



UNIVERSIDADE D  
COIMBRA

Alexandra Arminda da Cunha Santos

**O ESTADO DA ARTE DO CAPITAL  
PSICOLÓGICO (PSYCAP) GRUPAL: UMA  
REVISÃO BIBLIOMÉTRICA**

**Dissertação no âmbito do Mestrado Integrado em Psicologia, área  
de especialização em Psicologia das Organizações e do Trabalho,  
orientada pelo Professor Doutor Paulo Renato Lourenço.**

Fevereiro de 2021

Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação  
da Universidade de Coimbra

# O estado da arte do Capital Psicológico (PsyCap) Grupal: Uma revisão bibliométrica

Alexandra Arminda da Cunha Santos

Dissertação de Mestrado em Psicologia, na área de especialização de Psicologia das Organizações e do Trabalho, orientada pelo Professor Doutor Paulo Renato Lourenço.

Fevereiro de 2021



UNIVERSIDADE D  
COIMBRA

## Agradecimentos

---

Aos meus pais por todo o carinho e por todo o apoio e esforço que demonstraram ao longo de todo o meu percurso acadêmico. À minha irmã, minha melhor amiga e confidente, que sempre me acompanhou e demonstrou um grande apoio, em todos os momentos da minha vida.

A todas as minhas amigas por todo o carinho, amizade e o apoio incondicional.

Ao Professor Paulo Renato, um especial obrigada por toda a disponibilidade e dedicação, ao longo de todo este percurso.

## Resumo

---

A presente investigação teve como propósito sistematizar e analisar a evolução da produção científica sobre o Capital Psicológico grupal no período compreendido entre 2011 e 2020. Para concretizar o objetivo definido foram recolhidos os documentos relativos ao PsyCap grupal, no período em análise. O método utilizado para a revisão da literatura foi a análise bibliométrica. Na análise bibliométrica recorremos à *Keyword Search*, através da base de dados Scopus, obtendo uma amostra de 28 documentos. A análise dos mesmos, permitiu identificar a tipologia de documentos publicados, os autores de referência, bem como as revistas, os países e os domínios mais ativos na publicação neste domínio. Uma análise de citações permitiu, igualmente, identificar autores e revistas mais citados no período considerado. Adicionalmente, com o objetivo de identificar documentos mais relevantes, tópicos, áreas/linhas de investigação dominantes, e tendências de investigação, foi realizada uma análise através do VOSviewer, nomeadamente no que diz respeito às keywords (palavras/expressões-chave) mais utilizadas nos documentos encontrados, bem como as semelhanças ao nível das referências citadas entre os mesmos. Finalmente, com base numa análise ao conteúdo dos documentos mais citados, efetuou-se uma sistematização relativa às definições do PsyCap grupal e às variáveis que mais têm sido estudadas na sua relação com o mesmo.

No seu conjunto, as análises permitiram concluir que este é um domínio de investigação recente e ainda pouco abordado na literatura científica, encontrando-se num estágio inicial de desenvolvimento.

O presente trabalho é concluído com a apresentação de vantagens e limitações da investigação realizada, bem como com pistas de investigação futura.

Palavras-chave: Capital Psicológico grupal, Capital Psicológico coletivo, PsyCap grupal, análise bibliométrica, VOSviewer

## Abstract

---

*The purpose of this research was to systematize and analyze the evolution of the scientific production on Team Psychological Capital in the period between 2011 and 2020. To achieve the defined objective, the documents related to team PsyCap were collected in the period under analysis. The method used for the literature review was bibliometric analysis. In the bibliometric analysis, we used the Keyword Search, through the Scopus database, obtaining a sample of 28 documents. Their analysis allowed us to identify the type of documents published, the reference authors, as well as the journals, the countries, and the most active domains in the publication in this field. An analysis of citations also allowed us to identify the most cited authors and journals during the period considered. Additionally, in order to identify the most relevant documents, topics, dominant areas/lines of research, and research trends, an analysis was performed through VOSviewer, namely regarding the keywords (keywords/expressions) most used in the documents found, as well as the similarities in terms of references cited among them. Finally, based on an analysis of the content of the most cited documents, a systematization was made concerning the definitions of team PsyCap and the variables that have been most studied in relation to it.*

*As a whole, the analyzes allowed us to conclude that this is a recent field of research and that it is still little addressed in the scientific literature, being in an early stage of development.*

*This work concludes with the presentation of the advantages and limitations of the research carried out, as well as clues for future research.*

*Keywords: Team Psychological Capital, Collective Psychological Capital, Team PsyCap, Bibliometric Analysis, VOSviewer*

# Índice

---

|   |    |
|---|----|
| I. Introdução .....   | 8  |
| II. Enquadramento conceptual.....   | 10 |
| 1. Capital Psicológico: do nível individual ao nível grupal.....            | 10 |
| 2. Definição, dimensões, características e mensuração do PsyCap grupal..... | 14 |
| III. Objetivos .....  | 19 |
| IV. Método .....  | 20 |
| V. Resultados.....  | 23 |
| 1. Keyword Análise.....   | 23 |
| 2. Análise de Citações .....  | 29 |
| 3. Análise VOSviewer .....  | 32 |
| 4. Análise ao Conteúdo .....  | 42 |
| VI. Discussão .....   | 45 |
| 1. O estágio de evolução do PsyCap grupal enquanto constructo .....         | 47 |
| VII. Contributos e Limitações da investigação realizada .....               | 49 |
| VIII. Conclusões.....   | 50 |
| IX. Bibliografia .....  | 51 |
| X. Anexos .....   | 57 |
| Anexo A .....   | 57 |
| Anexo B .....   | 58 |

## Índice de tabelas

---

|  |    |
|--|----|
| Tabela 1. Tipo de documentos publicados entre 2011 e 2020 .....                                    | 24 |
| Tabela 2. Revistas mais ativas entre 2011 e 2020 .....   | 26 |
| Tabela 3. Países mais representados nas publicações sobre PsyCap grupal entre 2011 e 2020<br>..... | 28 |
| Tabela 4. Publicações mais citadas pela comunidade científica sobre o PsyCap grupal<br>.....       | 31 |

## Índice de figuras

---

|   |    |
|---|----|
| Figura 1. Evolução do número de publicações entre 2011 e 2020 .....   | 23 |
| Figura 2. Autores mais ativos entre 2011 e 2020 .....   | 25 |
| Figura 3. Número de publicações por domínios de investigação .....  | 29 |
| Figura 4. Evolução do número de citações por ano, entre 2011 e 2020 .....   | 32 |
| Figura 5. Visualização da Relação da Coocorrência de Keywords .....   | 35 |
| Figura 6. Distribuição dos clusters da análise da coocorrência das Keywords dos autores, de acordo com a média do ano de publicação ..... | 36 |
| Figura 7. Visualização das relações do acoplamento bibliográfico por referências .....  | 37 |
| Figura 8. Distribuição dos clusters da análise do acoplamento bibliográfico por referências ao longo do período temporal .....            | 37 |

# I. Introdução

---

No seguimento da Segunda Guerra Mundial, o estudo da psicologia debruçou-se, essencialmente, na vertente patológica, ou seja, nas perturbações mentais. A este respeito Martin Seligman, Presidente da *American Psychological Association* em 1998, apelou a que a Psicologia adotasse um ramo positivo, o qual se dedicaria ao estudo da compreensão do bem-estar, da produtividade e do “normal” funcionamento das pessoas, pretendendo identificar os fatores que as impactam positivamente, por forma a potenciar as pessoas, suas características psicológicas e suas capacidades (Seligman et al., 2005). Nesse sentido, surgiu o comportamento organizacional positivo (*Positive Organizational Behaviors*), área da Psicologia Positiva, que se foca numa abordagem positiva relativamente ao desenvolvimento e à gestão de recursos humanos nas organizações (Luthans et al., 2007; Luthans & Youssef, 2007; Luthans, Youssef, & Avolio, 2007). Nesse âmbito, foram identificadas algumas características psicológicas que melhor cumprem as especificidades do estudo dos comportamentos organizacionais positivos, como a esperança, a autoeficácia, a resiliência e o otimismo, que são, por vezes, identificadas pelo acrónimo HERO (Hope, Efficacy, Resilience, Optimism) (Luthans, 2002; Luthans et al., 2004; Luthans et al., 2007; Luthans & Youssef, 2004).

Por sua vez, essas características são dimensões do constructo Capital Psicológico, ou PsyCap, como também é designado na literatura (Luthans et al., 2007; Luthans et al., 2004; Luthans et al., 2015; Luthans & Youssef, 2004). O foco sobre o PsyCap, bem como as suas definições e as variáveis com as quais estava relacionado, começaram a ser estudados no nível individual e não necessariamente em contexto de trabalho. No entanto, os estudos apontavam que este constructo tinha inúmeras vantagens, quer para os indivíduos quer para as organizações, sendo relevante no contexto de trabalho (Luthans, & Youssef-Morgan, 2004).

Neste contexto, começaram a surgir estudos que indicavam que o PsyCap poderia ser analisado a níveis mais elevados como o nível grupal e organizacional. Assim, alguns investigadores como Clapp-Smith et al. (2009) e West et al. (2009) começaram a questionar-se acerca de evidências da presença do constructo ao nível grupal, bem como acerca da possibilidade de operacionalização das suas componentes neste nível de análise. Para os referidos autores, uma vez, que as organizações estão compostas por várias equipas de trabalho seria de todo o interesse saber se este constructo que impacta, por exemplo, no desempenho e nos comportamentos pró sociais, poderia ser aplicado a equipas de trabalho.

Começaram, assim, a emergir estudos com esse mesmo propósito, e que encontraram evidências de que o PsyCap pode ser aplicado ao nível grupal, e que se diferencia do PsyCap individual, representando mais do que a simples soma do PsyCap de todos os membros de um grupo (Peterson, & Zhang, 2011; Walumbwa et al., 2011). Esse constructo foi designado como PsyCap grupal (*Team Psychological Capital*) ou PsyCap coletivo (*Collective Psychological Capital*), como é, também, identificado pela literatura científica. Estudos verificaram que este constructo tem especificidades próprias e que difere do PsyCap, sendo maioritariamente referido

como um estado psicológico de desenvolvimento partilhado pelos elementos da equipa, no qual os elementos partilham as mesmas perceções e crenças quanto à capacidade do grupo (Peterson, & Zhang, 2011; Walumbwa et al., 2011).

Os estudos neste domínio e nível de análise têm vindo a crescer, desde o seu aparecimento, centrados, sobretudo, na sua mensuração, bem como na sua relação com outras variáveis (Dawkins et al., 2015; Heled et al., 2016; Rego et al., 2017).

O objetivo do presente estudo foi sistematizar a produção científica sobre o Capital Psicológico grupal, por forma, a analisar a evolução do constructo e a identificar o que tem vindo a ser estudado, entre o período de 2011 e 2020. Para cumprir esse objetivo recorreremos à Análise Bibliométrica.

Este trabalho encontra-se estruturado em cinco partes principais. Em primeiro lugar apresentamos uma secção dedicada ao enquadramento conceptual do constructo, nomeadamente, o que é e com que variáveis a literatura mostra que o mesmo se relaciona (Secção I). Num segundo momento, apresentamos os objetivos do estudo, bem como o método utilizado (Secções II e III). Em seguida, apresentamos os resultados obtidos nas quatro análises realizadas (keywords, citações, mapas de visualização de relações extraídos do software VOSviewer, e análise ao conteúdo dos documentos mais citados) (Secção IV). A quarta parte é dedicada à discussão dos resultados obtidos (Secção V). Por último, são explicitadas algumas vantagens e limitações do estudo realizado, bem como são apresentadas as suas principais conclusões, incluindo pistas de investigação (Secções VI e VII).

## II. Enquadramento Conceptual

---

### 1. Capital Psicológico: do nível individual ao nível grupal

O termo Capital Psicológico foi mencionado pela primeira vez em domínios como a economia e a sociologia, tendo sido, somente em 2002, com a obra *Authentic Happiness*, de Seligman, que o termo foi referido no domínio da psicologia. Seligman, na sua obra, questionando-se acerca da existência do capital psicológico, nomeadamente, sobre o que é e como se pode desenvolver, concluiu que “quando estamos comprometidos, absorvidos no fluxo, talvez estejamos a investir e a construir capital psicológico para o nosso futuro” (Luthans et al, 2004, p.46). O fluxo, no âmbito organizacional, pode ser o alinhamento das metas e objetivos pessoais e organizacionais, bem como, a adequação à função de trabalho (Luthans et al., 2004). Deste modo surgiu o ramo da Psicologia Positiva, no qual emergiu o domínio do comportamento organizacional positivo – *Positive Organizational Behavior* (POB), que visa uma abordagem positiva relativamente ao desenvolvimento pessoal e às características psicológicas, que sejam mensuráveis, que tenham impacto no desenvolvimento e possam elas mesmas ser desenvolvidas, e que sejam aplicáveis ao local e ao contexto de trabalho (Luthans, 2002; Luthans et al., 2004; Luthans et al., 2007; West et al., 2009).

Neste contexto, conforme referimos já na Introdução deste trabalho, foram identificadas algumas características psicológicas que respeitam às condições do estudo do POB, das quais se destacaram, fundamentalmente, a esperança, a autoeficácia, a resiliência e o otimismo, que são, por vezes, identificadas pelo acrónimo HERO (Hope, Efficacy, Resilience, Optimism) (Luthans, 2002; Luthans et al., 2004; Luthans et al., 2007; Luthans & Youssef, 2004; Luthans & Youssef, 2017; Rebelo et al., 2018; Walumbwa et al., 2011). Estas componentes psicológicas, como também já mencionámos, constituem dimensões do constructo Capital Psicológico, ou PsyCap, como também é designado na literatura (Luthans et al., 2007; Luthans et al., 2004; Luthans et al., 2015; Luthans & Youssef, 2004).

Mais tarde, o PsyCap, constructo multidimensional, foi definido por Luthans, Youssef, e Avolio (2007) como:

um estado psicológico positivo do indivíduo, caracterizado por: ter confiança nas suas capacidades para enfrentar e ultrapassar tarefas difíceis (autoeficácia), fazer atribuições positivas sobre os êxitos alcançados agora e no futuro (otimismo), perseverar em direção aos objetivos e, quando necessário, procurar novos caminhos para os alcançar (esperança) e, por fim, perante problemas, ser capaz de superá-los e sair ainda mais fortalecido para alcançar o sucesso (resiliência).  
(p.3)

Este constructo diferencia-se do capital social e do capital humano, pois o capital social refere-se a quem o indivíduo conhece, o capital humano está relacionado com aquilo que o

indivíduo conhece, isto é, com os domínios de que tem conhecimento, enquanto o capital psicológico está relacionado com o que o indivíduo é, atendendo às quatro dimensões que compõem o constructo (Luthans et al., 2004).

A autoeficácia é uma das dimensões do PsyCap e caracteriza-se por ser “a crença de uma pessoa sobre a sua capacidade para mobilizar a motivação, os recursos cognitivos e os cursos de ação necessários para executar uma determinada ação num determinado contexto” (Stajkovic & Luthans, 1998b, p.66). Este constructo, por sua vez, tem três dimensões: a magnitude, que se refere ao grau de dificuldade de uma tarefa que a pessoa acredita ser capaz de realizar; a força das expectativas que o indivíduo tem quanto à sua magnitude, portanto, se acredita que realmente consegue enfrentar e lidar bem com as adversidades, ou se não se sente muito confiante quando enfrenta desafios com algum grau de dificuldade; e a generalidade, ou seja, se a autoeficácia percebida pelo indivíduo é generalizada ou não a atividades semelhantes (Stajkovic & Luthans, 1998b). Este recurso psicológico permite que os indivíduos definam objetivos elevados para eles próprios e se auto selecionem para tarefas com um grau de dificuldade elevado, que aceitem e prosperem nos desafios que lhes são colocados, que demonstrem níveis muito elevados de motivação, invistam o esforço necessário para alcançar os seus objetivos, e, quando enfrentam obstáculos, tendam a prosperar (Luthans et al., 2015). Neste sentido, Stajkovic e Luthans (1998a) verificaram que a autoeficácia tem uma relação positiva com o desempenho em diversos domínios e que o contexto organizacional é um dos contextos no qual a relação entre a autoeficácia e o desempenho é positiva. Os indivíduos com uma autoeficácia elevada são dotados de uma capacidade para desenvolverem e desempenharem eficazmente funções e tarefas, com pouca informação externa por longos períodos de tempo, não sendo afetados por fatores como o *feedback* negativo ou a dúvida, entre outros (Luthans et al., 2015).

