

DOI: <https://doi.org/10.5007/1983-4535.2024.e96314>

# **IMPACTO DO CAPITAL PSICOLÓGICO SOBRE O COMPROMETIMENTO COM AÇÕES DOCENTES UNIVERSITÁRIOS: AVALIANDO O EFEITO MODERADOR DO COMPROMETIMENTO ORGANIZACIONAL**

**IMPACT OF PSYCHOLOGICAL CAPITAL ON COMMITMENT TO UNIVERSITY  
TEACHING ACTIONS: EVALUATING THE MODERATING EFFECT OF  
ORGANIZATIONAL COMMITMENT**

**Givaldo Carlos Candrinho, Doutor**

<https://orcid.org/0000-0003-3356-2723>

[gccandrinho@gmail.com](mailto:gccandrinho@gmail.com)

Universidade Save

Moçambique

**Antônio Virgílio Bittencourt Bastos, Doutor**

<https://orcid.org/0000-0002-1322-5749>

[antoniovirgiliobastos@gmail.com](mailto:antoniovirgiliobastos@gmail.com)

Universidade Federal da Bahia | Instituto de Psicologia

Salvador | Bahia | Brasil

**Laércio André Gassen Balsan, Doutor**

<https://orcid.org/0000-0003-4837-4741>

[laercio balsan@yahoo.com.br](mailto:laercio balsan@yahoo.com.br)

Universidade Federal de Santa Maria | Programa de Pós-graduação em Administração

Santa Maria | Rio Grande do Sul | Brasil

Recebido em 14/setembro/2023

Aprovado em 07/fevereiro/2024

Publicado em 30/setembro/2024

Sistema de Avaliação: *Double Blind Review*



Esta obra está sob uma Licença Creative Commons Atribuição-Uso.

## RESUMO

Este estudo teve por objetivo verificar o impacto do Capital Psicológico (PsyCap) sobre o comprometimento com ações docentes universitários (ensino, pesquisa, extensão e gestão) e o possível efeito moderador do comprometimento organizacional. Participaram 251 professores de instituições de ensino superior moçambicanas que responderam a um instrumento composto por um questionário sociodemográfico, uma medida de PsyCap (PCQ-12) de Visu e colaboradores (2012), uma medida de Comprometimento Organizacional (MCO-7) de Bastos e Aguiar (2015) e uma Escala de Comprometimento com Ações Docentes (ECAD-28) de Pereira (2019). Os dados foram processados com o JASP 0.17.4.0 através de análises descritivas e inferenciais. Os resultados revelaram que o PsyCap potencializa a ligação psicológica dos docentes com suas ações. No entanto, ao se analisar o efeito moderador do comprometimento organizacional no poder preditivo do PsyCap sobre o comprometimento com as ações docentes verificou-se que níveis mais altos de comprometimento organizacional produzem uma redução do efeito do PsyCap nos níveis do comprometimento com as ações docentes. Tal fato demonstra que o indivíduo pode se vincular a diferentes focos, sendo que tais vínculos podem interagir e produzir efeitos diversos.

**Palavra-Chave:** Capital Psicológico. Comprometimento Organizacional. Comprometimento com Ações Docentes. Docentes Universitários.

## ABSTRACT

This study aimed to verify the impact of Psychological Capital (PsyCap) on commitment to university teaching actions (teaching, research, extension and management) and the possible moderating effect of organizational commitment. 251 professors from Mozambican higher education institutions participated and responded to an instrument composed of a socio-demographic questionnaire, a PsyCap measure (PCQ-12) by Visu and collaborators (2012), a measure of Organizational Commitment (MCO-7) by Bastos and Aguiar (2015) and a Commitment to Teaching Actions Scale (ECAD-28) by Pereira (2019). Data were processed with JASP 0.17.4.0 through descriptive and inferential analyses. The results revealed that PsyCap enhances teachers' psychological connection with their actions. However, when analyzing the moderating effect of organizational commitment on the predictive power of PsyCap on commitment to teaching actions, it is reported that higher levels of organizational commitment produce a reduction in the effect of PsyCap on levels of commitment to teaching actions. This fact demonstrates that an individual can be linked to different focuses, and such links can interact and produce different effects.

