



Rosa Lutete Geremias

O CAPITAL PSICOLÓGICO COMO FACILITADOR DA APRENDIZAGEM

Resumo

A investigação teórica aponta que o processo de aprendizagem contribui para a evolução de vários campos do saber, incluindo o comportamento organizacional. No entanto, a compreensão das variáveis que estão positivamente relacionadas com o processo de aprendizagem permanece limitada. Assim sendo, o presente artigo tem como objetivo analisar a influência do capital psicológico no processo de aprendizagem individual em equipa e, apresenta um modelo conceptual que reflete a influência positiva do capital psicológico nas formas de aprendizagem em equipa. A abordagem que propomos preenche uma lacuna importante a nível da investigação teórica, na medida em que apresenta evidências que permitem afirmar que o capital psicológico influencia outros resultados, como o processo de aprendizagem em equipa e que a estrutura da equipa modera esta relação. O artigo termina com as sugestões para futuras investigações.

Palavras-chave: Capital psicológico positivo; aprendizagem em equipa; estrutura da equipa; contexto organizacional.

Introdução

As atividades colaborativas de aprendizagem individual são consideradas críticas, para o alcance de resultados positivos no contexto de trabalho em equipa (Song, Lim, Kang, & Kim, 2014). A agenda chave no fluxo complementar de pesquisas anteriores refere-se à identificação do grau de envolvimento dos indivíduos nos processos que impulsionam a aprendizagem (Bresman, 2010). Assim sendo, as teorias de aprendizagem tendem a adotar um modelo de sistema racional, que enfatiza a orientação para os objetivos e as interações colaborativas entre os vários atores, de modo a minimizar erros e melhorar o desempenho individual (Bunderson & Reagans, 2011).

A identificação de antecedentes da aprendizagem individual concentrou-se, predominantemente, em explicar as diferenças nas taxas de aprendizagem observadas e, avaliar como a estrutura da equipa interage para influenciar a aprendizagem (Bresman & Zellmer-Bruhn, 2013). Embora, estas abordagens indiquem determinados processos de aprendizagem individual em equipa, permanece a necessidade de mais construção teórica e de aplicação prática efetiva que analise, de forma mais abrangente, os fatores facilitadores da aprendizagem considerando o contexto de trabalho em equipa (Yoon & Kayes, 2016).

Como preconizado por Bunderson e Boumgarden (2010) o estudo de antecedentes que afetam os diferentes estágios da aprendizagem individual no contexto de trabalho em equipa é uma valiosa contribuição, na medida em que melhora a nossa compreensão sobre as formas de aprendizagem interna e externa. Sendo o capital psicológico (*PsyCap*) um constructo de ordem superior que integra recursos psicológicos (por exemplo, eficácia), motivacionais (por exemplo, esperança) e outros recursos psicológicos positivos (por exemplo, otimismo e resiliência) pode ser um desses antecedentes, na medida em que é

considerado um preditor útil de importantes resultados dos funcionários no local de trabalho (Avey, 2014).

Neste contexto, o objetivo geral do presente projeto é analisar a influência do capital psicológico no processo de aprendizagem individual em equipa. Abordagens recentes apresentaram evidências empíricas que sustentam a influência positiva do capital psicológico no processo de aprendizagem dos estudantes durante a realização de um curso *online* (Daspit, Mims, & Zavattaro, 2015). Contudo, não há evidências de um estudo que integre as três variáveis apresentadas (capital psicológico positivo, a estrutura da equipa e a aprendizagem em equipa), o que consideramos ser uma contribuição teórica importante deste estudo.

Para Schaubroeck, Carmeli, Bhatia e Paz (2016) sem um processo de aprendizagem em equipa adequado, os membros da equipa terão dificuldades em desenvolver e implementar melhores práticas para coordenar às suas ações quando as mudanças ambientais exigirem novas abordagens. Assim, argumentamos que o presente estudo pode levar a determinadas implicações práticas no contexto organizacional, pois as formas de aprendizagem em equipa acarretam resultados eficientes, evitam desperdícios de recursos e, conseqüentemente melhoram a coordenação do trabalho.

O presente artigo encontra-se organizado da seguinte forma: primeiro, realizamos o enquadramento teórico com a conceptualização das principais variáveis em estudo (capital psicológico positivo, aprendizagem em equipa, estrutura da equipa). Em seguida, analisamos as evidências encontradas a nível da literatura, sobre a relação entre o capital psicológico e a aprendizagem em equipa, o que impulsionou a necessidade de avaliarmos o papel moderador da estrutura da equipa. No ponto seguinte, a discussão das abordagens relevantes apresentadas no estudo, enfatizando as principais contribuições teóricas identificadas. Por último, o ponto reservado as conclusões, onde salientamos as limitações do estudo e as sugestões para futuras investigações.

O capital psicológico positivo

Nos últimos anos, diferentes abordagens começaram a enfatizar o valor dos recursos psicológicos positivos no campo do Comportamento Organizacional e da Gestão de Recursos Humanos (Heleda, Somech, & Waters, 2015). Assim, o fundamento teórico do capital psicológico tem como base a psicologia positiva e o comportamento organizacional positivo (Avey, Wernsing, & Luthans, 2008).