A esperança é definida como “o estado motivacional positivo que tem por base um sentido de sucesso que deriva da forma interativa da (1) ação (*agency*), energia direcionada para o objetivo e (2) dos caminhos (*pathways*), planeamento para a concretização dos objetivos, bem-sucedidos” (Snyder, Irving, & Anderson, 1991, p. 287). Deste modo, a esperança tem um impacto positivo no desempenho dos indivíduos no local de trabalho (Avey et al., 2011; Luthans, 2002; Luthans & Youssef, 2004; Youssef-Morgan, 2014). Os indivíduos que apresentam elevados níveis de esperança têm, tendencialmente, níveis mais elevados de autonomia, bem como uma grande força de vontade e determinação para definir e alcançar os seus objetivos (Heled et al., 2015; Luthans et al., 2015). Por forma a conseguirem alcançar o sucesso, os indivíduos que têm mais esperança tendem a ser mais criativos e a dispor de mais recursos para encontrar formas para concretizar os objetivos a que se propõem (Luthans et al., 2015).

As pessoas com elevados índices de otimismo são consideradas pessoas que esperam que coisas boas lhes aconteçam e têm uma abordagem positiva face aos problemas e aos desafios que lhes são colocados, o que as ajuda a lidar melhor com as adversidades (Carver & Scheier, 2002). Ou seja, indivíduos com um elevado otimismo têm expectativas positivas das situações, o que vai influenciar a forma como vão enfrentar as situações, contribuindo para que se esforcem para

alcançar o sucesso (Carver & Scheier, 2002). De igual modo, são mais propensos a lidar bem com as mudanças e a ver as oportunidades que podem surgir dessas mesmas, por forma a conseguirem concentrar-se em aproveitá-las (Luthans et al., 2015). Esses indivíduos sentem um maior controlo sobre os seus resultados e os seus sucessos, uma vez que atribuem as experiências positivas a causas internas, ou seja, aquilo que controlam, e as experiências negativas e dependentes da situação a causas externas, sobre as quais não têm nenhum controlo (Heled et al., 2015; Luthans et al., 2015). Deste modo, tendem a perceber as experiências negativas como algo temporário e as experiências positivas como algo permanente (Heled et al., 2015).

A resiliência é definida como “a capacidade psicológica positiva de se recuperar, de se recuperar da adversidade, incerteza, conflito, fracasso ou mesmo mudança positiva, progresso e responsabilidade aumentada” (Luthans, 2002, p.702). Esta dimensão também está relacionada com o contexto de trabalho e com o desempenho no local de trabalho (Avey et al., 2011; Luthans et al., 2007; Youssef & Luthans, 2007). A resiliência no trabalho é definida por Caza e Milton (2012) como “a trajetória desenvolvimental caracterizada pela competência demonstrada e crescimento profissional após experiências de adversidades no local de trabalho” (p. 896), preparando o indivíduo para enfrentar os desafios no futuro. Deste modo, a resiliência resulta de uma adaptação positiva do indivíduo ao contexto no qual ocorrem adversidades que ele tem de superar (Caza & Milton, 2012). Esta característica revela ser muito importante para os indivíduos, uma vez que lhes permite ultrapassar momentos de stress e de fracasso, de uma forma positiva e adequada (Heled et al., 2015).

O Capital Psicológico é, como vimos, um constructo recente, cujo estudo evoluiu de um modo bastante rápido na literatura após o seu surgimento e que se caracteriza pelo seu sentido de desenvolvimento relativamente ao indivíduo, ou seja, à forma como o indivíduo se está a desenvolver e em quem se está e pode tornar (Avey et al., 2011; Luthans et al., 2007). Constitui um constructo de *High-Order*, ou seja, de segunda ordem, resultando da sinergia que ocorre entre as dimensões do constructo - autoeficácia, esperança, resiliência e otimismo. Enquanto constructo multidimensional tende a revelar-se um melhor preditor de uma grande variedade de comportamentos relacionados com o trabalho, do que as suas quatro componentes individualizadas (Avey et al., 2011; Luthans et al., 2007; Luthans et al., 2015; Peterson & Zhang, 2011; Walumbwa et al., 2011). Tendencialmente, esses comportamentos associados ao PsyCap são positivos e acarretam vantagens para o meio organizacional, o que acontece devido à abordagem positiva que o Capital Psicológico proporciona aos indivíduos e aos grupos, permitindo que esses tenham expectativas consistentes com as circunstâncias em que se encontram, por forma a manter os níveis de motivação e persistência da equipa e seus elementos (Luthans et al., 2015). A este respeito Luthans e Youssef-Morgan (2017) com base numa revisão da literatura desenvolveram um modelo conceptual que visa elucidar acerca de alguns dos antecedentes e dos consequentes do PsyCap. A personalidade, as características do trabalho, o clima organizacional ou a liderança constituem, nesse modelo, exemplos de antecedentes, enquanto, aspetos como o bem-estar e a produtividade constituem exemplos de consequentes.

O PsyCap é por natureza *State-Like*, isto é, é um estado relativamente estável e que se pode manter ao longo do tempo, porém, é flexível e maleável, pelo que está suscetível à mudança e ao desenvolvimento, contrariamente a outras características psicológicas, como por exemplo, a personalidade que é por natureza um traço (*Trait-Like*), o que, por sua vez, significa que é uma característica mais estável e difícil de se modificar (Luthans et al., 2007). Assim, embora o PsyCap seja um constructo dotado de estabilidade, ele revela ser bastante flexível quando alvo de intervenções ou ações formativas que objetivem aumentá-lo, bem como às suas componentes (Luthans et al., 2007).

O estudo do PsyCap tem sido, essencialmente, focado no nível individual, analisando as suas componentes, nomeadamente, as suas características e efeitos no indivíduo, sendo mesmo considerado, até ao ano de 2010, um fenómeno individual (Walumbwa et al., 2011). No entanto, com a maior valorização das equipas por parte das organizações, surgiu a necessidade e a relevância de se estudar este constructo de um modo multinível, ou seja, procurar estudar este constructo no nível grupal e organizacional, ao invés do foco incidir somente no individual (Heled et al., 2015; Luthans, & Youssef, 2017; Newman et al., 2014; Walumbwa et al., 2011; Youssef & Luthans, 2011). A este respeito, West e colegas (2009), afirmaram tornar-se importante estudar as características e os aspetos internos inerentes ao bom funcionamento de uma equipa, como o PsyCap, que promovem a eficácia grupal, por forma, a obter-se um maior conhecimento sobre o impacto da Psicologia Positiva no contexto grupal, o qual até então era muito limitado. Na mesma linha, Peterson e Zhang (2011) referem ainda a relevância de se estudar o PsyCap ao nível organizacional.

As equipas são um contexto social, nos quais os seus integrantes interagem e comunicam entre si, pelo que essa interação contribui ativamente para o aparecimento do PsyCap grupal e o seu desenvolvimento (Dawkins et al., 2015). Deste modo, é importante salientar a partilha da perceção da equipa quanto ao seu PsyCap, que difere das perceções individuais de cada elemento sobre o mesmo, sobre as circunstâncias em que a equipa se encontra e a probabilidade de a mesma alcançar os seus objetivos de acordo com essas mesmas circunstâncias, tendo por base as suas características psicológicas (Dawkins et al., 2015; Peterson & Zhang, 2011). Contudo, a partilha das perceções dos elementos sobre o PsyCap grupal tem de ser concretizada através da interação e da dinâmica entre os membros da equipa (Dawkins et al., 2015; Peterson & Zhang, 2011). Assim, quanto maior for a interação entre os elementos da equipa maior será a probabilidade de as componentes psicológicas se desenvolverem a um nível grupal e de se tornarem mais elevadas, traduzindo-se num PsyCap grupal elevado (West et al., 2009).

O PsyCap grupal começou a ser mais amplamente estudado após evidências na literatura mostrarem que este fenómeno pode ser considerado um fenómeno grupal por unificar os estados, as perceções e as avaliações realizadas pelos membros da mesma equipa, e pelo facto de as componentes do PsyCap terem um impacto positivo no nível grupal (Heled et al., 2015; Walumbwa et al., 2011; West et al., 2009).

No âmbito do estudo do PsyCap ao nível grupal os autores referem que atendendo ao quadro da Teoria Cognitiva Social, assim como do contágio social, se pode suportar a existência do constructo a um nível grupal, uma vez que os elementos do grupo partilham os modelos mentais (Clapp-Smith et al., 2009). Bogler e Somech (2019), indicam ainda que os membros de equipa que trabalham num mesmo contexto, tendem a desenvolver modelos mentais partilhados, pelas circunstâncias comuns a todos e pela partilha que ocorre através da interação. No mesmo sentido, West e colegas (2009) no seu estudo encontraram evidências de que as características psicológicas positivas também se aplicavam ao nível grupal.

Por conseguinte, o Capital Psicológico começou a ser estudado como um fenómeno grupal, sendo designado como Capital Psicológico Grupal (*Team Psychological Capital*), ou, como também é referido na literatura, Capital Psicológico Coletivo (*Collective Psychological Capital*) (Heled et al., 2015; Luthans & Youssef, 2017; Walumbwa et al., 2011; West et al., 2009).

## 2. Definição, dimensões, características e mensuração do PsyCap grupal

O PsyCap grupal é definido como o estado psicológico partilhado pelo grupo, isto é, um estado emergente de grupo<sup>1</sup>, que resulta da dinâmica e da interação entre os seus elementos, e que é caracterizado pelas suas quatro componentes psicológicas, nomeadamente, a autoeficácia, a esperança, o otimismo e a resiliência do grupo (Heled et al., 2015; Walumbwa et al., 2011 West et al., 2009).

O Capital Psicológico grupal tem, então, quatro dimensões, as mesmas identificadas no nível individual, operacionalizadas para o nível grupal (McKenny et al., 2012). Luthans e colegas, em 2015, enfatizaram a definição de Bandura, a qual refere que “a autoeficácia grupal é a crença partilhada do grupo nas suas capacidades conjuntas para organizar e executar as ações necessárias para produzir determinados níveis de realizações em grupo” (p.63). A autoeficácia grupal permite que as equipas se sintam capazes e confiantes para enfrentar desafios, fazendo com que estas equipas se envolvam mais no planeamento ativo e deleguem tarefas aos seus colegas de equipa que consideram capazes (West et al., 2009). As equipas com maior autoeficácia grupal tendem a demonstrar valores de satisfação mais elevados comparativamente a equipas com uma menor autoeficácia grupal, podendo ainda acreditar na sua capacidade de trabalhar, mesmo quando

---

<sup>1</sup> No seu estudo, Marks et al. (2001) definiram os estados emergentes como “constructos que caracterizam propriedades da equipa, que são tipicamente dinâmicos por natureza e que variam em função do contexto da equipa, inputs, processos e resultados” (p.357). Os estados emergentes diferenciam-se dos processos, sendo que os primeiros ocorrem de estados cognitivos, motivacionais e afetivos grupais, enquanto os processos de equipa se referem às atividades comportamentais interdependentes da equipa, como a interação entre os membros para a definição das tarefas de trabalho e alcance dos objetivos de equipa (Marks et al., 2001). Neste sentido, os estados emergentes são produtos das experiências de equipa, que não representam a natureza da interação entre os membros da equipa, que servem como inputs e que influenciam a execução de processos de equipa (Marks et al., 2001).

existem conflitos interpessoais entre os seus membros, minimizando-se assim o conflito vivenciado (West et al., 2009). A autoeficácia grupal está positivamente relacionada com a produção e desempenho no contexto organizacional (Luthans et al., 2015).

A esperança deve ser valorizada no contexto coletivo por encorajar os indivíduos do grupo a serem mais proativos e a procurarem um sentido de responsabilidade, por estar muito relacionada com as emoções positivas (Luthans et al., 2015). De acordo com Luthans et al. (2015), esta dimensão do PsyCap grupal é muito importante para a sobrevivência e para o crescimento das organizações, tornando-se mesmo crucial com a globalização organizacional e a elevada competitividade. Como os líderes têm um papel muito importante nas suas equipas, líderes com uma elevada esperança têm maior força de vontade e são mais direcionados para o alcance de metas no seu local de trabalho (Luthans et al., 2015). Por conseguinte, os líderes com maior esperança conseguem transmiti-la aos seus colaboradores, elevando, deste modo, o PsyCap grupal e motivando o grupo para um maior desempenho, uma vez que incentiva os seus membros a estabelecerem objetivos e a traçar formas de os alcançar (Luthans et al., 2015).

O otimismo permite aos membros dos grupos e aos grupos esforçarem-se mais para alcançar o sucesso e verem os desafios como oportunidades para se desenvolverem, retirando aprendizagens úteis para desafios futuros (Luthans et al., 2015). Esta dimensão revela ser aplicável ao nível grupal, e espera-se que um grupo com elevados níveis de otimismo se envolva mais ativamente nas tarefas de trabalho (West et al., 2009). Equipas com elevado otimismo tendem a dar mais valor à contribuição e à ajuda de todos os seus membros, estimulando o envolvimento dos mesmos nas interações e na comunicação dentro do grupo, fortalecendo a sua cooperação (West et al., 2009). O otimismo permite que a equipa acredite no controlo dos seus resultados e do seu sucesso, e que os seus níveis de conflito experienciado sejam menores (West et al., 2009).

Por último, a resiliência no nível coletivo permite ao grupo crescer e desenvolver-se face aos desafios e adversidades com as quais se depara, tornando-o mais proativo na forma como atua (Luthans et al., 2015). Desta forma, a resiliência grupal dá às equipas a capacidade de se recuperarem de situações de elevado stress como o fracasso, conflitos e ameaças ao bem-estar da equipa (West et al., 2009). As equipas resilientes são capazes de improvisar e de se adaptarem perante situações de mudança e de stress, o que faz com que experienciem níveis mais baixos de stress (West et al., 2009). Esta dimensão revela ser muito importante para o desempenho da equipa e para a sua eficácia no local de trabalho (West et al., 2009).

Como já foi referido o PsyCap pode sofrer alterações ao longo do tempo. Isso significa que em momentos distintos uma mesma equipa pode apresentar níveis diferentes de PsyCap grupal, o qual pode variar devido ao nível de desenvolvimento do grupo e às circunstâncias com que a equipa se depara, bem como em função das tarefas que o grupo tem de desempenhar (West et al., 2009). Com efeito, o estudo de West e colegas (2009), apontou para evidências de que as quatro componentes do PsyCap podem manifestar-se de uma forma diferente em momentos distintos do desenvolvimento da equipa, ou seja, algumas componentes podem manifestar índices

mais elevados numa fase inicial do grupo, enquanto outras componentes podem apresentar níveis mais elevados numa fase de desenvolvimento mais avançada do grupo.

Pelo facto de este constructo ser flexível, o mesmo pode ser desenvolvido e potenciado através de ações interventivas, que se foquem numa só componente ou em várias, consoante o que se deseja melhorar no grupo (Luthans et al., 2007; Luthans et al., 2008; Luthans et al., 2010). No seu estudo Luthans e Youssef (2004) indicam que as componentes psicológicas do PsyCap podem ser desenvolvidas nos diferentes elementos da organização através de intervenções no local de trabalho, e que essas podem incidir nas quatro componentes, tendo cada uma delas aspetos únicos em que a formação pode assentar. Quando se pretende aplicar as ações formativas ao nível grupal elas devem considerar o indivíduo como parte de uma equipa, e devem ser realizadas em equipa, por forma a potenciar o desenvolvimento do PsyCap grupal (West et al., 2009). De acordo com Luthans et al. (2008) essas intervenções não necessitam de ser de longa duração. Com efeito, os referidos autores encontraram evidências de que o PsyCap pode ser desenvolvido com intervenções formativas de curta duração e com um custo reduzido. Foi, de resto, nesse contexto que Luthans e colegas, em 2006, desenvolveram um modelo de intervenção para o PsyCap, intitulado de *Psychological Capital Intervention* (PCI), que tem uma curta duração na sua aplicação, pode ser realizada durante o trabalho, e foi concebido para influenciar as quatro componentes psicológicas e a totalidade do constructo, através da integração de princípios subjacentes e de dimensões de desenvolvimento de cada uma das quatro componentes do PsyCap.