**Keyword:** Psychological Capital. Organizational Commitment. Commitment to Teaching Actions. University Professors.

## 1 INTRODUÇÃO

O comprometimento organizacional tem se mostrado um dos fenômenos psicossociais mais importantes da área do comportamento organizacional demonstrando ser capaz de aumentar a produtividade do trabalhador e a qualidade da produção reduzindo custos, o absenteísmo e a rotatividade (BALSAN et al., 2017).

Sobre o tema, é notório o expressivo volume de pesquisas que se acumularam desde os anos 1970 e que, mesmo após mais de cinco décadas de investigação, ainda continuam sendo desenvolvidas, colocando o tema dos vínculos organizacionais entre os tópicos mais investigados no domínio do comportamento organizacional e em uma agenda de pesquisa que se encontra distante de ser esgotada (Ver CANDRINHO, 2021; BALSAN et al. 2017; KLEIN et al., 2022; MONTENEGRO et al., 2023; PINHO et al., 2020).

De mesmo modo, estudos atuais (ABELLA, 2023; CANDRINHO et al.; 2023; CHEVALIER et al., 2022; IKEDA et al., 2023; KAČMÁR, 2022; PARVINIANNASAB et al., 2022; TOMÁS et al., 2022; SZERDAHELYI et al., 2022; ZENG et al., 2023) vêm evidenciado o quão o Capital Psicológico (PsyCap) influencia a escolha das atividades e dos ambientes/situações determinando o esforço individual e a persistência do trabalhador perante os obstáculos. Assim, compreender o poder preditivo do PsyCap sobre os níveis de comprometimento torna-se importante para que a partir dele, as organizações possam desenvolver políticas e práticas eficazes, que levem em consideração os seus colaboradores.

Neste estudo, o interesse se debruça sobre os professores universitários, pela complexidade das atividades desempenhadas, as quais não se restringem somente ao ensino ou sala de aula. Essas envolvem a pesquisa e a extensão, além da gestão da própria universidade nos seus diferentes níveis.

A docência universitária tem linhas de atuação que permitem diferentes perfis de dedicação em diferentes momentos da carreira. Suas múltiplas atividades colocam demandas que podem competir entre si, o que mostra a importância de se estudar os vínculos de comprometimento que os professores desenvolvem com suas atividades.

Dado o papel inalienável da docência universitária na geração e disseminação de conhecimento, bem como no desenvolvimento de recursos humanos para o desenvolvimento de nações este estudo tem por objetivo verificar o impacto do Capital Psicológico sobre o comprometimento com ações docentes universitários (ensino, pesquisa, extensão e gestão), e

o possível efeito moderador do comprometimento organizacional em professores universitários.

Essa pesquisa ganha relevância no seio da academia por incorporar, em sua análise, os múltiplos comprometimentos entre docentes do Ensino Superior, um construto relativamente novo e até o presente momento não contemplado nas pesquisas sobre os vínculos do trabalhador no seu trabalho. Assim, amplia-se a compreensão dos vínculos que o indivíduo estabelece com a organização ao adicionar novas evidências acerca de sua formação e papel desempenhado.

Em termos práticos, apresentam-se elementos que ajudam a melhor compreender as motivações que levam os indivíduos a trabalhar com maior esforço possibilitando assim, o desenvolvimento de práticas de gestão de pessoas, bem como políticas públicas mais adequadas ao grupo de trabalhadores pesquisado (Bastos et al., 2013; Pinho et al., 2020).

## **2 PSYCAP E MÚLTIPLOS COMPROMETIMENTOS ORGANIZACIONAIS**

No campo dos negócios, como exemplo, tem-se o capital financeiro, o capital físico, o capital humano e o capital social, sendo os dois últimos considerados donde emerge a novidade do conceito de PsyCap (BASTOS; CANDRINHO, 2022). O conceito é novo na ciência psicológica e sua compreensão é importante para melhorar os resultados profissionais e pessoais, face aos desafios diários e complexos enfrentados no mundo de trabalho, representando assim um valor agregado para toda a sociedade.