O estudo do capital psicológico positivo (*PsyCap*) tem atraído grande interesse de académicos e profissionais e, tem sido relacionado com comportamentos e desempenho dos funcionários (Newman, Ucbasaran, Zhu, & Hirst, 2014). Deste modo, estudos teóricos e empíricos segundo Luthans, Avey, Avolio e Peterson (2010) têm apoiado o capital psicológico positivo como um constructo nuclear emergente relacionado com diferentes resultados positivos, permitindo assim, uma avaliação positiva das circunstâncias e da probabilidade de sucesso, tendo o esforço e a perseverança como fatores motivadores.

Neste contexto, segundo Luthans, Avey, Avolio, Norman e Combs (2006) o capital psicológico positivo é amplamente definido como: o estado psicológico positivo de desenvolvimento de um indivíduo que pode ser caracterizado por: (1) ter confiança para assumir tarefas desafiadoras e fazer o esforço necessário para ter sucesso (autoeficácia); (2) fazer uma abordagem positiva sobre o sucesso, agora e no futuro (otimismo); (3) ser persistente no alcance de objetivos e, quando necessário, redirecionar os caminhos, em função dos objetivos para alcançar o sucesso (esperança); (4) ser capaz de ultrapassar os obstáculos e as adversidades, sem nunca desistir, para alcançar o sucesso (resiliência).

De uma forma geral, a investigação teórica considera quatro capacidades do capital psicológico positivo, nomeadamente: autoeficácia, otimismo, esperança e a resiliência (Newman, Ucbasaran, Zhu, & Hirst, 2014). Estas capacidades encontram-se interligadas,

se uma capacidade é afetada (por exemplo, otimismo), é provável que as outras capacidades (por exemplo, esperança, autoeficácia e/ ou a resiliência) também sejam afetadas ao longo do tempo (Peterson, Luthans, Avolio, Walumbwa, & Zhang, 2011).

Estas capacidades podem ser definidas, nomeadamente: (1) Autoeficácia- refere-se à confiança individual que eleva os níveis motivacionais e os recursos cognitivos, que permitem o alcance de elevado desempenho (Newman, Ucbasaran, Zhu, & Hirst, 2014). (2) Otimismo - consiste em fomentar atributos positivos e expectativas na realização de futuros eventos (Harms & Luthans, 2012). (3) Esperança - conjunto cognitivo derivado da interação entre: agência (determinação orientada para o alcance dos objetivos) e planos direcionais (planeamento de etapas conducentes a concretização de objetivos) Walumbwa, Luthans, Avey e Oke (2011). (4) Resiliência - é considerada como uma capacidade que permite aos indivíduos encararem ou ajustarem-se positivamente face às adversidades (King, Newman, & Luthans, 2015).

Assim sendo, a combinação das quatro capacidades psicológicas (autoeficácia, otimismo, esperança e resiliência) proporcionam um nível elevado de capital psicológico que, permite um indivíduo ter foco na realização de tarefas e almejar o sucesso na conclusão destas tarefas (Peterson, Luthans, Avolio, Walumbwa, & Zhang, 2011). Mais especificamente, estas capacidades foram determinadas para satisfazer os critérios de inclusão, pesquisa e validação das medidas do capital psicológico, como teoria, possibilitando assim, o seu amplo desenvolvimento e impacto (Walumbwa, Luthans, Avey, & Oke, 2011).

Neste contexto, várias abordagens têm demonstrado em estudos conceptuais e empíricos que, a relação do capital psicológico com outras variáveis é impulsionadora de múltiplos resultados positivos (Luthans, 2012). Além disso, o capital psicológico representa um conjunto de motivações individuais que estimulam o desenvolvimento de resultados de aprendizagem (Daspit, Mims, & Zavattaro, 2015). Contudo, a relação esperada entre o capital psicológico e a aprendizagem em equipa, não é óbvia e permanece aberta a novas investigações.

Aprendizagem em equipa

A investigação teórica aponta que o processo de aprendizagem contribui para a evolução de vários campos do saber, incluindo o comportamento organizacional (Argote & Miron-Spektor, 2011). Deste modo, a capacidade de aprendizagem e adaptação individual dos colaboradores é fundamental para o desempenho e sucesso a longo prazo das organizações (Argote & Miron-Spektor, 2011).

A aprendizagem em equipa é conceptualizada como um processo contínuo de reflexão e ação, caracterizado, essencialmente, por fazer perguntas, buscar *feedback*, refletir sobre resultados e, discutir erros ou resultados inesperados de determinadas ações (Edmondson, 1999). Este processo permite uma compreensão mais abrangente e robusta de possibilidades futuras, através da utilização de diferentes informações, perceções e perspetivas dos membros da equipa, bem como, da realização de uma análise e avaliação crítica de ações passadas (Bunderson & Reagans, 2011).

Por outro lado, o trabalho em equipa possibilita a comunicação, partilha de conhecimento, transformando assim, as perspetivas individuais dos membros da equipa em conceitos explícitos que podem influenciar positivamente os outros membros (Kostopoulos, Spanos, & Prastacos, 2013). Além disso, as diferentes perspetivas e experiências de cada indivíduo é que torna possível o processo de aprendizagem

interpessoal através da partilha formal ou informal de conhecimentos (Bunderson & Reagans, 2011).