Ao nível da medida, o Capital Psicológico grupal pode ser mensurado através de instrumentos de autorrelato dos membros da equipa. Que tenhamos conhecimento, o Questionário do Capital Psicológico – *Psychological Capital Questionnaire* (PCQ), originalmente desenvolvido por Luthans et al. (2007), para o nível individual (e que inclui, atualmente, duas versões: uma com 24 itens e outra com 12) constitui o único instrumento adaptado para o nível grupal, ainda que somente parcialmente. As mais relevantes adaptações deste instrumento foram realizadas por West et al. (2009) e por Walumbwa et al. (2011). Por um lado, West et al. (2009), adaptaram o referido instrumento para o nível grupal, utilizando, no entanto, somente três dimensões do PsyCap: autoeficácia, otimismo e resiliência. Por outro lado, Walumbwa et al. (2011), também com base no PCQ, fizeram uma adaptação para o nível grupal em que incluíram somente dois itens por dimensão (dos 6 originalmente presentes no PCQ). Por forma a realizar a operacionalização para o nível grupal os autores recorreram, em ambos os casos, ao *Referent-Shift Consensus model*, ou seja, ao modelo de consenso de mudança de referência de Chan (1998). Deste modo, ao invés de os itens se focarem somente no indivíduo eles passaram a considerar o indivíduo como parte de um grupo. Neste sentido, os itens incidem no indivíduo como parte de uma equipa, na qual os seus estados e perceções são partilhados através da interação dos membros (West et al., 2009; Walumbwa et al., 2011).

Na versão de West et al. (2009), um item originalmente redigido tendo como referente o indivíduo (e.g., “I usually manage difficulties one way or another at work”) foi reescrito para ter como referente o grupo (e.g., “Our team usually manages difficulties one way or another when

working”). Na versão de Walumbwa et al. (2011), de forma similar, os itens passaram a ter como referente o grupo (e.g., “members of this group think of many ways to reach work goals”). A versão de West et al. (2009) contém 18 itens (6 para cada dimensão avaliada, correspondentes a cada um dos 6 itens da escala original, composta por 24 itens - PCQ-24) com uma escala de resposta de Likert de 1 a 6, no qual 1 corresponde a discordo fortemente e 6 a concordo fortemente (West et al., 2009); a versão de Walumbwa et al. (2011) inclui 8 itens (2 para cada dimensão avaliada, correspondentes a 2 itens de cada dimensão da escala original - PCQ-24) com uma escala de resposta tipo Likert de 1 a 5, no qual 1 corresponde a discordo fortemente e 5 a concordo fortemente.

Os estudos que se têm debruçado sobre o PsyCap grupal apontam para evidências de que o PsyCap grupal influencia positivamente processos/estados emergentes e resultados de grupo, sendo, igualmente, influenciado por diversos aspetos do funcionamento grupal. De igual modo, há já, também, algumas evidências de que o PsyCap grupal tem impacto no nível organizacional, principalmente como facilitador da mudança organizacional, como promotor de um clima organizacional favorável e do desempenho organizacional (Avey et al, 2008; Newman et al., 2014). Assim, verificamos que a literatura tem identificado o PsyCap grupal como uma variável preditora de comportamentos, tendencialmente positivos, multinível, pelo que tem impacto positivo quer no nível individual, como no nível grupal e organizacional.

Os diversos estudos realizados têm revelado, com efeito, que o PsyCap grupal é um preditor quer de comportamentos grupais positivos nas organizações quer da eficácia grupal (West et al., 2009; Walumbwa et al., 2011). De acordo com Rego e colegas (2019), o PsyCap grupal maximiza o uso das qualidades dos membros da equipa, combinando as tarefas com as capacidades e as experiências que os elementos têm e, assim, promove os processos de tarefa no trabalho que se encontram mais relacionados com o desempenho grupal. Assim, equipas com um elevado PsyCap grupal executam melhor as suas funções no trabalho, melhorando a qualidade das atividades reflexivas e ativas da equipa, como a procura de *feedback* e as discussões construtivas em equipa (Edmondson, 1999; Rebelo et al., 2018). Os estudos sugerem, também, que o PsyCap grupal se relaciona com níveis mais elevados de desempenho, bem como comportamentos de cidadania organizacional da equipa – *Team Organizational Citizenship Behavior* – revelando, ainda, ter efeitos positivos nas atitudes dos membros da equipa e na sua satisfação e tomada de decisão (Avey et al., 2011; Bogler & Somech, 2019; Heled et al., 2015; Luthans et al., 2008; Newman et al., 2014; Peterson & Zhang, 2011; Walumbwa et al., 2011).

Estudos recentes, da última década, têm dado ênfase a este constructo como uma variável mediadora que, por um lado, sofre a influência de variáveis antecedentes como a liderança (em particular a liderança autêntica e a liderança transformacional) e, por outro, potencia aspetos como a inovação, a criatividade, a capacidade de resolução de problemas, e a aprendizagem grupal (Clapp-Smith et al., 2009; Heled et al., 2015; Luthans et al., 2011; Newman et al., 2014; Peterson & Zhang, 2011; Rebelo et al., 2018; Walumbwa et al., 2011; West et al., 2009).

Atendendo aos efeitos positivos proporcionados pela presença de elevados níveis de PsyCap, Luthans et al. (2011) indicam que este é um fator muito importante a ter em conta nas organizações, sobretudo no contexto em que vivemos, repleto de incertezas e crises que afetam ativamente as organizações. A presença deste constructo nos indivíduos e grupos da organização, assim como na própria cultura organizacional, acarreta inúmeros benefícios para as organizações e, conseqüentemente, para a sua eficácia e bom funcionamento, o que, por sua vez, pode contribuir para uma vantagem competitiva para as organizações (Luthans et al., 2011; West et al., 2009).

Na atualidade o mundo organizacional tem enfrentado cada vez mais uma competitividade de caráter mundial, pelo que as vantagens competitivas são da maior importância. A abordagem positiva dos processos grupais de trabalho por parte dos colaboradores, permite que esses sejam capazes de ultrapassar as experiências negativas no local de trabalho, mas, também, que utilizem as aprendizagens retiradas dessas experiências para as aplicarem tanto na organização como no seu quotidiano (Luthans et al., 2011). Neste sentido, Luthans e colegas (2010) indicam que o Desenvolvimento dos Recursos Humanos das organizações pode implementar programas de intervenção para que as mesmas beneficiem dos diversos efeitos positivos do PsyCap nos diferentes níveis.

### III. Objetivos

---

O objetivo da presente dissertação consistiu em estudar e analisar a produção científica sobre o Capital Psicológico Grupal, durante o período temporal de 2011 a 2020. Por forma a ter um conhecimento mais aprofundado e atualizado sobre o constructo recorreu-se à análise bibliométrica, um método cada vez mais utilizado no âmbito da revisão da literatura (Ellegaard, & Wallin, 2015) e que explicitaremos na secção seguinte deste trabalho.

A análise da literatura que, no domínio do Capital Psicológico grupal, efetuámos, não fez emergir qualquer revisão de literatura ou análise bibliométrica que incida especificamente sobre este constructo. Encontrámos somente quatro revisões de literatura e uma revisão psicométrica sobre o constructo Capital Psicológico, as quais abordam, somente de forma sintética, o nível grupal. Assim, como forma de melhor perceber o estado da evolução do estudo do constructo ao nível grupal na literatura científica, considerámos necessário realizar uma revisão dessa mesma literatura. Deste modo, este estudo visa responder a essa mesma necessidade, constituindo um contributo relevante para o conhecimento neste domínio.

De forma específica, analisar o que tem sido produzido no domínio do PsyCap grupal, indicando a quantidade de documentos publicados no período temporal referido, assim como a sua tipologia, constituíram objetivos prosseguidos. De igual modo, o nosso estudo pretendeu identificar os autores mais ativos na publicação sobre o PsyCap grupal (aqueles que mais publicaram no domínio), identificar as revistas mais ativas (que mais publicam sobre o constructo no período em análise), os países mais ativos, (isto é, aqueles que estão mais representados, com base na nacionalidade dos autores das publicações), e as áreas científicas/disciplinares que publicam no âmbito do PsyCap grupal, bem como averiguar o tipo de documentos publicados, os documentos mais citados e a evolução do número de citações dos referidos documentos no período definido. Adicionalmente, com base na utilização do software VOSviewer, nomeadamente através da coocorrência de Keywords e da análise do acoplamento bibliográfico dos documentos, procurou-se identificar as keywords mais frequentes e as semelhanças dos documentos quanto às suas referências bibliográficas. No seu conjunto, estas análises contribuíram para melhor identificar diferentes fluxos de investigação ou quadros concetuais no domínio do PsyCap grupal.

A escolha do período temporal em análise no presente estudo, compreendido entre 2011 e 2020, foi realizada tendo em conta que foi apenas em 2011 que o termo PsyCap grupal foi definido e identificado como constructo (cf. Walumbwa et al, 2011).

## IV. Método

---

O método adotado para a realização da revisão de literatura no âmbito do Capital Psicológico Grupal, corresponde à análise bibliométrica. A análise bibliométrica é cada vez mais utilizada na literatura científica, pela necessidade de avaliar a produção científica e de tornar os resultados disponíveis para consulta (Ellegaard, & Wallin, 2015). Este método permite fazer uma análise quantitativa, através de dados estatísticos, das publicações escritas e publicadas sobre uma determinada área ou sobre um determinado constructo específico (Ellegaard, & Wallin, 2015), possibilitando identificar as publicações mais importantes e, ainda, mapear o domínio da investigação de um modo objetivo (Zupic, & Čater, 2015). A proliferação destes métodos bibliométricos na literatura deve-se, essencialmente, ao fácil acesso a bases de dados online com “citation data” como a Web of Science (WOS) e a Scopus e, ainda, pelo tratamento informatizado dos dados (Ellegaard, & Wallin, 2015; Zupic, & Čater, 2015). Embora a Scopus tenha acesso aos softwares bibliométricos mais utilizados, o seu uso ainda não é muito recorrente na literatura científica (Zupic, & Čater, 2015). No trabalho que realizámos utilizámos, contudo, essa base de dados pois, além de, como vimos, ser uma das bases de dados recomendadas para a realização de análises bibliométricas, por ter uma maior cobertura do que o Social Science Citation Index (SSCI) (o qual que está incluído na base de dados Web of Science), torna-se útil para mapear áreas de investigação de menor dimensão (Zupic, & Čater, 2015) como é o caso do PsyCap grupal, objeto da nossa análise. A utilização da Scopus acarreta, ainda, algumas vantagens adicionais, como o facto de a base conter dados de todos os autores em referências citadas, tornando a citação baseada no autor e a análise de co-citação mais precisas (Zupic, & Čater, 2015).

A análise bibliométrica pode ser realizada segundo diferentes métodos, sendo o mais utilizado na literatura científica a “Citation analysis”, ou seja, a análise de citações. Este método consiste em identificar os estudos e os documentos, os autores e as revistas mais citadas num determinado ramo ou sobre um constructo (Zupic, & Čater, 2015). Assim, permite identificar os trabalhos mais importantes do campo ou constructo em estudo (Zupic, & Čater, 2015).

No presente trabalho, a análise bibliométrica assentou na realização de uma “Keyword Search”. De uma forma global, foram seguidas quatro etapas. Em primeiro lugar uma análise quantitativa e descritiva das publicações científicas publicadas entre 2011 e 2020. Em seguida, uma análise de citações (*citation analysis*). De forma a complementar as análises anteriores, num terceiro momento identificaram-se redes bibliométricas, com recurso ao software VosViewer. Por último, realizou-se uma análise ao conteúdo de um conjunto de publicações que, pelo seu número de citações, constituem documentos relevantes na investigação sobre o PsyCap grupal.

De uma forma particular, na etapa da “Keyword Search”, realizou-se a pesquisa na base de dados Scopus, utilizando-se o seu motor de busca com base no critério “Article, title, Abstract, Keywords”. Nesta fase, num primeiro momento, procedeu-se à pesquisa na base de dados, utilizando-se os termos “Team Psychological Capital”, “Collective Psychological Capital”, “Group Psychological Capital”, “Team PsyCap”, “Collective PsyCap”, “Group PsyCap” e “Team

Psychological Characteristics”. Estas keywords foram selecionadas por serem os termos utilizados pelos autores para se referirem ao Capital Psicológico grupal. Dessa pesquisa verificaram-se 26 ocorrências, volume que, não obstante a “juventude” do constructo, nos pareceu bastante reduzido. Das 26 ocorrências verificou-se que quatro documentos não reuniam condições para integrar o nosso estudo, por apenas abordarem o PsyCap ao nível individual (3) ou por aplicarem o PsyCap a níveis mais elevados (por exemplo, regional, organizacional) (1). Desta forma, apenas 22 desses documentos foram incluídos na nossa amostra.

Porque poderia haver a possibilidade de outros documentos também abordarem o constructo ao nível grupal, embora não utilizando as palavras-chave definidas, procedeu-se, num segundo momento, a uma pesquisa na base de dados com a keyword “Psychological Capital” e “PsyCap”. O número de resultados que se obteve nessa pesquisa foi de 1 210 documentos, facto que não é de estranhar pois incluía todos os documentos que abordam o Capital Psicológico. Este volume de documentos aborda o PsyCap mas, naturalmente, não necessariamente no seu nível grupal. Assim, em seguida, fez-se um refinamento, na secção “search within results” da pesquisa na Scopus, usando-se os termos definidos para o PsyCap grupal, utilizados no primeiro momento. O refinamento resultou num total de 128 artigos, verificando-se que 25 dos 26 documentos encontrados previamente estavam, também, integrados nesta pesquisa. Deste modo, esta pesquisa fez emergir 103 novos documentos. Uma vez que a pesquisa através de “search within results” inclui as referências bibliográficas dos documentos, nos 103 documentos obtidos poderia existir um conjunto que somente contivesse as nossas palavras/expressões-chave nas suas referências, não abordando, no seu conteúdo, o PsyCap grupal. Por essa razão, recorreu-se a uma leitura e análise do título, resumo e keywords desses 103 documentos, por forma a apurar quais os que correspondiam ao constructo em análise neste estudo. Concluiu-se que somente um documento reunia condições para integrar a nossa amostra. No entanto, foram encontradas, também, 5 revisões de literatura ou psicométricas ao PsyCap. Considerando que tal tipologia de documentos aborda o PsyCap de uma forma geral e, por isso, também o nível grupal, foco do nosso estudo, incluímos, igualmente, esses documentos nas nossas análises. Assim, ficámos com um total de 28 documentos que foram objeto de análise no nosso estudo.

A pesquisa na base de dados e o levantamento dos dados que a mesma apresentou sobre os documentos encontrados foi realizada a 11 de fevereiro, 2021. Todos os resultados desta pesquisa, compreendida entre 2011 e 2020 (num total de 28 ocorrências), foram alvo de uma análise descritiva relativamente aos seguintes aspetos: a evolução do número de publicações por ano no período compreendido, o tipo de documentos publicados, os autores mais ativos, as revistas mais ativas e os países mais representados (pela nacionalidade dos autores) no domínio da investigação sobre PsyCap grupal.

Na análise de citações, depois de apresentarmos o total de citações dos 28 documentos que integram a nossa amostra, foram analisadas, de forma mais detalhada, as 10 publicações mais citadas no período em análise (2011-2020). Nesse âmbito, procedeu-se à análise de aspetos como

a evolução do número de citações no período definido, os autores mais citados, as revistas das publicações mais citadas e o tipo de documentos.

Na terceira etapa das nossas análises, conforme referido, procedeu-se à análise da informação relativa aos 28 documentos encontrados com base na “Keyword Search”, através de um ad-hoc software – o VOSviewer – o qual é baseado na Visualização de Similaridades (“Visualization of similarities – VOS”) (Caputo et al., 2019). O VOSviewer é um software que é usado para a construção de redes bibliométricas, tendo por base a informação recolhida em bases de dados como a Web of Science e a Scopus (Perianes-Rodriguez et al., 2016). Seguindo autores como Bellucci e colegas (2020) realizaram-se análises da coocorrência das Keywords e de acoplamento bibliográfico dos documentos. A coocorrência permite identificar as keywords que são mais frequentemente utilizadas nos documentos, e perceber quais as palavras/expressões que são utilizadas de forma conjunta na amostra em análise. Por sua vez, o acoplamento bibliográfico permite observar quais os documentos que citam os mesmos artigos, e de que forma eles se relacionam. Importa notar que, também seguindo o trabalho de Bellucci et al. (2020), foram efetuados mapeamentos para o global do período em análise (2011-2020) e, também, para a sua evolução anual, nesse mesmo período.

Finalmente, na quarta etapa, procedeu-se a uma análise ao conteúdo dos 10 documentos mais citados no período em análise, por forma a melhor perceber o estado da arte do Capital Psicológico grupal.