Segundo Luthans et al. (2007), Luthans e Youssef-Morgan (2017) o PsyCap é um estado psicológico positivo caracterizado por quatro recursos: (1) ter confiança (auto confiança) para enfrentar e empregar o esforço necessário para ter sucesso em tarefas desafiadoras; (2) fazer uma atribuição positiva (otimismo) sobre obter sucesso no presente e no futuro; (3) progredir em direção ao objetivo e, quando necessário, redirecionar os esforços para tais objetivos (esperança) com o intuito de os superar; e (4) quando confrontado por problemas e dificuldades, resistir, recuperar e ir mais além (resiliência) para obter sucesso.

Esses quatro recursos não são apenas justapostos ou agregados cumulativamente, Bastos e Candrinho (2022), Lima et al. (2020) sinalizam que aplicados conjuntamente, eles compartilham um mecanismo de motivação capaz de gerar benefícios para a organização como um todo. Os autores apontam evidências de que o construto prediz desempenhos mais

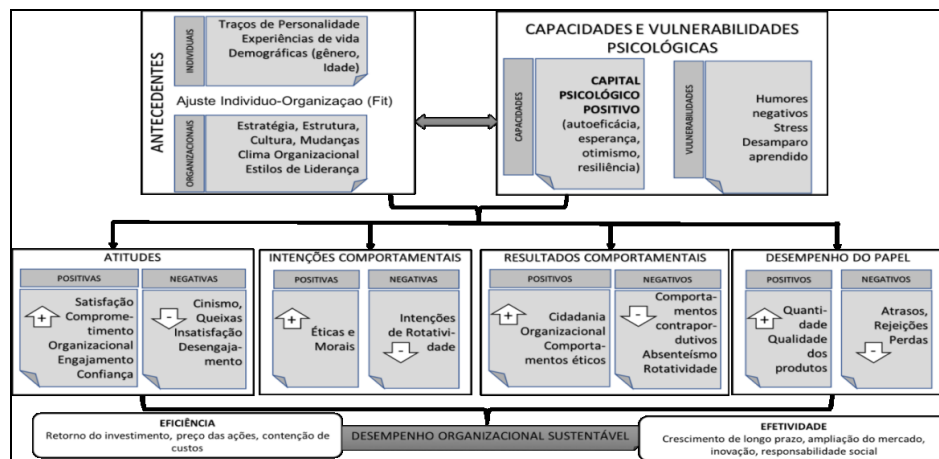
inovadores, mais criativos e resolutivos. Assim como influência a qualidade de vida do trabalhador.

Somado a isso, de acordo com Ikeida et al. (2023) e Ribeiro et al. (2021), um crescente conjunto de pesquisas indicam o seu efeito positivo sobre o comprometimento organizacional, que, por conseguinte, apresenta uma série de consequentes benéficos tais como: menor rotatividade, maior motivação, menor absenteísmo, comportamentos pró-sociais, melhor desempenho organizacional e maior bem-estar (COOPER-HAKIM; VISWESVARAN, 2005).

Por conseguinte, Pereira (2019) e Montenegro et al (2023) em seus estudo sobre comprometimento com as ações docentes universitários sinaliza que o vínculo do sujeito pode se estabelecer em direção a alguma ação específica (e.g. ensino, pesquisa, extensão, gestão), independentemente da sua vinculação com a organização, exigindo do docente a apropriação do planejamento e do desenvolvimento em que é necessário investir em competências tais como: conhecimento e técnica; motivações para o exercício do trabalho e rede de relacionamento.

Assim, no nível dos resultados impactados pelo PsyCap, de acordo com Luthans e Youssef-Morgan (2017) há atitudes (que dominam a pesquisa sobre seus consequentes), intenções comportamentais, resultados comportamentais e outros decorrentes do desempenho, reportando-se sempre ao nível individual. O segundo nível – agora organizacional – vinculando o PsyCap e seus produtos ao desempenho das próprias organizações em termos de eficiência e efetividade, expande o exame não apenas para os resultados da produtividade e melhoria da competitividade das organizações ao incorporar, como um dos indicadores de efetividade a responsabilidade social das empresas (ver Figura 1).