De salientar que, a investigação teórica aponta duas formas de aprendizagem em equipa que, permitem estudar a aprendizagem individual, nomeadamente, a aprendizagem interna e aprendizagem externa (Bresman & Zellmer-Bruhn, 2013). Assim sendo, a aprendizagem interna baseia-se nas experiências dos próprios membros da equipa para gerar novas soluções e abordagens, através de interações entre os membros da equipa (Bresman & Zellmer-Bruhn, 2013). Por outro lado, a aprendizagem externa consiste em interações entre indivíduos e outros grupos, além dos limites da equipa (Bresman, 2010).

A aprendizagem interna pode fornecer à equipa oportunidades de aprender sobre todos os aspectos relacionados com o seu trabalho (Bresman, 2010). Por outro lado, a forma de aprendizagem externa pode proporcionar à equipa oportunidades de aprender sobre o seu trabalho, além das atividades internas de aprendizagem em equipa (Bresman & Zellmer-Bruhn, 2013). Todavia, a equipa não deve limitar-se a uma forma de aprendizagem, por exemplo, quando o nível de aprendizagem externo é elevado, os membros podem ter coletivamente as últimas informações sobre tecnologias e mercados, mas sem o processo efetivo de aprendizagem interno, estes conhecimentos podem não ser devidamente aproveitados (Bresman & Zellmer-Bruhn, 2013).

Neste contexto, uma análise sobre a aprendizagem em equipa deve considerar as duas formas de aprendizagem (interna e externa), já que os fatores que promovem a aprendizagem interna, acabam impulsionando a aprendizagem externa (Bresman & Zellmer-Bruhn, 2013). Assim, estas formas de aprendizagem em equipa podem ser incrementadas, com a inserção de tarefas novas e desafiadoras (Jiang, Jackson, & Colakoglu, 2015).

Neste contexto, o processo de aprendizagem foi proposto como o principal mecanismo psicológico e comportamental através do qual indivíduos podem adquirir habilidades e conhecimentos necessários para enfrentar e ter êxitos em ambientes competitivos (Yoon & Kayes, 2016).

Apesar da conceptualização teórica e prática do capital psicológico e do processo de aprendizagem, há poucas evidências de um estudo que analise a influência do capital psicológico no processo de aprendizagem em equipa. Logo, o presente estudo integra estes dois conceitos.

O capital psicológico e a aprendizagem em equipa

A influência do capital psicológico no processo de aprendizagem em equipa é apontada como relevante por autores como, Yoon e Kayes (2016). Estes autores enfatizam que em muitas situações, o processo de aprendizagem exige que os funcionários enfrentem desafios, reflitam em erros, e realizem tarefas que envolvam risco, com sucesso.

Deste modo, quando os membros da equipa estão ativamente envolvidos em discussões orientadas para a concretização dos objetivos estabelecidos, eles têm a oportunidade de trocar ideias e, por sua vez, partilham perceções sobre as diferentes alternativas identificadas, como resultado, são gerados múltiplos caminhos para o alcance

das metas, o que incrementa as capacidades psicológicas positivas (Dawkins, Martin, Scott, & Sanderson, 2013).

Neste contexto, segundo Huang e Luthans (2014), os indivíduos com elevado nível de capital psicológico tendem a se diferenciar dos outros, por suas habilidades em encarar tarefas desafiadoras, o que pode impulsionar o processo de aprendizagem. Assim sendo, o processo de aprendizagem em equipa exige reflexão colaborativa sobre as experiências da equipa, com o objetivo de melhorar a capacidade de colaboração e os padrões de interação dos seus membros (Schaubroeck, Carmeli, Bhatia, & Paz, 2016).

Grande parte deste aprendizado centra-se na identificação e experimentação das diferentes formas de trabalho em equipa, logo, quando os membros da equipa partilham experiências de sucesso, fornecem evidências de que a equipa tem capacidade para ter sucesso, o que possibilita a congruência de percepções de eficácia entre os membros da equipa. (Dawkins, Martin, Scott, & Sanderson, 2015; Schaubroeck, Carmeli, Bhatia, & Paz, 2016).

Para Schaubroeck, Carmeli, Bhatia e Paz (2016) o processo de aprendizagem em equipa permite, desenvolver e implementar formas para coordenar as ações dos seus membros o que possibilita uma adaptação da equipa, quando as mudanças no ambiente exigirem novas abordagens, estes fatores segundo Dawkins, Martin, Scott e Sanderson (2015), promovem um senso partilhado de resiliência entre a equipa.

Adicionalmente, segundo Dawkins, Martin, Scott e Sanderson (2015) a comunicação entre os membros da equipa em relação ao planeamento de ações considerando possíveis obstáculos, também fornecem a oportunidade de partilhar expectativas positivas (otimismo). Assim sendo, estes mecanismos comportamentais são vitais para os processos e resultados eficazes, conducentes ao senso de agência na equipa (Salas, Shuffler, Thayer, Bedwell, & Lazzara, 2014; Dawkins, Martin, Scott, & Sanderson, 2015).

Alguns estudos forneceram evidências empíricas da influência positiva do capital psicológico em diferentes processos e resultados, como por exemplo, Vanno, Kaemkate e Wongwanich (2014) concluíram que o capital psicológico tem uma influência positiva no desempenho académico de um grupo de estudantes de pós-graduação. Adicionalmente, Yoon e Kayes (2016) constataram a influência positiva da autoeficácia dos funcionários nas percepções de aprendizagem individual no contexto da equipa.