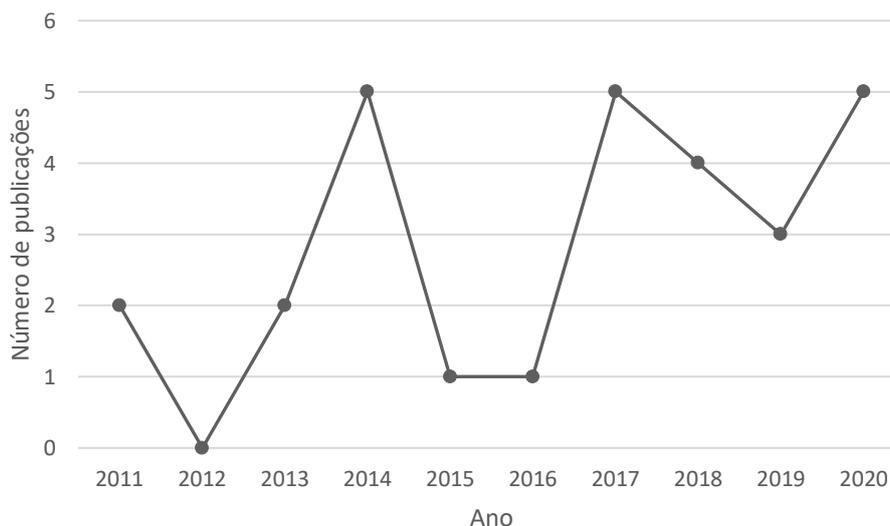
## V. Resultados

---

### 1. Keyword Search

Por forma a realizar-se a “Keyword Search” procurou-se na Scopus, base de dados seleccionada para o presente trabalho pelas razões já referidas em secção anterior, os seguintes termos: “Team Psychological Capital”, “Collective Psychological Capital”, “Group Psychological Capital”, “Team PsyCap”, “Collective PsyCap”, “Group PsyCap” e “Team Psychological Characteristics”. Os procedimentos de refinamento da pesquisa, que também já descrevemos na secção anterior deste trabalho, conduziram-nos a uma amostra de 28 documentos sobre o PsyCap grupal, no período em análise.

A pesquisa permitiu observar a evolução das publicações relativas ao constructo em estudo durante os últimos 9 anos. Através da análise da Figura 1 observa-se que a forma como o número de publicações evoluiu não seguiu um padrão claro, sofrendo diversas alterações. O ano 2011, o primeiro ano em que se verificam estudos sobre o Capital Psicológico Grupal, conta com 2 publicações. No ano de 2012 não se verificaram publicações no âmbito do constructo, observando-se um ligeiro aumento em 2013 e, em 2014, um aumento acentuado, com um total de 5 publicações. Os anos de 2015 e de 2016 são marcados por uma acentuada descida nas publicações relativas ao PsyCap grupal. Porém, no ano de 2017 assistiu-se a um aumento significativo, com 5 publicações, seguido de uma ligeira descida em 2018 e 2019, sendo que, em 2020 se assistiu, novamente, a um aumento com um total de 5 publicações.



**Figura 1.** Evolução do número de publicações entre 2011 e 2020

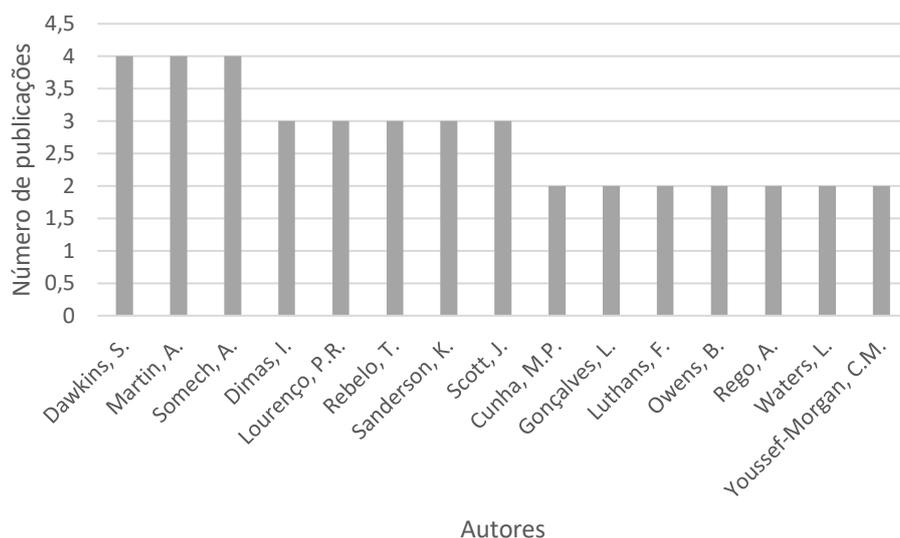
De entre as 28 publicações, observa-se alguma diversidade no tipo de documentos. No entanto, conforme é possível observar com base na tabela 1 a maioria são artigos, num total de 20. Na referida tabela inclui-se, também, a descrição do tipo de documentos encontrados, de acordo com a classificação definida pela base de dados usada neste estudo (Scopus) por forma a uma melhor compreensão de cada uma das categorias.

**Tabela 1**

*Tipo de documentos publicados entre 2011 e 2020*

| Tipo de Documentos   | Descrição  | Número de publicações | Percentagem % |
|----------------------|--|-----------------------|---------------|
| (1) Article          | Pesquisa ou opinião original publicada numa revista                        | 20                    | 71,43         |
| (2) Book Chapter     | Capítulo de um livro   | 2                     | 7,14          |
| (3) Conference Paper | Artigo original que relata dados apresentados numa conferência ou simpósio | 3                     | 10,71         |
| (4) Erratum          | Relatório de um erro, correção ou retração de um artigo                    | 1                     | 3,57          |
| (5) Review           | Revisão significativa da investigação original                             | 1                     | 3,57          |
| (6) Undefined        | Tipo de documento não identificado pela base.                              | 1                     | 3,57          |
| <b>Totais</b>        |  | <b>28</b>             | <b>100</b>    |

Relativamente aos autores, a amostra de 28 publicações integra 68 diferentes investigadores. Na figura 2 estão apresentados os 15 autores mais ativos no período temporal de 2011 a 2020, isto é, aqueles que maior produção tiveram. Adotou-se o critério pré-definido na base de dados utilizada, a qual apresenta graficamente os 10 autores mais ativos. No entanto, verificou-se que existiam mais 5 autores com o mesmo número de documentos que o décimo, pelo que se optou pela apresentação de todos os autores com dois ou mais documentos. A análise da figura 2 permite observar que S. Dawkins, A. Martin e A. Somech são os autores mais ativos na publicação científica sobre o PsyCap grupal, sendo que cada um apresenta 4 publicações. Seguem-se I. Dimas (3), P.R. Lourenço (3), T. Rebelo (3), K. Sanderson (3), e J. Scott (3). Sete investigadores, M.P. Cunha, L. Gonçalves, F. Luthans, B. Owens, A. Rego, L. Waters e C.M. Youssef-Morgan, apresentam 2 publicações neste domínio. Salienta-se, ainda, o facto de os restantes 53 autores apenas apresentaram cada um uma publicação, o que, por sua vez, quer dizer que 77,94% dos autores que publicaram sobre este constructo, só publicaram uma única vez no período em análise. De entre, os autores que apenas publicaram uma vez, verificou-se que 30 representam 11 publicações, devido a coautorias entre si.



**Figura 2.** Autores mais ativos entre 2011 e 2020

A análise das 28 publicações permitiu também verificar que existem 23 revistas/jornais diferentes que publicaram artigos sobre o Capital Psicológico grupal. De entre estas 23 revistas, apresentamos, na Tabela 2, todas as que publicaram neste domínio, uma vez que a décima revista apresentava a publicação de um único documento, à qual se seguiam mais 13 revistas com igual número de publicações. Assim, a publicação com mais artigos e, consequentemente, mais ativa na produção científica sobre o PsyCap grupal é o *Journal of Organizational Behavior* (3 publicações no período em análise). A segunda revista mais ativa neste domínio é a *Lectures Notes in Computer Science (Including Subseries Lecture Notes in Artificial Intelligence and Lectures Notes in Bioinformatics)* que apresenta 2 publicações. As restantes 21 revistas apresentam apenas uma única publicação no âmbito do Capital Psicológico grupal, entre 2011 e 2020, o que corresponde a 75% do número total de documentos. Salienta-se que dois dos 28 documentos são capítulos de livros, pelo que não constam na tabela, sendo o nome dos livros *Corporate Wellness Programs: Linking Employee and Organizational Health* e *The Handbook of Research on Top Management Teams*, e a editora de ambos a Edward Elgar Publishing.

**Tabela 2***Revistas mais ativas entre 2011 e 2020*

| Revista  | Números de documentos | Percentagem % |
|--|-----------------------|---------------|
| <i>Journal of Organizational Behavior</i>  | 3                     | 10,71         |
| <i>Lecture Notes in Computer Science (Including Subseries Lecture Notes in Artificial Intelligence and Lectures Notes in Bioinformatics)</i> | 2                     | 7,14          |
| <i>Academy of Strategic Management Journal</i>   | 1                     | 3,57          |
| <i>Advances in Intelligent Systems and Computing</i>   | 1                     | 3,57          |
| <i>Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior</i>  | 1                     | 3,57          |
| <i>Cognition, Brain, Behavior</i>  | 1                     | 3,57          |
| <i>Contaduria Y Administracion</i>   | 1                     | 3,57          |
| <i>Economic Research (Ekonomiska Istrazivanja)</i>   | 1                     | 3,57          |
| <i>Frontiers in Psychology</i>   | 1                     | 3,57          |
| <i>Human Relations</i>   | 1                     | 3,57          |
| <i>International Journal of Hospitality Management</i>   | 1                     | 3,57          |
| <i>International Journal of Wellbeing</i>  | 1                     | 3,57          |
| <i>Journal of Educational Administration</i>   | 1                     | 3,57          |
| <i>Journal of Hospitality and Tourism Research</i>   | 1                     | 3,57          |
| <i>Journal of Knowledge Management</i>   | 1                     | 3,57          |
| <i>Journal of Leadership and Organizational Studies</i>  | 1                     | 3,57          |
| <i>Journal of Management</i>   | 1                     | 3,57          |
| <i>Journal of Management and Organization</i>  | 1                     | 3,57          |
| <i>Journal of Occupational and Organizational Psychology</i>   | 1                     | 3,57          |
| <i>Journal of Positive Psychology</i>  | 1                     | 3,57          |
| <i>Journal of Psychology: Interdisciplinary and Applied</i>  | 1                     | 3,57          |
| <i>Leadership Quarterly</i>  | 1                     | 3,57          |
| <i>Team Performance Management</i>   | 1                     | 3,57          |
| <b>Total</b>   | <b>23</b>             | <b>92,82</b>  |

Através da análise quantitativa das publicações encontradas na base de dados foi ainda possível verificar quais os países, que segundo as nacionalidades dos investigadores, estão mais representados nas publicações sobre o PsyCap grupal. Dessa forma, verificou-se que 15 países

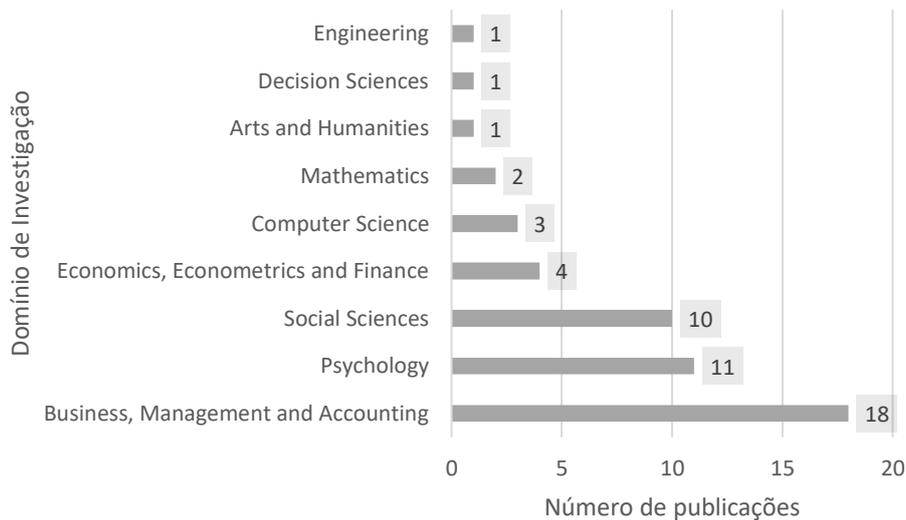
estão representados na contribuição para a produção científica do constructo entre 2011 e 2020. A contagem dos países tem por base a nacionalidade dos autores dos documentos, sendo que, se numa publicação os autores foram do mesmo país, essa apenas aparece contada nesse país. No entanto, se numa publicação se verificar que os autores têm diferentes nacionalidades, a publicação irá ser contada nos diferentes países. Por exemplo, se uma publicação tiver 3 autores um português, um americano e um chinês, a base conta uma publicação para cada um destes países. Destaca-se o facto de a base indicar que há 2 publicações, cujas nacionalidades dos seus 3 autores não é reconhecida pela base de dados, estando classificados como “indefinido” quanto aos países que representam. Embora tenhamos definido previamente adotar o critério que a base de dados utilizada apresenta “por defeito” (os dez mais representados), na Tabela 3 são apresentados todos os 15 países que publicaram na literatura científica sobre o constructo, entre o período temporal de 2011 e 2020, uma vez que os últimos oito países registam igual número de publicações (1). O país mais representado na produção científica sobre o PsyCap grupal é a Austrália, com um total de 9 publicações, ou seja, há nove publicações que têm no mínimo um autor australiano. De seguida, destacam-se os Estados Unidos da América com um total de 7 documentos. É possível observar-se que Portugal é o terceiro país mais representado, com 5 publicações, ao qual se seguem China (4), Israel (4), Taiwan (2) e Reino Unido (2). Por último, constata-se que 8 países registam apenas uma publicação, tendo um peso de 20,4%.

**Tabela 3**

*Países mais representados nas publicações sobre PsyCap grupal entre 2011 e 2020*

| País                   | Números de publicações | Percentagem % |
|------------------------|------------------------|---------------|
| Australia              | 9                      | 20,45         |
| United States          | 7                      | 15,91         |
| Portugal               | 5                      | 11,36         |
| China                  | 4                      | 9,09          |
| Israel                 | 4                      | 9,09          |
| Taiwan                 | 2                      | 4,55          |
| United Kingdom         | 2                      | 4,55          |
| Cyprus                 | 1                      | 2,27          |
| Germany                | 1                      | 2,27          |
| Libyan Arab Jamahiriya | 1                      | 2,27          |
| Pakistan               | 1                      | 2,27          |
| Romania                | 1                      | 2,27          |
| Singapore              | 1                      | 2,27          |
| Turkey                 | 1                      | 2,27          |
| Viet Nam               | 1                      | 2,27          |
| Indefinido             | 3                      | 6,82          |
| Total                  | 44                     | 100           |

No que respeita aos domínios/áreas disciplinares de investigação, a pesquisa mostrou que os mesmos são diversificados, como podemos observar na figura 3. Com efeito, observa-se um total de 9 domínios com produção científica sobre o constructo. O domínio empresarial, de gestão e contabilidade, com 18 publicações entre 2011 e 2020, é aquele em que o número de publicações é mais elevado, facto que nos parece poder ser explicado por uma cada vez maior aplicação de grupos no local de trabalho e, igualmente, pela crescente ênfase atribuída aos comportamentos positivos no trabalho (POB). Por sua vez, a Psicologia é o segundo domínio com mais publicações, com um total de 11, seguido das Ciências Sociais que registam 10 publicações neste âmbito. Os restantes domínios apresentam valores mais baixos, que variam entre 1 e 4 publicações.



**Figura 3.** Número de publicações por domínios de investigação

## 2. Análise de Citações

Após se obterem os resultados para a Keyword Search e de os analisar de forma cuidada, procedeu-se à “Análise de Citações”, que pretende identificar os artigos mais citados sobre o PsyCap grupal. No seu conjunto, os 28 artigos receberam um total de 857 citações. Dessas 857 citações, 779 (90,90%) correspondem a citações dos 10 artigos mais citados.

Como podemos observar na Tabela 4, de entre as 10 publicações mais citadas, 3 são revisões de literatura e as restantes 7 são artigos empíricos. Na sua maioria são artigos recentes (seis desses artigos foram publicados entre 2017 e 2019).

O total dos 10 documentos é constituído por artigos elaborados por um total de 35 autores, dos quais se destacam F. Luthans, S. Dawkins, A. Martin, J. Scott, K. Sanderson, A. Rego, B. Owens, M. Cunha e L. Gonçalves, todos eles autores em duas das 10 publicações mais citadas. Por sua vez, os restantes 26 autores integraram somente a autoria de um artigo, o que representa um peso de 74,29% dos 35 autores.