**Figura 1** Modelo conceitual integrativo de PsyCap e resultados no trabalho



Fonte: Bastos e Candrinho (2022, p. 51).

A Figura 1 sinaliza para que na atenção dada aos aspectos positivos das pessoas e dos contextos organizacionais não se pode excluir a dimensão negativa que se expressa em tensões, ansiedades, estresse tão presentes no mundo do trabalho atual.

Há evidências de que o PsyCap é uma variável impactante sobre o desempenho, atitudes, comportamentos positivos no nível individual e organizacional (e.g. satisfação, bem-estar psicológico, comprometimento organizacional), diminuindo comportamentos e atitudes indesejáveis (cinismo, intenções de rotatividade, estresse no trabalho e ansiedade (BASTOS; CANDRINHO, 2022).

### **3 MATERIAL E MÉTODOS**

Esta é uma pesquisa de corte transversal com escopo correlacional-causal (ATO et al. 2013 e MONTERO; LEÓN, 2005). Participaram 251 docentes universitários de instituições de ensino moçambicanas, públicas e privadas. A maior parte da amostra foi constituída por homens 143 (57%), seguido por mulheres: 108 (43%). A média de idade ficou situada em 40 anos, com idades variando entre 26 a 70 anos.

Foi utilizado um instrumento composto por três medidas: (1) Questionário de Capital Psicológico Positivo (PCQ-12) validado por Viseu et. al. (2012); (2) Medida de Comprometimento Organizacional (MCO-7) validada por Bastos e Aguiar (2015); e (3) Escala de Comprometimento com Ações Docentes (ECAD-7) construída e validada por Pereira (2019).

A coleta de dados foi iniciada após aprovação pela coordenação do Programa de Pós-Graduação em Psicologia do Instituto de Psicologia da Universidade Federal da Bahia, a Pró-Reitora de Ensino de Pós-Graduação – PROPG/UFBA, bem como pela Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES), vinculada ao Ministério da Educação do Brasil, através do Programa Estudante Convênio – Pós-Graduação (PEC-PG) sob ofício 061/2020 PPGPSI/IPS/ UFBA datado de 26 de novembro de 2020. Além disso, foram seguidos os preceitos éticos estabelecidos pela legislação vigente.

As pessoas que concordaram em participar do estudo o fizeram de forma voluntária, através da aceitação do Termo de Consentimento Livre Esclarecido (TCLE), sendo garantida a confidencialidade dos dados e respeitado seu interesse de retirar o seu consentimento de colaborar no estudo, a qualquer tempo, sem penalização alguma. A amostragem foi não probabilista com os participantes sendo acessados por conveniência.

Os dados foram analisados com o JASP 0.16.3.0. Inicialmente, foram realizadas análises descritivas e em seguida, realizaram-se análises de correlação e regressão linear.

#### 4 RESULTADOS E DISCUSSÃO

Os resultados apresentaram médias elevadas para todas variáveis centrais do estudo, a destacar o comprometimento com o ensino e a pesquisa, respectivamente (ver Tabela 1).

**Tabela 1** Médias das variáveis centrais do estudo

Variáveis	M	DP
PsyCap	4.62	0.619
Comprometimento organizacional	4.324	0.928
Comprometimento com Ensino	5.256	0.872
Comprometimento com Pesquisa	5.240	0.876
Comprometimento com Extensão	4.911	1.033
Comprometimento com Gestão	4.607	1.145

Fonte: Dados da pesquisa

As médias do comprometimento com ações docentes revelaram-se todas elevadas quando comparadas com o comprometimento organizacional. Tais dados demonstram que a amostra pesquisada é comprometida com as ações docentes, bem como com a organização na qual trabalha. Sendo o menor comprometimento demonstrado em relação à gestão.

Na Tabela 2 são apresentados os resultados das associações entre o PsyCap e comprometimento com ações docentes. Os dados demonstram correlações positivas fracas à moderadas. Em relação ao comprometimento organizacional este apresentou uma correlação moderada com o PsyCap.