Em suma, as evidências analisadas a nível da investigação teórica e empírica permitem esperar que o capital psicológico influencie de forma positiva a aprendizagem em equipa, o que conduz a seguinte proposição.

Proposição 1: O capital psicológico tem uma influência positiva na aprendizagem em equipa.

O papel moderador da estrutura da equipa

A estrutura da equipa, segundo Bunderson e Boumgarden (2010) refere-se a divisão do trabalho em tarefas e as relações que se estabelecem em função das tarefas atribuídas. Neste sentido, Bresman e Zellmer-Bruhn (2013) apontam três dimensões principais da estrutura da equipa: (1) especialização- é a divisão horizontal do trabalho (por exemplo, em tarefas e papéis); (2) hierarquização – refere-se a divisão vertical do trabalho (por exemplo, em gestores e subordinados); (3) formalização- é a articulação explícita de objetivos, prioridades e procedimentos.

No entanto, de acordo com os mesmos autores, as pesquisas anteriores têm prestado pouca atenção ao papel da estrutura da equipa nas formas de aprendizagem (interna e externa). De modo semelhante, Bunderson e Boumgarden (2010) argumentam que a estrutura da equipa é uma categoria das características da equipa que os pesquisadores geralmente negligenciam. Para Crawford e Lepine (2013) estas teorias dos processos da equipa têm se concentrado mais no conteúdo e relevância temporal do trabalho em equipa.

Por outro lado, vários autores como Bresman e Zellmer-Bruhn (2013) defendem a relevância da estrutura no contexto da equipa, argumentando que a estrutura permite uma definição dos limites da equipa, através da divisão de tarefas e alocação de responsabilidades por subtarefas. Assim, a divisão do trabalho possibilita o desempenho de tarefas específicas que os membros da equipa precisam concluir para atingir os objetivos estabelecidos (Salas, Shuffler, Thayer, Bedwell, & Lazzara, 2014).

Adicionalmente, importa referir que Bresman e Zellmer-Bruhn (2013) enfatizam que uma equipa pode ser mais estruturada (equipa burocrática) ou menos estruturada (equipa autogerida). Assim sendo, de acordo com Bunderson e Boumgarden (2010), uma equipa é mais estruturada quando a divisão do trabalho é mais elaborada, tanto horizontalmente (especialização) quanto verticalmente (hierarquização, por exemplo, um claro líder da equipa), além de procedimentos mais claros para coordenar e priorizar o trabalho (formalização). Em contrapartida, uma equipa é menos estruturada quando as tarefas e responsabilidades dos seus membros não são claras, quando não há um líder da equipa para coordenar o trabalho e quando há poucos planos e procedimentos, especificando como o trabalho deve ser realizado (Bunderson & Boumgarden, 2010).

Normalmente, a estrutura da equipa permite moldar as ações dos seus membros e pode ser aplicável a vários tipos de equipas e unidades organizacionais (Bresman & Zellmer-Bruhn, 2013). Desta forma, as equipas que apresentam perceções coletivas de alta competência têm maior probabilidade de reconhecer e aproveitar as oportunidades emergentes conducentes ao alcance de objetivos (Jansen, Kostopoulos, Mihalache, & Papalexandris, 2016)

Numa reflexão sobre o papel moderador da estrutura no contexto da equipa, Bunderson e Boumgarden (2010) enfatizam que a estrutura da equipa tem importantes implicações nas formas de aprendizagem em equipa. Por sua vez, Noe, Clarke e Klein (2014) apontam que a estrutura da equipa facilita o processo de aprendizagem em equipa, precisamente, porque promove um conjunto de interações entre os membros da equipa, independentemente de ser mais ou menos estruturada.

Neste contexto, um modelo de aprendizagem em equipa pressupõe que as atividades e esforços individuais dos seus membros sejam orientados para o alcance de objetivos (Bunderson & Reagans, 2011). Assim, o processo de aprendizagem está dependente da existência de objetivos definidos e partilhados no seio da equipa (Mathieu, Tannenbaum, Donsbach, & Alliger, 2014).

Desta forma, pode-se dizer que a estrutura da equipa ao permitir uma divisão clara das tarefas entre os membros da equipa potencia o capital psicológico, o que pode criar condições favoráveis ao processo de aprendizagem. Assim, estas evidências sustentam a formulação da seguinte proposição.

Proposição 2: A estrutura da equipa modera a relação positiva entre o capital psicológico e a aprendizagem em equipa. Assim, para um nível baixo de estrutura da

equipa, o capital psicológico exerce uma influência mais forte na aprendizagem em equipa.

A figura 1, reflete o modelo conceptual do presente estudo, relacionado com a influência positiva do capital psicológico na aprendizagem em equipa, moderada pela estrutura da equipa.



Figura 1- Modelo conceptual do estudo

O modelo conceptual do estudo está em concordância com as propostas apresentadas por Bresman e Zellmer-Bruhn (2013), sobre a realização de estudos que analisem as formas de aprendizagem, de modo a apresentarem mais abordagens que permitam entender a relação entre a estrutura e as formas de aprendizagem em equipa. Por outro lado, no campo do capital psicológico, Daspit, Mims e Zavattaro (2015) apresentaram evidências empíricas que sustentam a influência positiva do capital psicológico no processo de aprendizagem dos estudantes durante a realização de um curso *online*. Concludentemente, tendo como referência a análise da literatura realizada, pode-se dizer que a estrutura da equipa é um fator importante que promove um conjunto de interações entre os membros da equipa, proporcionando resultados positivos.