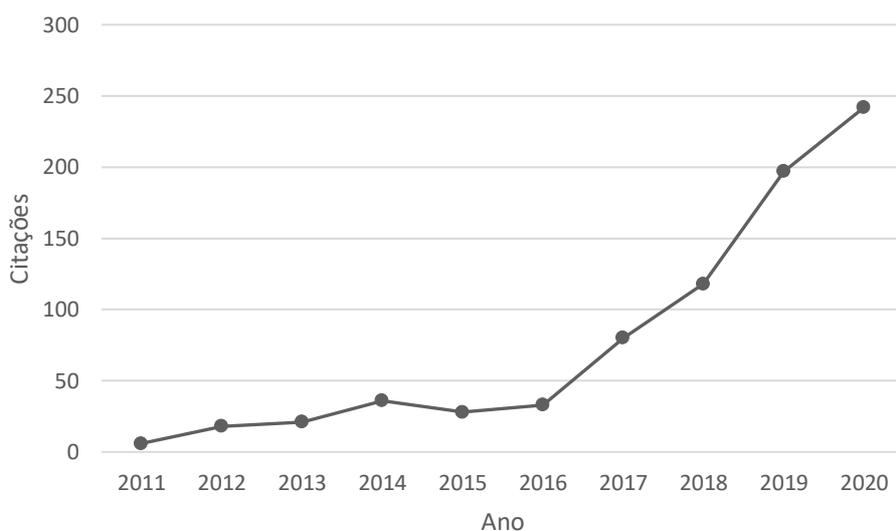
Relativamente às revistas, observa-se que os 10 artigos foram publicados em 9 diferentes revistas. A publicação com mais artigos entre os 10 mais citados é o *Journal of Organizational Behavior* com 2 artigos, sendo que esta publicação tem, no total, 3 publicações (cf. Tabela 2), sendo, assim, também no global, a mais ativa neste domínio. O *Journal of Organizational Behavior* parece ser, deste modo, não só a fonte que mais publica, como também aquela cujas publicações são mais relevantes (pelo seu número de citações) para o constructo em estudo. Por sua vez, as restantes 8 revistas publicaram apenas 1 artigo cada. Importa notar que nenhum dos artigos publicados pela *Lecture Notes in Computer Science (Including Subseries Lecture Notes in Artificial Intelligence and Lectures Notes in Bioinformatics)*, que ocupa o segundo lugar em número de publicações, se encontra entre os mais citados no campo de estudo. Também é interessante verificar que, com exceção do artigo seminal de Walumbwa, Luthans, Avey, e Oke

(2011) – um artigo empírico –, que constitui o segundo mais citado, os restantes três artigos mais citados são revisões de literatura. Este facto compreende-se, considerando que, na maior parte das vezes, os artigos publicados num determinado domínio, para enquadrarem o seu estudo, começam por apresentar uma síntese do estado da arte, recorrendo, para isso, a revisões de literatura. Uma última nota relevante refere-se ao facto de o artigo de Luthans e Youssef-Morgan (2017), o terceiro mais citado, ser aquele que apresenta uma média de citações anual mais elevada (39,5), o que sugere tratar-se de um documento nuclear, isto é, uma referência muito importante neste domínio de estudo.

**Tabela 4. Publicações mais citadas pela comunidade científica sobre o PsyCap grupal**

| Título da Referência   | Autores  | Ano  | Revista   | Tipo de documento | Citações | Média de Citações por ano |
|--|--|------|---|-------------------|----------|---------------------------|
| Psychological Capital: A review and synthesis  | Newman, Ucbasaran, Zhu, & Hirst  | 2014 | Journal of Organizational Behavior              | Revisão           | 179      | 25,57                     |
| Authentically leading groups: The mediating role of collective psychological capital and trust   | Walumbwa, Luthans, Avey, & Oke   | 2011 | Journal of Organizational Behavior              | Empírico          | 174      | 17,4                      |
| Psychological Capital: An Evidence-Based Positive Approach   | Luthans, & Youssef-Morgan  | 2017 | Annu. Rev. Organ. Psychol. Organ. Behav.        | Revisão           | 158      | 39,5                      |
| Building on the positives: A psychometric review and critical analysis of the construct of Psychological Capital                               | Dawkins, Martin, Scott, & Sanderson  | 2013 | Journal of Leadership & Organizational Studies  | Revisão           | 83       | 10,38                     |
| Leader Humility and Team Performance: Exploring the Mediating Mechanisms of Team PsyCap and Task Allocation Effectiveness                      | Rego, Owens, Yam, Bluhm, Cunha, Silard, Gonçalves, Martins, Simpson, & Liu | 2019 | Journal of Management                           | Empírico          | 45       | 11,25                     |
| How leader humility helps teams to be humbler, psychologically stronger, and more effective: A moderated mediation model                       | Rego, Owens, Leal, Melo, Cunha, Gonçalves, & Ribeiro                       | 2017 | Leadership Quarterly                            | Empírico          | 43       | 10,75                     |
| Advancing conceptualization and measurement of psychological capital as a collective construct   | Dawkins, Martin, Scott, & Sanderson  | 2015 | Human Relations                                 | Empírico          | 29       | 5,8                       |
| Psychological Capital in the Quick Service Restaurant Industry: A Study of Unit-Level Performance  | Mathe, Scott-Halsell, Kim, & Krawczyk                                      | 2017 | Journal of Hospitality and Tourism Research     | Empírico          | 26       | 5,2                       |
| Collective psychological capital: Linking shared leadership, organizational commitment, and creativity   | Wu, & Chen   | 2018 | International Journal of Hospitality Management | Empírico          | 24       | 8                         |
| Psychological capital as a team phenomenon: Mediating the relationship between learning climate and outcomes at the individual and team levels | Heled, Somech, & Waters  | 2016 | Journal of Positive Psychology                  | Empírico          | 18       | 4,5                       |

Na figura 4, podemos ver a evolução das citações dos 10 artigos mais citados, desde 2011 até 2020. Observa-se que o aumento de citações entre 2011 e 2014 foi ligeiro e progressivo, verificando-se uma ligeira descida no ano 2015 e, a partir de 2016 até 2020, um acentuado aumento de citações. Relativamente aos três documentos mais citados, que se destacam dos restantes pelo número elevado de citações, entre 2017 e 2020, isto é, após os 3 terem sido publicados, apresentam 398 citações, o que equivale a 51,09% do número total de citações dos 10 documentos mais citados (779).



**Figura 4.** *Evolução do número de citações por ano, entre 2011 e 2020*

### 3. Análise VOSviewer

Para uma observação mais visual sobre as relações e ligações que se podem encontrar entre as 28 publicações sobre PsyCap grupal, recorreu-se ao uso do VOSviewer. O VOSviewer permite construir e visualizar as relações bibliométricas, como a sua força e as suas semelhanças. Por forma, a obter os mapas no software é necessário inserir a informação relativa aos artigos recolhidos na base de dados e, posteriormente, carregá-la no programa. Após o processamento da informação, o software pede que o utilizador escolha entre dois métodos, o método de contagem completa (*full counting*) ou o método de contagem fracionária (*fractional counting*) (Zupic & Čater, 2015). O método *fractional counting* permite reduzir a influência dos documentos com muito autores, influência essa que, no método de contagem completa, pode ser exagerada e comprometer as relações entre os elementos (van Eck & Waltman, 2014; Perianes-Rodriguez et al., 2016). Segundo Perianes-Rodriguez e colegas (2016), o método de contagem fracionária oferece uma perspetiva mais útil na interpretação das relações entre os constructos, embora tenha desvantagens como, por exemplo, a maior dificuldade na interpretação das relações. Esse método, por sua vez, evita possíveis erros de interpretação que podem ocorrer da análise das relações

através do *full counting* (Perianes-Rodriguez et al., 2016). Deste modo, no presente estudo as análises no VOSviewer foram realizadas através da contagem fracionária, devido às suas vantagens.

Através do VOSviewer é possível, com as informações bibliométricas das bases de dados (no caso deste trabalho, da Scopus), criar mapas que permitam analisar de diferentes formas as relações entre os elementos. Após a inserção da informação das bases e em função dos critérios selecionados o software forma esquemas que permitem observar as relações e a força das mesmas. No presente trabalho utilizou-se o VOSviewer 1.6.8 para analisar as semelhanças/diferenças entre os dados em análise, os quais se organizam em clusters. Os clusters, que são identificados por diferentes cores, representam diferentes tópicos ou fluxos de investigação na literatura sobre o domínio (Bellucci et al., 2020). Deste modo, a informação que integra um mesmo cluster significa que é semelhante face ao constructo ou que se enquadra num quadro conceptual ou fluxo de investigação específico (Bellucci et al., 2020). Nesse sentido, o software identifica as relações entre os elementos e a sua força, e agrupa os dados com mais relações num mesmo cluster (van Eck, & Waltman, 2016). Por outro lado, diferentes clusters indicam os diferentes fluxos de investigação ou tópicos que se verificam na literatura sobre o constructo em estudo (Bellucci et al., 2020). Finalmente, as ligações (mesmo entre dados em diferentes clusters) indicam uma relação e afinidade entre os dados (Bellucci et al., 2020; van Eck, & Waltman, 2016). Por exemplo, no caso da coocorrência de keywords, isso significa que as palavras coocorreram nos documentos.

No presente estudo, à semelhança de Bellucci et al. (2020) foi realizada a análise das relações e ligações ao nível da coocorrência das keywords e do acoplamento bibliográfico das referências, de acordo com a força de relação e de acordo com o seu aparecimento ao nível temporal. Segundo, Bellucci e colegas (2020) a análise conjunta destes dois critérios permite comparar se os clusters encontrados na análise de coocorrência de keywords do autor e os clusters observados na análise de acoplamento bibliográfico das referências correspondem. Também, permite uma melhor análise da literatura científica, neste caso no domínio do PsyCap grupal, analisando a relação entre os documentos do mesmo cluster e a possível relação entre os clusters (Bellucci et al., 2020).

Primeiramente, à semelhança de Bellucci et al. (2020) recorreu-se à análise da coocorrência das Keywords das 28 publicações, por forma a perceber quais são as mais frequentemente utilizadas nessas publicações, bem como as suas relações de força, no âmbito, do estudo do Capital Psicológico grupal. A coocorrência de keywords indica-nos quando as keywords ocorrem em simultâneo nos documentos, ou seja, quando uma keyword aparece juntamente com outra, o que vai definir a sua força de relação e vai ser critério para definir os clusters. Portanto os clusters são organizados segundo as forças entre as keywords encontradas pelo software nos documentos carregados, sendo que as palavras que se encontram num mesmo cluster em princípio tendem a coocorrer nos documentos. Por predefinição, o software assume, automaticamente, o critério de um número mínimo de 4 ocorrências de uma keyword, no entanto,

no presente estudo selecionou-se um número mínimo de 2 ocorrências de uma keyword. A seleção do critério de, no mínimo, 2 ocorrências de uma keyword deve-se ao facto de a amostra ser pequena (apenas de 28 documentos) e, com o critério de 4 ocorrências, das 67 keywords extraídas, somente 3 cumprirem o critério. Por sua vez, se adotarmos o critério de, no mínimo, 2 ocorrências de uma keyword, já se verifica que 13 keywords cumprem este critério, revelando-se um número mais significativo para análise da coocorrência de keywords.

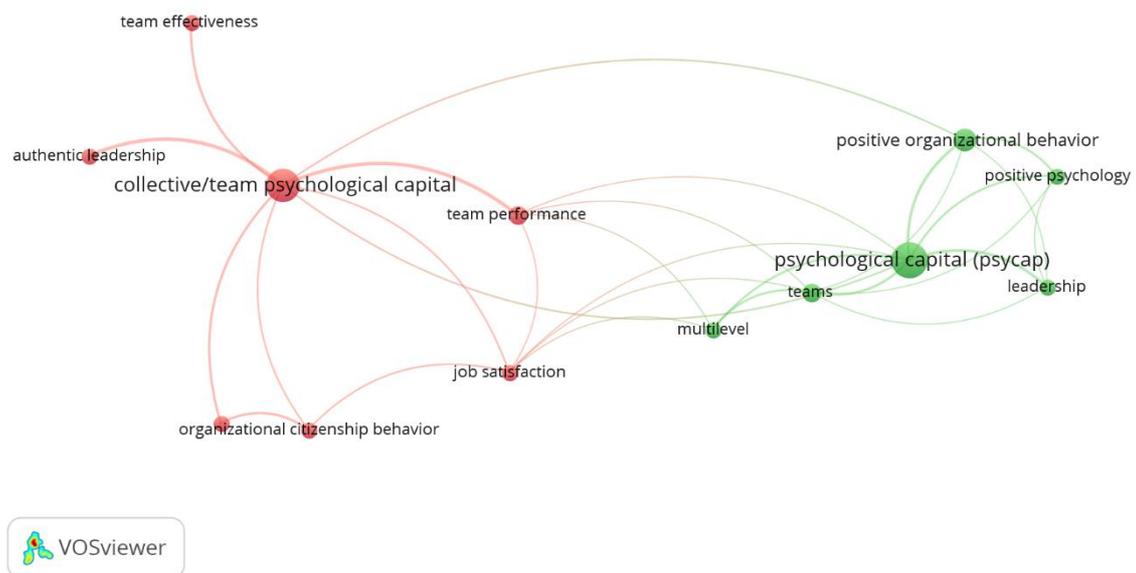
Cada uma dessas 13 keywords, como podemos observar na figura 5, estão representadas por um círculo, sendo que o tamanho do círculo está diretamente relacionado com o número de ocorrências. Assim, quanto maior for o círculo mais ocorrências o termo/expressão tem. No presente estudo verificamos que as 13 keywords estão agrupadas em 2 clusters, sendo cada um representado por uma cor diferente<sup>2</sup>. O cluster verde é composto por seis keywords: liderança (2), comportamento organizacional positivo (4), multinível (2), psicologia positiva (2), equipas (3) e Capital Psicológico (PsyCap), expressão que, com 10 ocorrências, é aquela que contém mais ocorrências neste cluster. O cluster vermelho, que é o maior, é composto por 7 keywords: liderança autêntica (2), satisfação com o trabalho (2), comportamento de cidadania organizacional (2), eficácia grupal (2), inovação grupal (2), desempenho grupal (3) e Collective/Team PsyCap com 9 ocorrências, sendo o termo com mais ocorrências dentro do seu cluster. A proximidade dos termos, por sua vez, reflete a força da inter-relação entre os mesmos, ou seja, quanto maior a proximidade mais forte é a inter-relação entre os termos (van Eck, & Waltman, 2014), como por exemplo, a relação entre o collective psychological capital e a liderança autêntica, que tendem a ser utilizados em conjunto nas publicações que compõem a nossa amostra. Por sua vez, quanto maior a distância entre os termos, menor é a inter-relação entre os mesmos (van Eck, & Waltman, 2014), como por exemplo, a eficácia grupal e o Psychological Capital (PsyCap), que se encontram em diferentes clusters e em lados opostos da visualização, o que indica que os termos não coocorrem nos documentos. Assim, podemos verificar que o cluster verde e o vermelho se relacionam entre si através de termos como, por exemplo, o desempenho grupal, com os quais apresentam uma ligação. Isso indica que embora o termo desempenho grupal tenha uma relação mais forte, ou seja, coocorra mais com a expressão PsyCap grupal, razão pela qual estão no mesmo cluster, também coocorre com o termo PsyCap. Salienta-se que o cluster verde, parece mais genérico que o vermelho, por integrar campos mais globais como o próprio Capital Psicológico, Psicologia positiva, POB e a liderança. Por sua vez, o cluster vermelho, além de mais acentuadamente ligado ao PsyCap grupal (que é o “marcador” do cluster) e aos grupos de trabalho, tende a integrar expressões que remetem para tópicos mais específicos como a eficácia grupal, o desempenho grupal, a satisfação ou a liderança autêntica. Sugere, de algum modo,

---

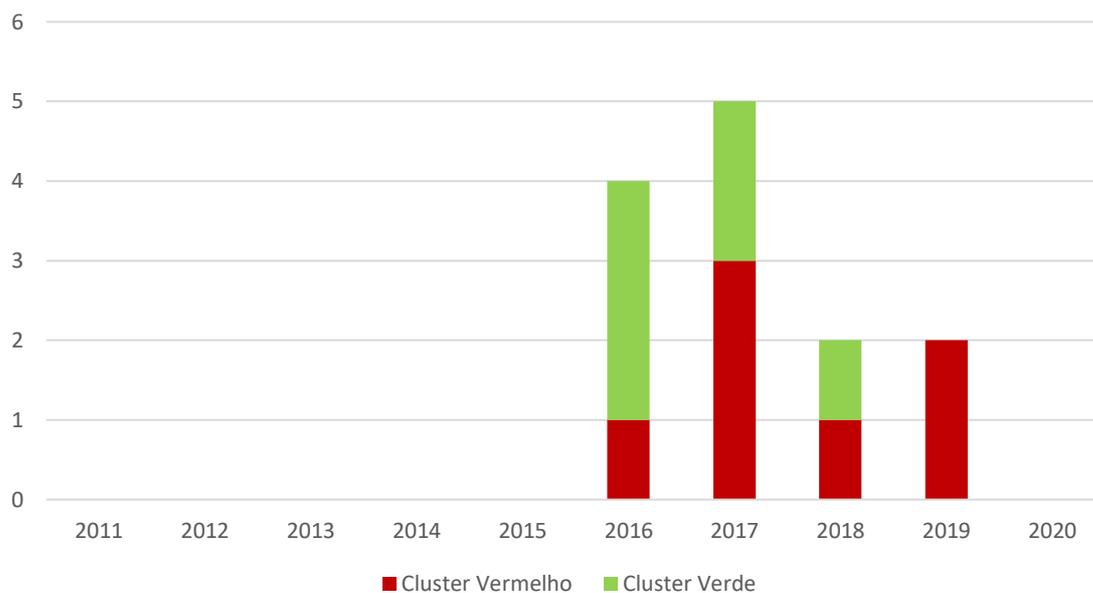
<sup>2</sup> No Anexo A, na tabela 1 estão todas as 13 keywords com pelo menos 2 ocorrências, agrupadas por clusters, para que melhor se observe o seu número de ocorrências, bem como a sua distribuição por cluster e a força da sua relação.

também, então, a eventual presença de, sobretudo, estudos empíricos, por contraste com o cluster verde que parece sugerir literatura mais conceptual.