Tais resultados permitem inferir que indivíduos com maiores níveis de PsyCap tendem a ser mais comprometidos com as ações docentes em especial com o ensino, a pesquisa e a extensão.

**Tabela 2** Médias das variáveis centrais do estudo

Variable	1	2	3	4	5	6
1. PsyCap	—					
2. Comprometimento com Ensino	0.499 ***	—				
3. Comprometimento com Pesquisa	0.464 ***	0.777 ***	—			
4. Comprometimento com Extensão	0.418 ***	0.491 ***	0.586 ***	—		
5. Comprometimento com Gestão	0.313 ***	0.443 ***	0.381 ***	0.325 ***	—	
6. Comprometimento Organizacional	0.504 ***	0.403 ***	0.431 ***	0.399 ***	0.330 ***	—

\*\*\*  $p < .001$ .

Fonte: Dados da pesquisa.



Para as análises de regressões lineares, foram testados quatro modelos que tomaram o PsyCap como variável independente e os comprometimentos com ações de ensino, pesquisa, extensão e gestão como variáveis dependentes.

O primeiro modelo testado considerou o PsyCap como variável independente e o comprometimento com o ensino como variável dependente. Os resultados revelaram que o modelo é estatisticamente significativo [ $F(1,262) = 88,475, p < 0,001$ ] e que o PsyCap explica 25% ( $R^2_{ajustado} = 0,250$ ) do comprometimento dos professores com o ensino. O coeficiente de regressão  $B$  ( $B = 0,425, 95\% [IC = 0,336 - 0,514]$ ) indicou que, em média o aumento de um ponto nos níveis de PsyCap repercutiu no aumento de 0,425 pontos nos níveis de comprometimento com o ensino (Ver Tabela 3).

**Tabela 3** Modelo de regressão do PsyCap predizendo o comprometimento com o ensino

Variável independente	CA Ensino	
	B	$\beta$
PsyCap	0,425	0,502
	R	0,502
	$R^2$	0,252
	$R^2_{ajustado}$	0,250
	F	88,475

Nota. \*\*\* $p < 0,001$

Fonte: Dados da Pesquisa.

Em relação à avaliação do modelo explicativo para o comprometimento com a pesquisa, a Tabela 4 mostra uma regressão linear com  $F(1,262) = 73,270, p < 0,001; R^2_{ajustado} = 0,216$ , coeficiente de regressão  $B$  ( $B = 0,338, 95\% [IC = 0,299 - 0,477]$ ) sendo o modelo obtido, estatisticamente significativo ( $p < 0,001$ ), indicando que o PsyCap é responsável por uma explicação de 21,6% do comprometimento com a ação de pesquisa.

**Tabela 4** Modelo de regressão do PsyCap predizendo o comprometimento com a pesquisa

Variável independente	CA Pesquisa	
	B	$\beta$
Comprometimento organizacional	0,338	0,467
	R	0,467
	$R^2$	0,219
	$R^2_{ajustado}$	0,216
	F	73,270

Nota. \*\*\* $p < 0,001$

Fonte: Dados da Pesquisa.



Para o comprometimento com a ação de extensão (ver Tabela 5) o modelo explicativo foi significativo com um  $F(1,262) = 52,637$   $p < 0,001$ ;  $R^2_{ajustado} = 0,164$ , coeficiente de regressão  $B$  ( $B = 0,395$ , 95% [IC = 0,290–0,505]) com  $p < 0,01$ , indicando que o PsyCap é responsável por uma explicação de 16,4% do comportamento com a pesquisa.

**Tabela 5** Modelo de regressão do PsyCap predizendo o comprometimento com a extensão

Variável independente	CA Extensão	
	B	$\beta$
Comprometimento organizacional	0,395	0,409
	R	0,409
	R <sup>2</sup>	0,167
	R <sup>2</sup> <sub>ajustado</sub>	0,164
	F	52,637

**Nota.** \*\*\* $p < 0,001$

Fonte: Dados da Pesquisa.