Discussão

O capital psicológico positivo (*PsyCap*) foi geralmente conceptualizado como um constructo de nível individual, preocupado com o estado de desenvolvimento psicológico positivo de um funcionário (Dawkins, Martin, Scott, & Sanderson, 2015). Assim sendo, o objetivo deste estudo foi analisar a influência do capital psicológico positivo na aprendizagem em equipa.

Para Avey (2014), a utilidade e aplicação do capital psicológico positivo tem sido demonstrada em vários estudos conceptuais e empíricos, ao longo dos anos. Recentemente, vários estudos têm apoiado o papel significativo do capital psicológico como um fator determinante em diversas formas de realização profissional dos funcionários (Cenciotti, Alessandri, & Borgogni, 2016). Assim, além da compreensão das aplicações do capital psicológico, é igualmente importante uma melhor compreensão dos fatores que podem influenciar a relação entre o capital psicológico e outros resultados, como as formas de aprendizagem em equipa.

Neste contexto, Bunderson e Boumgarden (2010) enfatizaram que a estrutura da equipa desempenha um papel importante ao estabelecer territórios claramente definidos dentro da equipa, dividindo tarefas e alocando responsabilidades por subtarefas,

facilitando o processo de tomada de decisão, bem como, a divisão do trabalho dentro da equipa, tanto horizontalmente (especialização), como verticalmente (hierarquização), juntamente com procedimentos articulados para coordenar as relações entre tarefas diferenciadas (formalização). Além disso, sem um mecanismo adequado para a aprendizagem em equipa, os membros da equipa terão dificuldades em descobrir, desenvolver e implementar melhores maneiras para coordenar as suas ações quando as mudanças ambientais exigirem novas abordagens (Schaubroeck, Carmeli, Bhatia, & Paz, 2016).

No entanto, há poucas evidências de um estudo que analise a influência do capital psicológico na aprendizagem em equipa e que integre num modelo conceptual as três variáveis apresentadas, nomeadamente, o capital psicológico, a estrutura da equipa e a aprendizagem em equipa. Esta é uma contribuição teórica importante deste estudo, que pode permitir uma melhor compreensão deste fenómeno no ambiente organizacional. Para além disso, outra contribuição do estudo foi a efetivação de uma abordagem teórica que contemple as duas formas de aprendizagem em equipa (interna e externa).

Mais especificamente, apresentamos um modelo conceptual que reflete a influência positiva do capital psicológico na aprendizagem em equipa, moderada pela estrutura da equipa. Algumas variáveis apresentadas, foram utilizadas num estudo semelhante efetuado por Sharma e Sharma (2016) com a realização da análise fatorial exploratória e análise de confiabilidade, os resultados obtidos apontaram a estrutura da equipa como uma das dimensões principais da resiliência em equipa e a aprendizagem em equipa como uma das dimensões secundárias.

Neste sentido, os resultados da investigação forneceram bases e evidências tanto teóricas como empíricas que permitiram, no presente estudo, afirmar que o capital psicológico tem uma influência positiva nas formas de aprendizagem em equipa (proposição 1) e que a estrutura da equipa modera a relação positiva entre o capital psicológico e a aprendizagem em equipa. Assim, para um nível baixo de estrutura da equipa, o capital psicológico exerce uma influência mais forte na aprendizagem em equipa (proposição 2).

Por um lado, a primeira proposição deste estudo é sustentada pelas sugestões apresentadas por Newman, Ucbasaran, Zhu e Hirst (2014), por outro lado, a segunda proposição é consistente com o estudo realizado por Bunderson e Boumgarden (2010) onde foram apresentadas evidências empíricas que sustentam as implicações positivas da estrutura da equipa nas formas de aprendizagem (interna e externa).

Além disso, Mathieu, Tannenbaum, Donsbach e Alliger (2014) enfatizaram que para ter uma equipa, os membros devem partilhar objetivos e ter algum grau de interdependência. Esta interdependência permite que os membros da equipa contribuam de forma incremental para a concretização de objetivos e partilhem responsabilidades pelos resultados alcançados (Cruz & Pil, 2011).

Assim, o presente estudo preenche uma lacuna importante a nível da investigação teórica relacionada com o capital psicológico e o processo de aprendizagem nas organizações, ao apresentar evidências teóricas que permitem afirmar que o capital psicológico influencia outros resultados, como o processo de aprendizagem em equipa e que a estrutura da equipa modera esta relação.

Conclusões

A investigação teórica tem considerado o capital psicológico como um constructo nuclear emergente ligado a resultados positivos. Assim sendo, o presente estudo forneceu evidências teóricas que sustentam a influência do capital psicológico no processo de aprendizagem em equipa. Além disso, foram apresentadas as diferentes perspetivas relacionadas com a conceptualização do capital psicológico positivo, aprendizagem em equipa e estrutura da equipa.

Neste sentido, o presente estudo corrobora com a investigação realizada a nível da literatura que menciona a relação impulsionadora de vários resultados positivos entre o capital psicológico e outras variáveis (Luthans, 2012; Neff, Niessen, Sonnentag, & Unger, 2013; Newman, Ucbasaran, Zhu, & Hirst, 2014 ; Dawkins, Martin, Scott, & Sanderson, 2015; Mohebi & Fard, 2016).