Na figura 6 podemos observar a distribuição dos elementos por cluster, de acordo com a média do ano de publicação, que o VOSviewer calculou, tendo por base os 28 documentos da amostra. Podemos observar que os termos que compõem o cluster verde têm vindo a diminuir gradualmente, enquanto os termos do cluster vermelho têm vindo, embora lentamente, a aumentar. O facto de os termos do cluster verde, atendendo à média do ano de publicação, terem vindo a diminuir não é de estranhar, uma vez que, nos primeiros anos de investigação num tópico existe uma maior probabilidade de as publicações serem de carácter mais geral e conceptual. Assim, podemos indicar que os termos do cluster vermelho, têm vindo a ser mais usados nas publicações mais recentes que incidem no estudo do PsyCap grupal.



**Figura 5.** *Visualização da Relação da Coocorrência de Keywords*



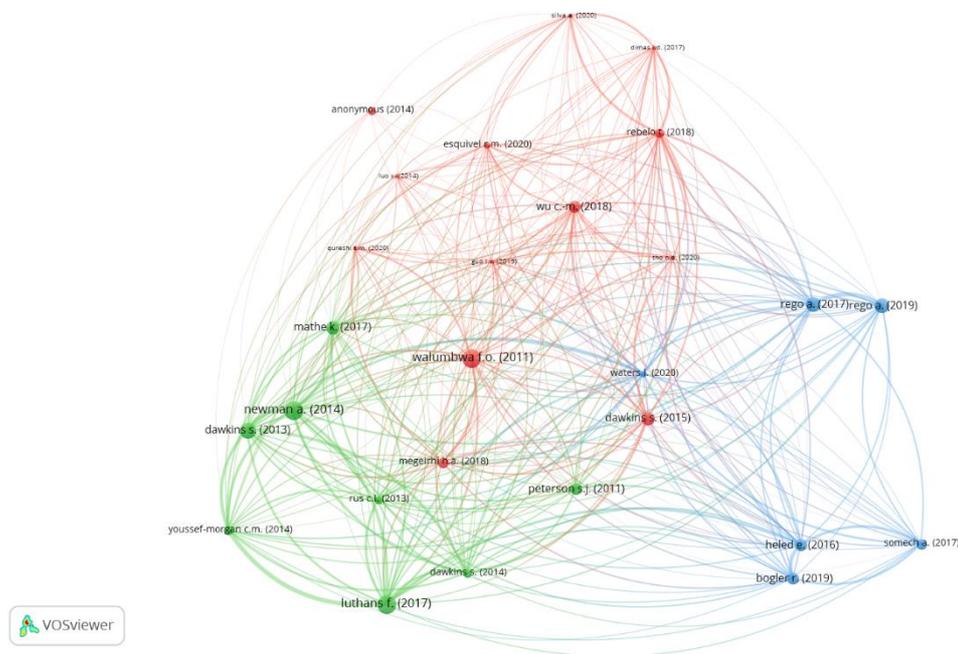
**Figura 6.** Distribuição dos clusters da análise da coocorrência das Keywords dos autores, de acordo com a média do ano de publicação

Num segundo momento procedeu-se à análise das relações entre os documentos através do *Bibliographic coupling*, ou seja, do acoplamento bibliográfico. O acoplamento bibliográfico permite observar as semelhanças e as diferenças face às publicações citadas pelos autores nos documentos (van Eck, & Waltman, 2014). Ou seja, os documentos que se encontram mais próximos uns dos outros, tendencialmente, citam as mesmas publicações, pelo que se pode deduzir que tenham semelhanças nos seus estudos, partilhem um mesmo quadro conceptual, ou pertençam a uma mesma área disciplinar/científica.

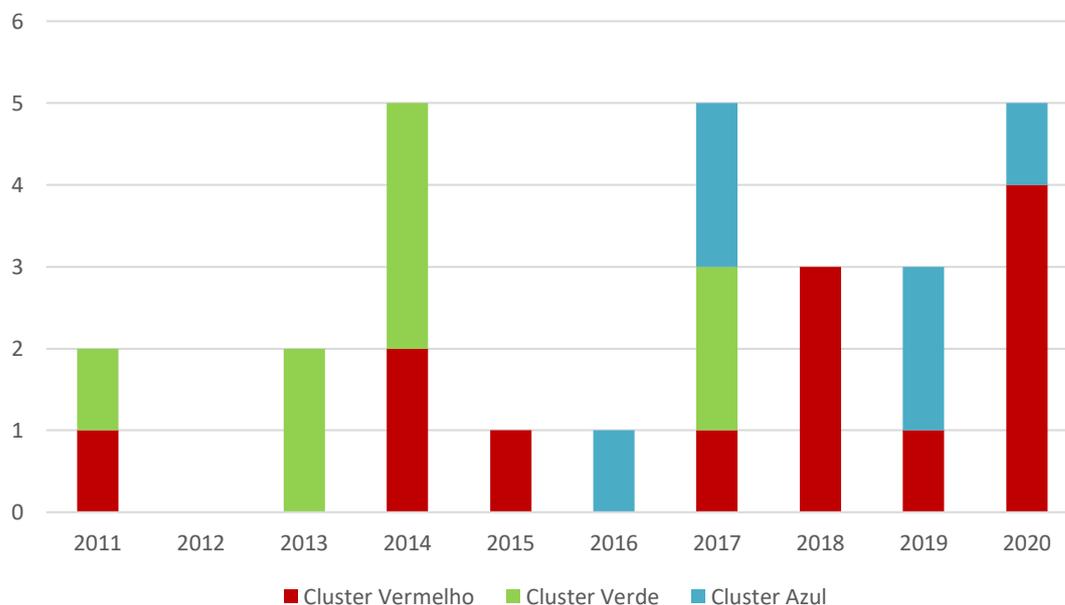
Na construção do mapa da figura 7 utilizou-se o critério definido pelo VOSviewer que, neste caso, foi o de mínimo de 0 citações, sendo que todos os 28 documentos cumprem, naturalmente, este requisito. Contudo, o documento de Dawkins et al. (2018) não apresentou uma relação com nenhum dos restantes documentos, pelo que não está representado no mapa. Os documentos estão representados por círculos na figura 7, e o tamanho dos seus círculos representam a dimensão do número de citações que os seus documentos têm, pelo que os documentos com círculos de grandes dimensões têm um número mais elevado de citações, comparativamente aos restantes, revelando-se, assim, mais importantes no campo de estudo em análise.

Para uma análise mais detalhada, procedeu-se à análise de cada cluster, sendo que, neste caso, os clusters representam as correntes de pesquisa existentes sobre o PsyCap grupal. Observando a figura 7 identificamos 3 diferentes clusters, ou seja, três correntes de pesquisa sobre

o constructo<sup>3</sup>. Na figura 8, por sua vez, podemos observar a distribuição dos documentos de cada cluster no período em análise (2011 e 2020), sendo possível observar a evolução de cada um dos 3 fluxos de investigação.



**Figura 7.** Visualização das relações do acoplamento bibliográfico por referências



**Figura 8.** Distribuição dos clusters da análise do acoplamento bibliográfico por referências ao longo do período temporal

<sup>3</sup> Para uma melhor visualização de todos os documentos de cada cluster, bem como o número de citações, consultar Anexo B, tabela 2.

A visualização do acoplamento bibliográfico de documentos em três clusters sugere, desde logo, que a nossa amostra se reparte em três quadros conceituais ou fluxos de investigação.

Esses três clusters estão relacionados entre si, como podemos verificar através da relação entre os documentos, visível pelas linhas que os unem. A proximidade entre os documentos representa a semelhança dos mesmos quanto às referências. Neste sentido, podemos inferir que Newman e colegas (2014) e Dawkins e colegas (2013) têm muitas semelhanças nas referências bibliográficas utilizadas. Por sua vez, Silva e colegas (2020) e Bogler e Somech (2019) encontram-se distantes na visualização, o que indica que os mesmos não têm muitas semelhanças quanto às referências bibliográficas utilizadas.

Por forma a caracterizar os fluxos de investigação realizou-se uma análise crítica ao conteúdo de cada documento.

### **Cluster Verde**

O cluster bibliográfico verde inclui 8 documentos, que incidem sobretudo sobre o constructo “global” Capital Psicológico. Após uma leitura crítica dos 8 documentos, verificou-se que este é maioritariamente composto por revisões de literatura e revisões/estudos psicométricos (Dawkins et al., 2013; Newman et al., 2014; Luthans, & Youssef-Morgan, 2017; Rus, & Băban, 2013; Youssef-Morgan, 2014). Esses estudos, por serem revisões, abordam o PsyCap em toda a sua abrangência, isto é, em todos os níveis. Contudo, o principal foco dos estudos incide no nível individual, abordando o constructo em estudo (Psycap grupal) somente de forma breve, através de uma síntese do que já foi estudado sobre o PsyCap grupal. No seu trabalho, Rus e Băban (2013) identificam dois estudos da sua amostra que abordam o PsyCap grupal, indicando os instrumentos de medida utilizados para a mensuração do constructo, assim como as variáveis estudadas com o PsyCap grupal, e seus resultados. Dawkins e colegas (2013), recorreram a uma análise psicométrica sobre o PsyCap, identificando estudos realizados no âmbito do PsyCap grupal, assim como variáveis relacionadas com o constructo. Newman e colegas (2016), na sua revisão e síntese sobre o PsyCap, indicam estudos realizados no domínio do PsyCap grupal, o instrumento de medida utilizado, bem como as variáveis estudadas na relação com PsyCap grupal. Ainda no seu estudo, os autores propõem um modelo relativo ao PsyCap grupal, tendo por base estudos empíricos já realizados e fazem algumas sugestões quanto às variáveis que ainda não foram estudadas, mas que, em futuras investigações, deveriam ser objeto de estudo quanto à sua relação com o constructo, como por exemplo, o envolvimento da equipa (Newman et al., 2016). Por sua vez, Youssef-Morgan (2014) indica os estudos até então realizados no âmbito do PsyCap grupal, bem como as variáveis estudadas na relação com o constructo. Luthans e Youssef-Morgan (2017), na sua revisão, fazem uma referência aos estudos e variáveis relacionadas com o PsyCap grupal, propondo ainda algumas sugestões para a investigação futura nesse domínio como, por exemplo, verificar se os membros da equipa com um menor psycap podem fazer o psycap grupal diminuir, ou se um membro da equipa com elevado psycap é suficiente para elevar o psycap dos restantes elementos, ou, ainda, se há um padrão para o psycap grupal emergir.

Ainda no cluster verde, verificamos que estão presentes os estudos de Peterson e Zhang (2011) e Dawkins e Martin (2014), os quais incidem na definição e desenvolvimento do PsyCap grupal na literatura. Peterson e Zhang (2011), no seu estudo definiram o PsyCap grupal, e estudaram a sua aplicação em equipas de gestão de topo, no meio organizacional, bem como a relação do constructo com a liderança transformacional e, também, alguns benefícios desse constructo nas equipas. Por sua vez, Dawkins e Martin (2014) indicam estudos realizados no âmbito do PsyCap grupal, bem como as variáveis até à data estudadas na relação com o constructo e adaptam uma intervenção de nível individual para o nível grupal, indicando, também, o instrumento de medida que pode ser utilizado na mensuração do PsyCap grupal. Este cluster, conta ainda com o estudo de Mathe et al. (2017) que estuda o PsyCap no âmbito da indústria da restauração de serviço rápido. Nesse estudo os autores encontraram evidências de que o PsyCap grupal está relacionado com a qualidade de serviço, a satisfação dos clientes e com as receitas de vendas.

Em síntese, verifica-se que neste cluster os documentos agrupados correspondem, ainda que de uma forma geral, ao cluster verde que emergiu na análise de coocorrência de keywords, e que é “marcado” pelo termo Capital psicológico. Estes documentos, de carácter geral a respeito do PsyCap, fazem uma abordagem multinível ao constructo, também abordando, assim, o PsyCap grupal. Importa notar que um dos primeiros estudos sobre o PsyCap grupal - Peterson e Zhang (2011) se encontra, também, neste cluster. O mesmo pode acontecer pelo facto de o referido documento ter por base o PsyCap para, posteriormente, estudar o PsyCap grupal, tendo, assim, proximidade com as revisões, que incidem no PsyCap.

### **Cluster Vermelho**

O cluster bibliográfico vermelho inclui 13 documentos que, por sua vez, se debruçam, de forma clara, sobre o estudo do Collective/Team PsyCap relacionando-o, sobretudo, com a eficácia grupal nas suas diferentes dimensões e, embora, com ênfase em critérios de nível grupal, integra também alguns estudos que incluem variáveis situadas nos níveis organizacional e individual. O estudo de Walumbwa et al. (2011) constitui, ao nível grupal, o documento seminal, uma vez que foi aí que foi definido o PsyCap grupal. Nesse estudo, no âmbito organizacional, foram encontradas evidências de que o PsyCap grupal está positivamente relacionado com o desempenho grupal e com comportamentos de cidadania organizacional nas equipas (Walumbwa et al., 2011). Luo e Chen (2014), no seu estudo, investigaram o constructo, indicando que, na cultura chinesa, as componentes do PsyCap grupal que se manifestam são a esperança, a resiliência e a eficácia, assim como, desenvolveram uma escala para o PsyCap grupal, tendo por base as evidências encontradas. Os referidos autores encontraram, ainda, evidências de que o PsyCap grupal está positivamente relacionado com o desempenho (Luo, & Chen, 2014). Dawkins et al. (2015) encontraram evidências de que o constructo está relacionado com a liderança autêntica e a liderança transformacional, para além, do desempenho grupal, satisfação e comportamentos de cidadania organizacional do grupo. O estudo de Megeirhi et al. (2018),

encontrou evidências de que o PsyCap grupal é moderador da relação entre a liderança autêntica e a tolerância à incivilidade no local de trabalho. Dimas e colegas (2017) estudam o PsyCap grupal como antecedente da viabilidade da equipa, no contexto organizacional. Rebelo e colegas (2018), no seu estudo sobre o PsyCap grupal, encontraram evidências de que a liderança transformacional está positivamente relacionada com o PsyCap grupal, e que o constructo é mediador entre a liderança transformacional e o team learning, contribuindo, por essa via, para o desempenho grupal. No estudo de Wu e Chen (2018) os autores estudam o PsyCap grupal relacionado com variáveis como a liderança partilhada e a criatividade no setor da indústria hoteleira em Taiwan. Por seu lado, Guo et al. (2019) estudaram o PsyCap grupal em equipas de gestão de topo e sugerem que podem ser adotadas regras eficazes de interação entre a equipa, que podem afetar o PsyCap grupal que, por sua vez, promove o desempenho grupal e a qualidade de tomada de decisões, nomeadamente estratégicas. Silva et al. (2020), por sua vez, estudam a eficácia grupal, e encontram evidências de que o PsyCap grupal está relacionado com essa variável no meio organizacional. O estudo de Esquivel e Solís (2020), incide na influência que o PsyCap grupal tem no comportamento inovador das equipas de trabalho. Por sua vez, Tho e Duc (2020) investigaram o impacto do PsyCap grupal na inovação grupal. Finalmente, Qureshi (2020), no seu estudo no setor bancário, encontrou evidências de que a liderança autêntica está relacionada com o PsyCap grupal, resultando em comportamentos de cidadania organizacional.