Para a o comprometimento com a gestão o PsyCap também apresentou influência estatisticamente significativa:  $F(1,262) = 28,362$ ,  $p < 0,001$ ;  $R^2_{ajustado} = 0,094$ , coeficiente de regressão  $B$  ( $B = 0,337$ , 95% [IC = 0,212 – 0,461]) indicando que em média, o aumento de um ponto nos níveis de PsyCap repercutiu no aumento de 9,4% de comprometimento com a extensão.

**Tabela 6** Modelo de regressão do PsyCap predizendo o comprometimento com a gestão

Variável independente	CA Gestão	
	B	B
Comprometimento organizacional	0,337	0,312
	R	0,312
	R <sup>2</sup>	0,097
	R <sup>2</sup> <sub>ajustado</sub>	0,094
	F	28,362

**Nota.** \*\*\* $p < 0,001$

Fonte: Dados da Pesquisa.

De modo geral, o PsyCap explica igualmente os comprometimentos com as ações docentes, embora em menor escala para a gestão. Esses achados corroboram com estudo de Luthans e Youssef-Morgan (2017), Luthans et al (2007), Abbela et al. (2023) que apontam o construto como uma variável antecedente de atitudes positivas organizacionais (e.g. satisfação, engajamento, confiança e comprometimento), reduzindo as negativas (insatisfação, cinismo, desengajamento, queixas e descomprometido).

Como pode ser observado, a partir dos quatro modelos, a menor influência do PsyCap recaiu sobre o comprometimento com a gestão, o que provavelmente deve estar ligado ao trazido por Peixoto e Janissek (2015), os quais salientam ser comum tratar a gestão como uma demanda antagônica ao ensino, pesquisa, e extensão. Algo estranho à vocação do professor e muitas vezes assumida sem interesse e qualificação para os desafios que o eixo coloca.

Na sequência, examinou-se o poder moderador do comprometimento organizacional na relação entre PsyCap e os comprometimentos com ações docentes. Para tal, foi estimado um modelo de regressão, demonstrado na Tabela 7, no qual o PsyCap exerce impacto direto sobre o comprometimento com ações docentes, sendo que o comprometimento organizacional apresenta um efeito moderador negativo nessa relação.

**Tabela 7** Efeitos do modelo de moderação do CO na relação PsyCap e CAD

Modelo		Coefficiente B	Erro-Padrão	T	p
H	(Intercept)	5.003	0.048	104.162	< .001
H	(Intercept)	-1.553	0.630	-2.467	0.014
	PsyCap	1.456	0.171	8.523	< .001
	C.O	1.238	0.166	7.472	< .001
	PsyCap * C.O	-0.260	0.042	-6.215	< .001

Nota. \*\*\*p<0,001.

Fonte: Dados da pesquisa.

O modelo demonstra que quando os professores apresentam níveis mais altos de comprometimento organizacional (ação moderadora), ocorre uma redução nos níveis do comprometimento com as ações docentes.

## 5 CONCLUSÃO

Este estudo teve o objetivo de verificar o impacto do capital psicológico sobre o comprometimento com ações docentes universitários (ensino, pesquisa, extensão e gestão) e o possível efeito moderador do comprometimento organizacional. Os resultados demonstraram correlações positivas entre o PsyCap e comprometimentos com ações docentes. Ou seja, níveis maiores de PsyCap estão associados com maiores níveis de comprometimento com ensino, pesquisa, extensão e gestão resultando assim em melhor desempenho e resultados relacionados à atuação docente. Somado a isso, os resultados sugerem que a performance dos trabalhadores docentes pode ser melhorada com o aumento do PsyCap por meio de programas de intervenção psicológica e práticas de gestão de pessoas.

As análises de regressão reforçam que o PsyCap influencia positivamente o comprometimento com as ações docentes (ensino, pesquisa, extensão e gestão), com destaque para o comprometimento com a gestão que foi o que sofreu o menor efeito de influência.

Os modelos de regressão testados reforçam que o PsyCap potencializa a ligação psicológica dos docentes com suas ações. No entanto, ao se analisar o efeito moderador do comprometimento organizacional no poder preditivo do PsyCap sobre o comprometimento com as ações docentes verificou-se que níveis mais altos de comprometimento organizacional produz uma redução do efeito do PsyCap nos níveis do comprometimento com as ações docentes. Tal fato demonstra que o indivíduo pode se vincular a diferentes focos, sendo que tais vínculos podem interagir e produzir efeitos diversos, como por exemplo, a diminuição do apego ou esforço em relação a uma ação específica.

