que podem (levar ao estresse: uma análise da literatura** *Ciência cuidado e saúde abr/jun*; p.232-240, 2008

BARROS, M.; SANTOS, A. C. B. **Por dentro da autoeficácia: um estudo sobre seus fundamentos teóricos, suas fontes e conceitos correlatos** *Revista Espaço Acadêmico* n 112, 2010.

BARLACH, L. et al. **O conceito de resiliência aplicado ao trabalho nas organizações**, 2008.

KEYES, C. L. M., HAIDT, J. **Flourishing: Positive psychology and the life well lived**. Washington DC: American Psychological Association, 2003.

LUTHANS, F. **Journal of Organizational Behavior** 23, p.695–706 Published online in Wiley InterScience (www.interscience.wiley.com). DOI: 10.1002/job.165 2002.

LUTHANS, F. et al. / **Positive psychological capital: Beyond the human and social**. 2004.

LUTHANS, F; STAJKOVIC, A. **Social Cognitive theory and self-efficacy: implications for motivacion theory and practice**, 2002.

MARUJO, H. A. et al.; **Revolução positiva: Psicologia positiva e práticas em contextos organizacionais**. *Comportamento organizacional e gestão* vol 13, n.º 1, 115-136, 2007.

PALUDO, S. S., KOLLER, S. H. **Psicologia Positiva**, 2007.

PETERSON, C.; SELIGMANN, M. **Character strengths and virtues: A classification and handbook**. Washington, DC: American Psychological Association. 2004.

SELIGMAN, E. P., CSIKSZENTMIHALY, M. I. **American Psychologist Positive Psychology An Introduction** Martin January University of Pennsylvania Claremont Graduate University. 2000.

SILVA, D.M.P.P.; MARZIALE, M.H.P. **Absenteísmo de trabalhadores de enfermagem em um hospital universitário** *Revista latino Americana de enfermagem* - Ribeirão Preto v.8, n.5 p.44-51 outubro, 2000

SIQUEIRA, M. M. M. **Novas Medidas do Comportamento Organizacional: Ferramentas de diagnóstico e de gestão.** Porto Alegre: Artmed, 2014.
SNYDER, C.R. **Handbook of Hope Theory, measures, and applications** Academic press, 2000.

YUNES, M. A. M. **Psicologia em Estudo**, Maringá, v. 8, p. 75-84, 2003.