Todavia, uma das limitações do estudo está relacionada com o carácter teórico das evidências apresentadas, ou seja, não foi realizado um estudo empírico que ateste a influência positiva do capital psicológico nas formas de aprendizagem em equipa, bem como, o papel moderador da estrutura da equipa. Outra limitação deve-se, a uma visão restrita da estrutura da equipa, ligada apenas a divisão do trabalho em tarefas e as relações que se estabelecem em função das tarefas atribuídas. Mas, apesar das limitações descritas, considera-se que o presente estudo revelou-se importante, para uma compreensão mais abrangente dos antecedentes da aprendizagem em equipa.

Neste contexto, a análise da literatura sobre o capital psicológico revela a crescente importância e a influência que as capacidades psicológicas (autoeficácia, otimismo, esperança e a resiliência) desempenham em várias áreas, especificamente, nas organizações permitindo que, estas desenvolvam à sua força de trabalho de modo a alcançarem resultados satisfatórios, conducentes a vantagens competitivas sustentáveis. Isto significa adotar uma perspetiva mais ampla das variáveis que se relacionam com o capital psicológico, como o processo de aprendizagem.

Assim sendo, como propostas para futuras investigações, enfatiza-se a necessidade de estudar empiricamente a influência do capital psicológico positivo (autoeficácia, otimismo, esperança e a resiliência) na aprendizagem em equipa (interna e externa) e o papel moderador da estrutura da equipa. Adicionalmente, sugere-se uma compreensão mais aprofundada da forma como o capital psicológico pode influenciar outros resultados, considerando o nível de análise em equipa.

Referências

- Abbas, M., Raja, U., Darr, W., & Bouckenooghe, D. (2012). Combined Effects of Perceived Politics and Psychological Capital on Job Satisfaction, Turnover Intentions, and Performance. *Journal of Management*, 20, 1-18.
- Ali, N., & Ali, A. (2014). The Mediating Effect of Job Satisfaction between Psychological Capital and Job Burnout of Pakistani Nurses. *Pakistan Journal of Commerce and Social Sciences*, 8, 399-412.
- Anderson, E. G., & Lewis, K. (2014). A Dynamic Model of Individual and Collective Learning Amid Disruption. *Organization Science*, 25, 356-376.
- Argote, L., & Miron-Spektor, E. (2011). Organizational Learning: From Experience to Knowledge. *Organization Science*, 22, 1123-1137.
- Avey, J. B. (2014). The Left side of Psychological capital: New evidence on the antecedents of PsyCap. *Journal of Leadership and Organizational Studies*, 21, 141-149.
- Avey, J. B., Luthans, F., & Youssef, C. M. (2010). The Additive Value of Positive Psychological Capital in Predicting Work Attitudes and Behaviors. *Journal of Management*, 36, 430-452.
- Avey, J. B., Luthans, F., Smith, R. M., & Palmer, N. F. (2010). Impact of Positive Psychological Capital on Employee Well-Being Over Time. *Journal of Occupational Health Psychology*, 15, 17-28.
- Avey, J. B., Reichard, R. J., Luthans, F., & Mhatre, K. H. (2011). Meta-Analysis of the Impact of Positive Psychological Capital on Employee Attitudes, Behaviors, and Performance. *Human Resource Development Quarterly*, 22, 127-152.
- Avey, J., Wernsing, T. S., & Luthans, F. (2008). Can Positive Employees Help Positive Organizational Change? Impact of Psychological Capital and Emotions on Relevant Attitudes and Behaviors. *The Journal of Applied Behavioral Science*, 44, 48-70.
- Bandura, A. (2012). On the Functional Properties of Perceived Self-Efficacy Revisited. *Journal of Management*, 38, 9-44.
- Baron, R. A., Franklin, R. J., & Hmieleski, K. M. (2013). Why Entrepreneurs Often Experience Low, Not High, Levels of Stress: The Joint Effects of Selection and Psychological Capital. *Journal of Management*, 42, 742-768.
- Baron, R. A., Franklin, R. J., & Hmieleski, K. M. (2016). Why Entrepreneurs Often Experience Low, Not High, Levels of Stress: The Joint Effects of Selection and Psychological Capital. *Journal of Management*, 42, 742-768.
- Baron, R. A., Mueller, B. A., & Wolfe, M. T. (2015). Self-efficacy and entrepreneurs' adoption of unattainable goals: the restraining effects of self-control. *Journal of Business Venturing*, 30, 1-17.
- Bitmis, M. G., & Ergeneli, A. (2013). The Role of Psychological Capital and Trust in Individual Performance and Job Satisfaction Relationship: A Test of Multiple Mediation Model. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 99, 173-179.
- Bouckenooghe, D., & Zafar, A. (2015). How Ethical Leadership Shapes Employees' Job Performance: The Mediating Roles of Goal Congruence and Psychological Capital. *Journal of Business Ethics*, 129, 251-264.