Essa hipótese precisa ser esclarecida, uma vez que pesquisas sobre como ocorre a relação aqui apresentada são escassas. Somado a isso um esforço e foco maior dos docentes sobre os objetivos organizacionais pode fazê-lo se esforçar menos em ações específicas em separado.

Algumas limitações precisam ser relatadas. Não foram encontrados estudos prévios comparativos sobre o tema e também não foram encontrados estudos do relacionamento aqui estudado no contexto moçambicano. Deve ser considerada a possibilidade de vieses de resposta devido à natureza dos itens contidos nas escalas e por se tratar de itens que captam a percepção momentânea do indivíduo o que provavelmente introduziu subjetividade.

Sugere-se pesquisas futuras que incluam outros preditores de comprometimentos com ações docentes como o bem-estar e engajamento no trabalho, que são dois conceitos ligados à variável na profissão docente e influenciados pelo comprometimento. Este estudo não se encerra por aqui, uma vez que incorpora, em sua análise, conceitos até então não relacionados, ampliando assim a compreensão dos vínculos que o indivíduo estabelece com a organização e com suas ações. Ao adicionar novas evidências abre-se novas possibilidades e linhas de pesquisa.

## REFERÊNCIAS

ABELLA, L. E. D., MAÑAS, M. Á.; FUNEZ, P. D. Capital psicológico como mediador: el papel del liderazgo. In: BUSTAMANTE M. C. A. (Org.). **Retos y avances de la psicología de las organizaciones y del Trabajo**. ASCOFAPSI: Bogotá, 2023.

ATO, M.; LÓPEZ, J. J.; BENAVENTE, A. Um sistema de classificação para desenhos de pesquisa em Psicologia. **Anais de Psicologia**, v. 29, n. 3, p. 1038-1059, 2013.

BALSAN, L. A. G.; COSTA, V. M. F.; BASTOS, A. V. B.; LOPES, L. F. D.; LIMA, M. P.; SANTOS, A. S. Influência do Comprometimento, do Entrincheiramento e do Suporte à Transferência de Treinamento sobre o Impacto do Treinamento no Trabalho. **Revista de Administração da Universidade Federal de Santa Maria**, v. 10, n. 6, p. 976-989, 2017.

BASTOS, A. V. B.; AGUIAR, C. V. N. Comprometimento organizacional. In: PUENTE P. K.; PEIXOTO, A. L. A. (Orgs.). **Ferramentas de diagnóstico para organizações e trabalho: um olhar a partir da psicologia**. Porto Alegre. RS: Artmed, 2015.

BASTOS, A. V. B.; CANDRINHO, G. C. Capital Psicológico Positivo: suas implicações para a pesquisa e para a prática profissional. In: VASQUEZ, A. C. S; HUTZ. C. S (Eds.). **Psicologia Positiva Organizacional e de Trabalho na Prática: Gestão, Liderança e Pessoas**. Editora Hogrefe, 2022.

BASTOS, A. V. B.; RODRIGUES, A. C. de A.; MOSCON, D. C. B.; SILVA, E. E. da C. ; PINHO, A. P. M. Comprometimento no trabalho: fundamentos para a gestão de pessoas. In: **O trabalho e as organizações: atuações a partir da psicologia**. Porto Alegre: Artmed. (2013).

CANDRINHO, G. C. Comprometimento Organizacional: uma análise das bases conceituais. **Psicologia em Ênfase**, v.2, n. 1, p. 49-57, p. 49-57, 2021.

CANDRINHO, G. C.; ALMEIDA, C. S.; BASTOS, A. V. B. Evidências preliminares de validade psicométrica da versão portuguesa do Questionário de Capital Psicológico (PCQ-12) para o contexto moçambicano. **Revista Praxis Psy**, n. 39, p. 1-16, 2023.