Em forma de síntese, este cluster inclui um artigo seminal no âmbito do PsyCap grupal, nomeadamente o artigo de Walumbwa et al. (2011), onde foi definido o constructo. Este artigo, encontra-se no centro do mapa do VOSviewer relativo ao acoplamento bibliográfico de documentos, sugerindo tratar-se de um documento que representa uma parte muito relevante da fundamentação teórica dos estudos sobre PsyCap grupal. Os estudos incidem, de forma clara, no PsyCap no nível grupal, e procuram analisar a sua relação com outras variáveis, nomeadamente, os antecedentes do PsyCap grupal, bem como as variáveis que o constructo prediz. Assim, podemos, de algum modo, relacionar este cluster do acoplamento bibliográfico com o cluster vermelho que, na análise de coocorrência de keywords, é representado pelo Collective/Team PsyCap.

### **Cluster Azul**

Este cluster do acoplamento bibliográfico dos documentos é composto por 6 documentos. Nomeadamente, Bogler e Somech (2019) realizando o seu estudo em equipas de gestão encontraram evidências de que o PsyCap grupal prediz comportamentos de cidadania organizacional. No seu estudo, e no mesmo sentido, Heled et al. (2016) estudaram o PsyCap grupal em equipas de gestão escolares, e verificaram uma relação positiva entre o clima de aprendizagem e o PsyCap grupal, e entre o PsyCap grupal e os comportamentos de cidadania organizacional. Somech e Khotaba (2017), também na mesma linha, recorrendo a equipas educacionais, verificam que o PsyCap grupal está relacionado com os comportamentos de cidadania organizacional da equipa.

Os restantes quatro artigos deste cluster, aproximam-se, de algum modo, dos que integram o cluster vermelho (como é visível pela observação da Figura 7). Assim, Rego e colegas (2017) estudaram a relação do PsyCap grupal com a humildade dos líderes e o desempenho grupal; Rego et al. (2019) realizaram estudo similar, mas numa amostra de países com diferentes culturas, e encontraram evidências de que a humildade do líder prediz o desempenho grupal através do PsyCap grupal e da eficácia da atribuição de tarefas de equipa e, finalmente, Waters et al. (2020), por sua vez, concluíram que o PsyCap grupal medeia a relação entre o capital psicológico do líder e resultados de equipa positivos.

Na análise de documentos, verificou-se que este cluster incide, também, no estudo do PsyCap grupal e nas variáveis com que se relaciona, sendo que metade dos estudos se focam no PsyCap como preditor de comportamentos de cidadania organizacional da equipa. A outra metade incide mais no papel do líder e da liderança no PsyCap grupal com vista a resultados de equipa positivos, como o desempenho grupal.

Através da figura 8 é possível verificar a distribuição dos documentos agrupados em clusters, entre 2011 e 2020. Observa-se que entre 2011 e 2014 predominam os estudos relativos ao cluster verde, isto é, às revisões de literatura e psicométrica do PsyCap, englobando todos os seus níveis, e um estudo seminal sobre o PsyCap grupal. O cluster vermelho, marcadamente relacionado com o PsyCap grupal, emerge no ano 2011, não é identificado nos dois anos seguintes e reemerge a partir do ano 2014, sendo dominante no global dos últimos três anos (entre 2018 e 2020). Por sua vez, o cluster azul, também relacionado com o PsyCap grupal, essencialmente com as questões de desempenho grupal e comportamentos de cidadania organizacional, emerge em 2016 e, com exceção de 2018, tem constituído uma linha de investigação presente, embora menos representada que a do cluster vermelho que, como vimos, é dominante atualmente.

Embora os documentos estejam agrupados em 3 clusters, o que representa uma diferença quanto ao fluxo de investigação ou ao quadro conceptual, é observável que os clusters se relacionam entre si. Por exemplo, como referimos já, facilmente verificamos que o artigo de Walumbwa e colegas (2011) se encontra no centro do mapa, e está ligado praticamente a todos os restantes, facto que pode ser explicado por se tratar de um trabalho seminal no domínio do PsyCap grupal. Por outro lado, e como já referimos, alguns documentos do cluster vermelho, aproximam-se dos documentos do cluster azul, uma vez que se focam, também, na análise de resultados grupais que podem ser incluídas no campo da eficácia grupal. A este respeito, importa notar que, se o cluster verde que emergiu na análise de acoplamento de referências, nos parece, de forma clara, corresponder ao cluster verde da análise de coocorrência de keywords, os clusters vermelho e verde da análise de acoplamento são mais convergentes com o cluster vermelho da análise de coocorrência de keywords.

O que também é possível observar é que embora os clusters, tenham diferentes quadros concetuais, se encontram centrados no mapa, estando muito próximos uns dos outros na visualização, indicando que as referências bibliográficas são, no geral, semelhantes.

#### 4. Análise ao Conteúdo

Por forma a definir os artigos da Keyword search que seriam utilizados na análise ao conteúdo utilizou-se o critério da base de dados, que consiste na apresentação dos 10 mais. Neste sentido, a análise foi realizada aos 10 artigos mais citados, tendo-se procedido à leitura dos mesmos, por forma a uma análise cuidada sobre o seu conteúdo. Após este procedimento concluiu-se que de entre os 10 artigos, 7 são artigos empíricos e os 3 restantes são revisões de literatura e psicométrica (cf. a este respeito a Tabela 4, na secção relativa à Análise de Citações).

##### **Definição de PsyCap grupal**

Na leitura dos artigos foi possível apurar que o Capital psicológico grupal é designado como Team Psychological Capital ou Collective Psychological Capital, sendo que a designação que mais apareceu nos documentos foi Collective Psychological Capital. Foram encontradas 6 definições. Desde logo, a de Walumbwa e colegas (2011), no artigo que, como já referimos, utilizou, pela primeira vez, o constructo no nível de análise grupal. Neste artigo, os autores definem o constructo como “group’s shared psychological state of development that is characterized by... (the four attributes indicated above for individual-level psychological capital)” (p. 6). Na leitura e análise dos documentos mais citados foi possível observar que esta definição é citada por Newman et al. (2014) e por Wu e Chen (2018). No seu estudo, Walumbwa et al. (2011) recorrem, ainda a Bandura, para caracterizar o Capital Psicológico grupal como “the product of the interactive and coordinative dynamics of its members; interactive dynamics create an emergent property that is more than the sum of the individual’s attributes” (p. 6). Esta caracterização do constructo, por sua vez, é também utilizada por Rego e colegas (2017), com base no trabalho de Peterson e Zhang (2011). Este último artigo constitui, igualmente, a fonte de Rego et al. (2017) no que diz respeito à definição de PsyCap grupal como “the team's shared positive appraisal of their circumstances and probability for success under those circumstances based on their combined motivated effort and perseverance” (p. 5).

No seu estudo Dawkins e colegas (2015) definem o PsyCap grupal como o “agreement among team members in regard to the team’s shared (team-referent) PsyCap perception – characterized by hope, efficacy, optimism and resilience” e acrescentam que o constructo “reflects shared perceptions among members regarding the psychological capacities of the overall team” (p. 936). Esta definição no âmbito do PsyCap grupal é também citada por Rego e colegas (2019).

Por outro lado, Wu e Chen (2018) definem o Capital Psicológico grupal como “a synergy of the interaction and dynamic coordination between group members that comprises collective efficacy, collective optimism, collective hope, and collective resilience” (p. 76).

Por fim, Heled et al. (2016) afirmam que o PsyCap grupal é definido “as a collective psychological state that is characterized by self-efficacy, hope, optimism, and resilience” (p. 3).

Considerando as definições referidas, parece poder afirmar-se que todas partilham a ideia de que o PsyCap grupal é um estado psicológico, que é partilhado por todos os elementos da

equipa. Nas definições salienta-se o facto de ter de haver interação e comunicação por parte dos elementos do grupo para que se possa desenvolver o PsyCap grupal. A este respeito, Walumbwa e colegas (2011) referem a Teoria da Troca Social (Social Exchange Theory), a qual sugere que os indivíduos se definem através das pessoas com quem interagem e da forma como interagem, postulando que os indivíduos que se encontram em relações de troca social positivas partilham informação e dão *feedback*. Assim, o PsyCap grupal não é considerado apenas a soma do PsyCap de cada indivíduo que constitui a equipa (Walumbwa et al., 2011).

A análise aos documentos permitiu perceber, também, que existe convergência relativamente às componentes do PsyCap grupal, que são as mesmas que as do PsyCap individual (autoeficácia, esperança, resiliência e otimismo). Este último facto justifica-se por essas componentes serem isomórficas podendo, assim, ser operacionalizadas ao nível grupal através do modelo *Referent Shift* (Dawkins et al., 2015).

### **Variáveis relacionadas com o PsyCap grupal**

Por forma a adotar uma análise mais clara e organizada, optámos por estruturar este ponto do nosso trabalho apresentando, por um lado, as variáveis que constituem antecedentes do PsyCap grupal e, por outro, aquelas que constituem seus consequentes.

Assim, em primeiro lugar, focar-nos-emos nos antecedentes do PsyCap grupal, ou seja, as variáveis que predizem o constructo.

Rego e colegas (2017) encontraram evidências de que a humildade da equipa, bem como a humildade do líder expressa, são antecedentes do PsyCap grupal, sugerindo que a humildade do líder pode influenciar o PsyCap grupal através de outros mecanismos como a aprendizagem grupal. Por sua vez, no seu estudo, Wu e Chen (2018) encontraram evidências de que a liderança partilhada potencia o aparecimento do PsyCap grupal, sendo, deste modo, seu antecedente. No estudo de Dawkins et al. (2015), os autores indicam que a dimensão da equipa, assim como a coesão e a interdependência da equipa são antecedentes do PsyCap grupal. Por exemplo, equipas menores fomentam o aparecimento do PsyCap grupal. Ainda nesse estudo, os autores indicam que os estilos de liderança, nomeadamente a liderança autêntica e a liderança transformacional, assim como o clima organizacional, podem ser antecedentes do PsyCap grupal (Dawkins et al., 2015). Ainda num outro estudo, foram encontradas evidências de que os processos e os valores de aprendizagem fomentam a aprendizagem grupal e potenciam, de igual modo, o PsyCap grupal (Heled et al., 2016).

Enquanto preditor de aspetos do funcionamento grupal e/ou dos resultados de grupo, os estudos analisados sugerem uma relação positiva com o desempenho grupal, ou seja, quando o PsyCap grupal é elevado nas equipas as mesmas demonstram, também, níveis elevados de desempenho (Dawkins et al., 2015; Rego et al., 2017; Walumbwa et al., 2011). Rego e colegas (2017) a este respeito, afirmam que o estudo do desempenho enquanto consequência positiva do PsyCap grupal já está bem consolidado na literatura científica sobre o constructo. No estudo de Walumbwa et al. (2011), os autores verificaram que o PsyCap grupal é preditor de

comportamentos de cidadania organizacional da equipa, sendo que quando as equipas manifestam um elevado PsyCap grupal têm mais comportamentos positivos e pró sociais. Atitudes como a satisfação são também indicadas por Dawkins e colegas (2015) como um consequente do PsyCap grupal, isto é, níveis mais elevados de PsyCap grupal levam a que os indivíduos manifestem, também, níveis mais elevados de satisfação. Um estudo ao nível da indústria da restauração de serviço rápido identificou que o PsyCap grupal tem impacto nas receitas de vendas, assim como na qualidade do serviço (Mathe et al., 2017). Num estudo mais recente, o PsyCap grupal mostrou ser preditor do comprometimento organizacional dos elementos da equipa, bem como da criatividade da equipa (Wu, & Chen, 2018). No estudo de Heled e colegas (2016) os autores indicam que o PsyCap grupal é um potencial recurso para promover e melhorar as atitudes positivas entre os colaboradores. Ainda nesse estudo, foram encontradas evidências de que o PsyCap grupal prediz os comportamentos de cidadania organizacional ao nível grupal (Heled et al., 2016).

Importa notar que alguns dos estudos que permitiram identificar os antecedentes e consequentes do PsyCap grupal (e que apresentámos acima) analisaram este constructo enquanto mediador. É o caso do estudo de Walumbwa et al. (2011), que revelou que o PsyCap grupal tem um papel mediador na relação entre a liderança autêntica e os comportamentos de cidadania organizacional do grupo e o desempenho grupal, bem como o de Rego e colegas (2017), onde foram encontradas evidências de que o PsyCap grupal é mediador da relação entre a humildade da equipa e o desempenho grupal e, também, ainda, os de Wu e Chen (2018) e de Heled et al. (2016) que sugerem, respetivamente, que o PsyCap grupal desempenha um papel de mediador a) na relação entre a liderança partilhada e o comprometimento organizacional dos elementos da equipa, e na relação entre a liderança partilhada e a criatividade da equipa e b) na relação entre o clima de aprendizagem e a satisfação no trabalho, assim como na relação entre mecanismos de aprendizagem e os comportamentos de cidadania organizacional da equipa.

## VI. Discussão

---

Ao longo do nosso estudo foram realizadas várias análises aos 28 documentos encontrados na base de dados sobre o PsyCap grupal, nomeadamente a análise da Keyword search, a análise de citações dos dez documentos mais citados, a análise de redes bibliométricas através do software VOSviewer e a análise ao conteúdo dos 10 documentos mais citados. Nesta secção iremos debruçarmo-nos sobre o conjunto de resultados encontrados nas diferentes análises realizadas. Abordaremos as análises na ordem em que elas foram apresentadas no estudo para uma melhor organização e mais fácil interpretação.

Com base nos resultados da análise da Keyword search pudemos verificar que existe ainda um número reduzido de publicações sobre o PsyCap grupal, facto que pode ser explicado por se tratar de um constructo que, neste nível, é bastante recente: o primeiro artigo sobre o constructo data de 2011, data de início do nosso estudo. No global, parece poder afirmar-se que, embora a evolução da publicação de artigos sobre a temática seja marcada por oscilações no período temporal de 2011 e a 2020, nos últimos 4 anos observou-se algum crescimento que pode indiciar um crescente foco na investigação sobre este constructo ao nível grupal, a que não será alheio o interesse crescente no domínio da Psicologia Positiva e, em particular, do *Positive Organizational Behaviour* (POB). No entanto, somente os próximos anos poderão tornar claro se esta nossa inferência se virá a verificar.

As áreas disciplinares/domínios mais ativos na publicação científica sobre o PsyCap grupal são o domínio empresarial, de gestão e contabilidade, a psicologia e as ciências sociais no geral. Estes dados convergem com as revistas que publicaram neste domínio, nomeadamente, com a revista que mais artigos publicou e que também é a que integra maior quantidade de documentos com um número mais elevado de citações - *Journal Organizational Behavior* -, uma revista diretamente relacionada com os domínios mais ativos. A aplicação cada vez mais presente de equipas de trabalho nas organizações e, de novo, o crescente interesse pela Psicologia Positiva e pelo POB, parecem poder explicar a dominância de publicações da área do Comportamento Organizacional, da psicologia e das ciências sociais.

A análise permitiu, igualmente, observar que se verifica uma ligeira alteração quanto aos autores identificados na análise de keywords e na análise de citações. Na primeira análise, por exemplo observa-se que F. Luthans não está entre os 10 autores com maior número de publicações, no entanto, na análise de citações ele encontra-se entre os 8 autores que mais publicam, apontando para a relevância da sua contribuição no estudo relativo ao PsyCap grupal. Por seu lado, S. Dawkins, A. Martin, J. Scott, K., Sanderson emergiram como mais ativos quer na primeira análise quer na segunda. Isso pode sugerir que, para além da qualidade da contribuição, o facto de os investigadores se focarem na investigação sobre um determinado tópico (neste caso, no PsyCap grupal), publicando várias vezes sobre ele, têm maior probabilidade de serem mais citados. Em todo o caso, importa notar que publicar mais vezes sobre um domínio

não significa, necessariamente, maior reconhecimento científico, como parece atestar o facto de A. Somech ser dos autores que mais publica e, no entanto, constar na análise de citações com apenas uma publicação.