- Bresman, H. (2010). External Learning Activities and Team Performance: A Multimethod Field Study. *Organization Science*, 21, 81-96.
- Bresman, H., & Zellmer-Bruhn, M. (2013). The Structural Context of Team Learning: Effects of Organizational and Team Structure on Internal and External Learning. *Organization Science*, 24, 1-20.
- Bunderson, J. S., & Boumgarden, P. (2010). Structure and Learning in Self-Managed Teams: Why “Bureaucratic” Teams Can Be Better Learners. *Organization Science*, 21, 609-624.
- Bunderson, J. S., & Reagans, R. E. (2011). Power, Status, and Learning in Organizations. *Organization Science*, 22, 1182-1194.
- Cenciotti, R., Alessandri, G., & Borgogni, L. (2016). Psychological Capital and Career Success Over Time: The Mediating Role of Job Crafting. *Journal of Leadership e Organizational Studies*, 0, 1-13.
- Chen, D. J., & Lim, V. K. (2012). Strength in adversity: The influence of psychological capital on job search. *Journal of Organizational Behavior*, 33, 811-839.
- Chen, S.-L. (2015). The relationship of leader psychological capital and follower psychological capital, job engagement and job performance: a multilevel mediating perspective. *The International Journal of Human Resource Management*, 26, 2349-2365.
- Crawford, E. R., & Lepine, J. A. (2013). A configural Theory of team processes: Accounting for the structure of taskwork and teamwork. *Academy of Management Review*, 38, 32-48.
- Cruz, K. S., & Pil, F. K. (2011). Team design and stress: A multilevel analysis. *Human Relations*, 64, 1265-1289.
- Culbertson, S. S., Fullagar, C. J., & Mills, M. J. (2010). Feeling Good and Doing Great: The Relationship Between Psychological Capital and Well-Being. *Journal of Occupational Health Psychology*, 15, 421-433.
- Daspit, J. J., Mims, T. C., & Zavattaro, S. M. (2015). The Role of Positive Psychological States in Online Learning: Integrating Psychological Capital Into the Community of Inquiry Framework. *Journal of Management Education*, 38, 626-649.
- Dawkins, S., Martin, A., Scott, J., & Sanderson, K. (2013). Building on the positives: A psychometric review and critical analysis of the construct of Psychological Capital. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 86, 348-370.
- Dawkins, S., Martin, A., Scott, J., & Sanderson, K. (2015). Advancing conceptualization and measurement of psychological capital as a collective construct. *Human Relations*, 68, 925-949.
- Decuyper, S., Dochy, F., & Bossche, P. (2010). Grasping the dynamic complexity of team learning: An integrative model for effective team learning in organisations. *Educational Research Review*, 5, 111-133.
- Direnzo, M. S., Greenhaus, J. H., & Weer, C. H. (2015). Relationship between protean career orientation and work–life balance: A resource perspective. *Journal of Organizational Behavior*, 36, 538-560.
- Edmondson, A. (1999). Psychological safety and learning behavior in work teams. *Administrative Science Quarterly*, 44, 350-383.

- Harms, P. D., & Luthans, F. (2012). Measuring implicit psychological constructs in organizational behavior: An example using psychological capital. *Journal of Organizational Behavior*, *33*, 589-594.
- Heleda, E., Somech, A., & Waters, L. (2015). Psychological capital as a team phenomenon: Mediating the relationship between learning climate and outcomes at the individual and team levels. *Journal of Positive Psychology*, *11*, 303-314.
- Hillier, J., & Dunn-Jensen, L. M. (2012). Groups Meet . . . Teams Improve: Building Teams That Learn. *Journal of Management Education*, *37*, 704-733.
- Huang, L., & Luthans, F. (2014). Toward Better Understanding of the Learning Goal Orientation–Creativity Relationship: The Role of Positive Psychological Capital. *Journal of Applied Psychology*, *64*, 444-472.
- Jansen, J. J., Kostopoulos, K. C., Mihalache, O. R., & Papalexandris, A. (2016). A Socio-Psychological Perspective on Team Ambidexterity: The Contingency Role of Supportive Leadership Behaviours. *Journal of Management Studies*, *53*, 939-965.
- Jiang, Y., Jackson, S. E., & Colakoglu, S. (2015). An empirical examination of personal learning within the context of teams. *Journal of Organizational Behavior*, *37*, 654-672.
- King, D. D., Newman, A., & Luthans, F. (2015). Not if, but when we need resilience in the workplace. *Journal of Organizational Behavior*, *37*, 782-786.
- Kostopoulos, K. C., Spanos, Y. E., & Prastacos, G. P. (2013). Structure and Function of Team Learning Emergence: A Multilevel Empirical Validation. *Journal of Management*, *39*, 1430-1461.
- Larson, M., & Luthans, F. (2006). Potential Added Value of Psychological Capital in Predicting Work Attitudes. *Journal of Leadership and Organizational Studies*, *13*, 75-92.
- Lin, G.-Y. (2016). Self-Efficacy Beliefs and Their Sources in Undergraduate Computing Disciplines: An Examination of Gender and Persistence. *Journal of Educational Computing Research*, *53*, 540-561.
- Luthans, F. (2002). Positive organizational behavior: Developing and managing psychological strengths. *Academy of Management Executive*, *16*, 57-72.
- Luthans, F. (2012). Psychological Capital: Implications for HRD, Retrospective Analysis, and Future Directions. *Human Resource Development Quarterly*, *23*, 1-8.
- Luthans, F., Avey, J. B., Avolio, B. J., & Peterson, S. J. (2010). The Development and Resulting Performance Impact of Positive Psychological Capital. *Human Resource Development Quarterly*, *1*, 1-27.
- Luthans, F., Avey, J. B., Avolio, B. J., Norman, S. M., & Combs, G. M. (2006). Psychological capital development: toward a micro-intervention. *Journal of Organizational Behaviour*, *27*, 387-393.
- Luthans, F., Avolio, J. B., B, A. J., & Norman, S. M. (2007). Positive Psychological Capital: Measurement and Relationship with performance and satisfaction. *Personnel Psychology*, *60*, 541-572.
- Luthans, F., Norman, S. M., Avolio, B. J., & Avey, J. B. (2008). The Mediating Role of Psychological Capital in the Supportive Organizational Climate–Employee Performance Relationship. *Journal of Organizational Behavior*, *29*, 219-238.