CHEVALIER. S.; CALMÉ. I.; COILLOT. H.; LE, R. K.; FOUQUEREAU E. How Can Students' Entrepreneurial Intention Be Increased? The Role of Psychological Capital, Perceived Learning From an Entrepreneurship Education Program, Emotions and Their Relationships. **Europe's Journal of Psychology**, v. 18, n. 1, p. 84-97, 2022.

COOPER-HAKIM, A.; VISWESVARAN, C. The construct of work commitment: Testing an integrative framework. **Psychological Bulletin**, n. 131, p. 241-259, 2005.

KAČMÁR, P.; KUŠNÍROVÁ, K.; DUDÁŠOVÁ, L.; VACULÍK, M.; PROCHÁZKA, J. Measuring Psychological Capital In The Slovak Language: Validation Of The Revised Compound Psycap Scale (CPC-12R\_SK). **Československá Psychologie**, v. 66, n. 6, p. 546-567, 2022.

KLEIN, H. J.; SOLINGER, O. N.; DUFLOT V. Commitment System Theory: The Evolving Structure of Commitments to Multiple Targets. **Academy of Management Review**, v. 47, n. 1, 2022.

LIMA, G.; NASSIF, V. M. J.; GARÇON, M. M. Poder do Capital Psicológico: A Força das Crenças no Comportamento. **Revista de Administração Contemporânea**, v. 24, n. 4, p. 317-334, 2020.

LUTHANS, F.; YOUSSEF-MORGAN, C. M. Psychological Capital: An Evidence-Based Positive Approach. **The Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior**, v. 4, p. 339–366, 2017.

LUTHANS, F.; AVOLIO, B. J.; AVEY, J. B.; NORMAN, S. M. Positive psychological capital: Measurement and relationship with performance and satisfaction. **Personnel Psychology**, v. 60, n. 3, p. 541–572, 2007.

LUTHANS, F.; YOUSSEF, C. M.; AVOLIO, B. J. Psychological capital and beyond. **Oxford University Press**, 2015.

MONTENEGRO, A. de V.; PINHO, A. P. M.; TUPINAMBÁ, A. C. R. Perfis de comprometimento organizacional em universidades federais: Características sociodemográficas e ocupacionais. **Revista de Administração Mackenzie**, v. 24, n. 5, p. 1-28, 2023.

MONTERO, I.; LEÓN, O. G. Um sistema de classificação do método nos relatórios de pesquisa em Psicologia. **Revista Internacional de Psicologia Clínica e da Saúde**, v. 5, n. 1, p. 115-127. 2005.

PEIXOTO, A. L. A.; JANISSEK, J. A. Longe dos Olhos, Longe do Coração: Desafios de gestão de uma Universidade Pública a partir da Percepção de seus Gestores. **Revista Gestão Universitária na América Latina**, v. 8, n. 3, p. 240-260, 2015.

PEREIRA, F. M. P. **Voz e Silêncio de Docentes de Ensino Superior com Diferentes Vínculos com o Trabalho**. 2019. Dissertação (Mestrado em Psicologia) - Universidade Federal da Bahia, Salvador, BA, 2019.

PINHO, A. P. M.; OLIVEIRA, E. R. S.; SILVA, C. R. M. Comprometimento Organizacional no Setor Público: um olhar sobre três décadas de produção científica brasileira (1989-2019). **Revista do Serviço Público**, v. 71, n. 3, p. 504-539, 2020.

RIBEIRO, N.; GUPTA, M.; GOMES, D.; ALEXANDRE, N. "Impact of psychological capital (PsyCap) on affective commitment: mediating role of affective well-being". **International Journal of Organizational Analysis**, v. 29, n. 4, p. 1015-1029. 2021.

WISEU, J.; JESUS, S. N.; RUS, C.; NUNES, H.; LOBO, P.; CARA-LINDA, I.. Capital Psicológico e sua avaliação com o PCQ-12. **ECOS**, v. 2, n. 1, 2012.

ZENG, N.; ZHANG, M.; FU, S.; XIAO, Q.; JAVED, T. Online experimental research on the psychological capital development of new venture entrepreneur under the COVID-19 pneumonia epidemic. **Frontiers in Psychology**, n. 11, v. 13, p. 1-12, 2023.