- Mathieu, J. E., Tannenbaum, S. I., Donsbach, J. S., & Alliger, G. M. (2014). A Review and Integration of Team Composition Models: Moving Toward a Dynamic and Temporal Framework. *Journal of Management*, *40*, 130-160.
- Meneghel, I., Borgogni, L., Miraglia, M., Salanova, M., & Martínez, I. M. (2016). From social context and resilience to performance through job satisfaction: A multilevel study over time. *Human Relations*, *0*, 1-21.
- Mohebi, M. M., & Fard, H. O. (2016). The role of mediator in the breach of the psychological contract in the relationship between the psychological capital and trust among employees. *Indian Journal of Fundamental and Applied Life Sciences*, *6*, 615-621.
- Morganson, V. J., Litano, M. L., & O'Neill, S. K. (2014). Promoting Work–Family Balance Through Positive Psychology: A Practical Review of the Literature. *Journal of Applied Psychology*, *17*, 221-244.
- Neff, A., Niessen, C., Sonnentag, S., & Unger, D. (2013). Expanding crossover research: The crossover of job-related self-efficacy within couples. *Human Relations*, *66*, 803-827.
- Newman, A., Ucbasaran, D., Zhu, F., & Hirst, G. (2014). Psychological capital: A review and synthesis. *Journal of Organizational Behavior*, *35*, 120-138.
- Noe, R. A., Clarke, A. D., & Klein, H. J. (2014). Learning in the Twenty-First Century Workplace. *Annual Review of Psychology*, *9*, 245-275.
- Olaniyan, O. S., & Hystad, S. W. (2016). Employees' psychological capital, job satisfaction, insecurity, and intentions to quit: The direct and indirect effects of authentic leadership. *Journal of Work and Organizational Psychology*, *32*, 163-171.
- Paterson, T. A., Luthans, F., & Jeung, W. (2014). Thriving at work: Impact of psychological capital and supervisor support. *Journal of Organizational Behavior*, *35*, 434-446.
- Peterson, S. J., Luthans, F., Avolio, B. J., Walumbwa, F. O., & Zhang, Z. (2011). Psychological capital and employee performance: A latent growth modeling approach. *Personnel Psychology*, *64*, 427-450.
- Salas, E., Shuffler, M. L., Thayer, A. L., Bedwell, W., & Lazzara, E. H. (2014). Understanding and improving teamwork in organizations: A scientifically based practical guide. *Human Resource Management*, *54*, 1-24.
- Schaubroeck, J., Carmeli, A., Bhatia, S., & Paz, E. (2016). Enabling team learning when members are prone to contentious communication: The role of team leader coaching. *Human Relations*, *1-19*.
- Schaubroeck, J., Carmeli, A., Bhatia, S., & Paz, E. (2016). Enabling team learning when members are prone to contentious communication: The role of team leader coaching. *human relations*, *69*, 1-19.
- Sharma, S., & Sharma, S. K. (2016). Team Resilience: Scale Development and Validation. *Investigative Ophthalmology and Visual Science*, *20*, 37-53.
- Song, J. H., Lim, D. H., Kang, I. G., & Kim, W. (2014). Team performance in learning organizations: mediating effect of employee engagement. *Learning Organization*, *21*, 290-309.
- Sung, S. Y., & Choi, J. N. (2013). Do organizations spend wisely on employees? Effects of training and development investments on learning and innovation in organizations. *Journal of Organizational Behavior*, *35*, 393-412.

- Tumasjan, A., & Braun, R. (2012). In the eye of the beholder: How regulatory focus and self-efficacy interact in influencing opportunity recognition. *Journal of Business Venturing*, 27, 622-636.
- Vanno, V., Kaemkate, W., & Wongwanich, S. (2014). Relationships between academic performance, perceived group psychological capital, and positive psychological capital of thai undergraduate students. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 116, 3226-3230.
- Walumbwa, F. O., Luthans, F., Avey, J. B., & Oke, A. (2011). Authentically leading groups: the mediating role of collective psychological capital and trust. *Journal of Organizational Behavior*, 32, 4-24.
- Wang, H., Sui, Y., Luthans, F., Wang, D., & Yanhong, w. (2014). Impact of authentic leadership on performance: Role of followers' positive psychological capital and relational processes. *Journal of Organizational Behavior*, 35, 5-21.
- Yoon, J., & Kayes, C. (2016). Employees' self-efficacy and perception of individual learning in teams: The cross-level moderating role of team-learning behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 37, 1044-1060.