A análise de citações possibilitou, também, verificar que as três publicações mais citadas (todas com mais de 150 citações no período em análise) incluem duas revisões da literatura sobre o PsyCap - Newman et al., 2014 e Luthans e Youssef-Morgan, 2017- e o estudo empírico seminal sobre PsyCap grupal de Walumbwa et al. (2011). Este facto poderá ser explicado, quer pela relevância dos autores (como vimos já, Luthans constitui neste domínio uma referência), quer porque, em dois casos, estamos perante revisões da literatura, publicações que tendem a ser muito citadas e, no outro, estamos perante o trabalho que constitui o principal marco histórico acerca do estudo do PsyCap grupal.

A análise de citações possibilitou, também, ainda, perceber que os dois trabalhos publicados por A. Rego, B. Owens, M. Cunha e L. Gonçalves sobre o PsyCap grupal, são ambos bastante citados neste domínio, o que sugere que esses documentos e a investigação desses autores é relevante na literatura científica sobre o constructo. Dois aspetos que nos parecem também merecer destaque: a) o facto de 4 dos 10 artigos mais citados relacionarem a Liderança com o PsyCap grupal, o que sugere o investimento da investigação acerca da relevância do PsyCap na gestão de equipas; b) o facto de, entre os mais citados se encontrarem dois trabalhos que se relacionam com a medida do PsyCap ao nível grupal - o trabalho de Walumbwa et al. (2011) e o de Dawkins et al. (2015), este inteiramente dedicado à questão da medida do constructo – o que se compreende, face à necessidade de dotar os investigadores de instrumentos de medida do PsyCap grupal válidos e fiáveis.

O estudo que realizámos permitiu ainda verificar que a grande maioria dos documentos produzidos no âmbito do PsyCap grupal são estudos empíricos, e que das 5 revisões de literatura e psicométrica da amostra geral, 3 estão entre as publicações mais citadas.

Através da análise realizada com o software VOSviewer relativamente à coocorrência das keywords dos autores e ao acoplamento bibliográfico dos documentos, verificou-se que, na primeira análise, os termos se agruparam em dois clusters, e que na segunda se repartiam em três grupos, sugerindo três fluxos de investigação. A análise comparativa dos clusters obtidos em cada uma das análises parece sugerir que existe elevada convergência, sobretudo num dos clusters (o cluster verde). Este cluster, marcado ao nível da coocorrência de keywords pela expressão Capital Psicológico é aquele que, na análise de acoplamento, integra artigos que incidem maioritariamente no PsyCap, na sua globalidade, isto é, em todos os seus níveis de análise, sendo que grande parte dos documentos deste cluster são revisões da literatura sobre o PsyCap. Neste cluster verificou-se também a presença de um dos primeiros estudos que definiu o constructo PsyCap grupal (Peterson, & Zhang, 2011). Num segundo cluster (vermelho), verificou-se a presença de um artigo seminal no estudo do PsyCap grupal – o de Walumbwa et al. (2011) – que se encontra no centro do mapa, próximo dos clusters verde e azul. Nesse cluster (vermelho) e no

cluster azul encontra-se a grande maioria dos documentos que incidem no estudo do PsyCap grupal e o relacionam com outras variáveis, suas antecedentes ou consequentes.

## 1. O estágio de evolução do PsyCap grupal enquanto constructo

As análises que efetuámos permitiram traçar alguns contornos do estado da arte da investigação sobre o Psycap grupal, os quais possibilitam identificar o nível de desenvolvimento do constructo. Por forma a identificar em que estágio de evolução o PsyCap grupal se encontra como constructo, recorreremos ao Modelo de Reichers e Schneider (1990) para a evolução dos constructos. Esse modelo é composto por três estádios de desenvolvimento, sendo que o primeiro se denomina de Introdução e Elaboração, o segundo de Avaliação e Aumento, e o terceiro e último estágio, de Consolidação e Acomodação (Jordão, 2008). O primeiro estágio corresponde a quando o constructo é proposto pela primeira vez ou importado de outro campo, e constitui uma fase em que as publicações sobre o mesmo incidem na sua definição e em comprovar que de facto esse constructo existe (Reichers, & Schneider, 1990, citado por Jordão, 2008). Por sua vez, no segundo estágio de evolução de constructos na literatura científica começam a ser produzidas revisões sobre o constructo, por forma a identificar o que até então já foi realizado e a fornecer indicações do que se poderá e deverá investigar no futuro (Reichers, & Schneider, 1990, citado por Jordão, 2008). Ainda nesta fase, Reichers, & Schneider (1990, citado por Jordão, 2008) apontam para uma subfase em que se começam a desenvolver artigos que pretendam ultrapassar as limitações apontadas ao estudo do constructo. Por fim, o terceiro estágio caracteriza-se por um maior consenso face ao constructo por parte dos investigadores. Assim, nesta fase o constructo já é reconhecido na literatura e já se encontra bem definido, bem como são conhecidos os seus antecedentes e consequentes (Reichers, & Schneider, 1990, citado por Jordão, 2008). Nesta etapa, tendencialmente, verifica-se o aparecimento de meta-análises que consolidam os resultados encontrados sobre o estudo do constructo, e ainda a inserção do constructo em modelos conceptuais, como variável moderadora ou mediadora (Reichers, & Schneider, 1990, citado por Jordão, 2008).

Tendo por base o modelo e as publicações encontradas no âmbito do PsyCap grupal podemos inferir que o constructo se encontra na primeira etapa do Modelo de Reichers e Schneider, ou seja, na etapa da Introdução e Elaboração. A atribuição desta etapa ao constructo em estudo deve-se quer ao reduzido número de publicações no âmbito do Capital Psicológico grupal quer à preocupação dos autores/investigadores em definir e justificar a existência do constructo e em operacionalizá-lo tendo em vista a sua medição. Embora existam revisões de literatura e psicométricas, as mesmas têm um foco no PsyCap em geral, não sendo, por isso, dedicadas à sistematização da literatura no campo específico do PsyCap grupal, referindo somente que o mesmo foi identificado/definido e já objeto de estudo. Até ao momento, com exceção do nosso estudo, agora elaborado, não encontramos nenhum trabalho de revisão ou nenhuma análise

bibliométrica sobre o PsyCap grupal, o que pode indicar que o mesmo ainda não está consolidado na literatura científica. De igual modo, o facto de este constructo ainda estar muito relacionado com o PsyCap individual (ainda que, nos anos mais recentes, se tenha verificado uma maior autonomização do constructo relativamente ao PsyCap individual) sugere que estamos perante um constructo ainda no primeiro estágio de desenvolvimento.

Importa notar, no entanto, que, não obstante o constructo ter sido definido pela primeira vez no ano de 2011 (apesar de, no ano de 2009 já Clapp-Smith e colegas (2009), assim como West e colegas (2009) terem sugerido evidências de que o PsyCap podia ser elevado para o nível grupal) as definições que encontramos tendem já, de algum modo, a convergir, caracterizando o PsyCap grupal como um estado psicológico, emergente, assente na partilha das perceções e de crenças resultantes da interação e comunicação entre os membros das equipas, sendo composto pelas quatro dimensões do PsyCap ao nível individual, isto é, a esperança, o otimismo, a autoeficácia e a resiliência. Adicionalmente, não obstante o ainda reduzido volume de publicações neste domínio, existe já um número considerável de artigos empíricos que, como vimos, no seu conjunto, visam identificar antecedentes e consequentes do PsyCap grupal (alguns abordando mesmo o PsyCap enquanto mediador de relações entre outras variáveis). Por estas razões, em nossa opinião, ainda que o primeiro estágio de desenvolvimento do constructo não se encontre consolidado, existem já algumas características de evolução para estádios posteriores.

## VII. Contributos e Limitações da investigação realizada

---

Através da análise bibliométrica, a presente investigação permitiu constatar que ainda são poucas as publicações científicas produzidas no âmbito do PsyCap grupal. O nosso estudo permitiu identificar as 10 publicações mais citadas no tópico, bem como mapear os fluxos de investigação sobre o constructo e, ainda, perceber de que forma o mesmo é definido e com que variáveis tem vindo a ser estudado. Assim, o presente estudo contribui para melhor conhecer o que tem vindo a ser estudado sobre o PsyCap grupal, contribuindo, de igual modo, para servir de suporte a futuras investigações sobre o constructo.

A presente investigação, apresenta, contudo, também, algumas limitações.

Em primeiro lugar, podemos destacar a utilização de apenas uma base de dados (Scopus) para a obtenção da amostra. A utilização de apenas uma base de dados poderá limitar a recolha de todos os documentos sobre este domínio, devido aos diferentes catálogos e indexes das diferentes bases. Este aspeto é tanto mais relevante quanto estamos perante um constructo ainda pouco estudado. Assim, a utilização de mais do que uma base de dados poderá revelar-se vantajosa em estudos futuros uma vez que poderá permitir obter uma amostra de maior dimensão.

O facto de o número de citações poder estar influenciado pelas citações dos próprios autores ao seu trabalho, aspeto que não averiguámos, pode, igualmente, constituir uma limitação deste nosso trabalho. Realça-se também a flutuação que se pode verificar numa replicação do estudo quanto ao número de citações e aos documentos mais citados, uma vez que as bases estão em constante atualização e o número de citações está sujeito a alterações, o que, por sua vez, pode influenciar os documentos mais citados e a ordem em que se apresentam. Adicionalmente, salienta-se o facto de as publicações recentes poderem não estar devidamente representadas no que diz respeito às citações, uma vez que a sua recência impede que obtenham um número de citações muito elevado, mesmo que constituam documentos muito relevantes e de qualidade reconhecida pela comunidade científica.

Finalmente, importa referir que a análise ao conteúdo dos artigos mais citados, não teve o grau de profundidade que teria, caso se tivesse utilizado a técnica de “análise de conteúdo”. Contudo, importa notar que a nossa análise ao conteúdo dos documentos mais citados visava, sobretudo, traçar os contornos mais relevantes dos mesmos, nomeadamente a respeito da definição do PsyCap grupal e das variáveis que relacionavam com o mesmo, tendo como objetivo complementar todas as análises já realizadas ao longo do trabalho.

## VIII. Conclusão

---

No nosso estudo foi possível constatar que a literatura científica sobre o PsyCap grupal ainda é escassa, o que não será alheio ao facto de este constructo ter sido originalmente definido em 2011.

Através da técnica Keyword Search, foi possível verificar que a produção de literatura científica acerca do constructo ocorre no contexto de vários domínios ou áreas disciplinares e que não obstante o crescente reconhecimento da importância do constructo no domínio dos grupos, não existia, até ao momento, qualquer revisão de literatura ou análise bibliométrica acerca do PsyCap grupal, facto que justifica a pertinência do nosso trabalho.

O nosso estudo permitiu sistematizar o que já foi estudado sobre o constructo, bem como mapeá-lo e situá-lo quanto ao seu desenvolvimento. A este respeito, adotando o Modelo de Reichers e Schneider concluímos que o PsyCap grupal ainda se encontra numa fase inicial, embora revele já, algumas características de estádios posteriores.

A análise de citações permitiu analisar de uma forma quantitativa os documentos mais citados no domínio, por forma a uma melhor perceção dos autores mais ativos e cujas publicações são mais relevantes, e o recurso ao software VOSviewer permitiu fazer uma análise mais fina e detalhada sobre o estado de arte do constructo, revelando a existência de três fluxos de investigação no período em análise.

Por sua vez, através da análise ao conteúdo foi possível verificar que as definições do PsyCap grupal tendem a convergir e que o constructo tende a ser estudado sobretudo enquanto preditor de aspetos do funcionamento e resultados grupais.

Embora o constructo seja recente e ainda esteja nos primeiros estádios de evolução, a sua importância é reconhecida na literatura (e.g., Dawkins et al., 2018; Heled et al., 2016; Rebelo et al., 2018), sobretudo pela sua influência positiva no contexto dos grupos, nomeadamente nos grupos nas organizações. A investigação deve, por isso, intensificar-se, sendo um domínio com muito para explorar, em particular no que diz respeito ao estudo dos antecedentes do PsyCap grupal onde os estudos tendem a ser mais escassos (Dawkins et al., 2015; Rego et al., 2017).

Globalmente, consideramos que o nosso estudo contribui para o conhecimento acerca do PsyCap grupal e também para que investigadores que se interessem por este tópico estejam dotados de informação capaz de orientar futuras investigações.

## IX. Bibliografia

---

- Avey, J., Luthans, F., & Youssef, C. (2010). The additive value of positive psychological capital in predicting work attitudes and behaviors. *Journal of Management*, 36(2), 430–452. <https://doi.org/10.1177/0149206308329961>
- Avey, J., Reichard, R., Luthans, F., & Mhatre, K. (2011). Meta-Analysis of the Impact of Positive Psychological Capital on Employee Attitudes, Behaviors, and Performance, *Human Resource Development Quarterly*, 22(2), 127-152. <https://doi.org/10.1002/hrdq.20070>
- Avey, J., Wernsing, T., & Luthans, F. (2008). Can Positive Employees Help Positive Organizational Change? Impact of Psychological Capital and Emotions on Relevant Attitudes and Behaviors, *Journal of Applied Behavioral Science*, 44(1), 48-70. <https://doi.org/10.1177/0021886307311470>
- Bellucci, M., Marzi, G., Orlando, B., & Ciampi, F. (2020). Journal of Intellectual Capital: a review of emerging themes and future trends, *Journal of Intellectual Capital*. <https://doi.org/10.1108/JIC-10-2019-0239>
- Bogler, R., & Somech, A. (2019). Psychological Capital, Team Resources and Organizational Citizenship Behavior, *The Journal of Psychology: Interdisciplinary and Applied*. <https://doi.org/10.1080/00223980.2019.1614515>
- Caputo, A., Marzi, G., Maley, J., & Silic, M. (2019). Ten years of conflict management research 2007-2017: An update on themes, concepts and relationships, *International Journal of Conflict Management*, 30(1), 87-110. <https://doi.org/10.1108/IJCMA-06-2018-0078>
- Carver, C., & Scheier, M. (2002). Optimism. In C. R. Snyder and S. J. Lopez, (Eds.) *Handbook of positive psychology* (pp. 231-243). New York: Oxford University Press.
- Caza, B., & Milton, L. (2012). Resilience at Work: Building Capability in the Face of Adversity. In: Spreitzer, G., & Cameron, K. (ed.), *Oxford library of psychology. The Oxford Handbook of Positive Organizational Scholarship*. Oxford University Press, 895–908. [10.1093/oxfordhb/9780199734610.013.0068](https://doi.org/10.1093/oxfordhb/9780199734610.013.0068)
- Chan, D. (1998) Functional Relations Among Constructs in the Same Content Domain at Different Levels of Analysis: A Typology of Composition Models, *Journal of Applied Psychology*, 83(2), 234-246. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.83.2.234>
- Clapp-Smith, R., Vogelgesang, G., Avey, J. (2009). Authentic Leadership and Positive Psychological Capital: The Mediating Role of Trust at the Group Level of Analysis, *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 15(3), 227-240. <https://doi.org/10.1177/1548051808326596>
- Dawkins, S., & Martin, A. (2014). Enhancing the psychological capital of teams: Adapting an individual-level intervention for multi-level delivery and evaluation. In R. J. Burke & A. M. Richardsen (Eds.), *Corporate wellness programs: Linking employee and organizational health* (p. 79–100). Edward Elgar Publishing. <https://doi.org/10.4337/9781783471706.00013>

- 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. <https://doi.org/10.1111/joop.12007>
- Dawkins, S., Martin, A., Scott, J., & Sanderson, K. (2015). Advancing conceptualization and measurement of psychological capital as a collective construct, *Human Relations*, 68(6), p. 925-949. <https://doi.org/10.1177/0018726714549645>
- Dawkins, S., Martin, A., Scott, J., Sanderson, K., & Schütz, B. (2018). A cross-level model of team-level psychological capital (PsyCap) and individual- and team-level outcomes, *Journal of Management & Organization*, 1-20. <https://doi.org/10.1017/jmo.2018.27>
- Dimas, I., Rocha, H., Rebelo, T., & Lourenço, P. (2017). A Neural Network Model for Team Viability, In B. Murgante et al. (Eds.): ICCSA 2017, *Lecture Notes in Computer Science* 10405, pp. 560-573, Springer International Publishing, Switzerland. [https://doi.org/10.1007/978-3-319-62395-5\\_38](https://doi.org/10.1007/978-3-319-62395-5_38)
- Edmondson, A. (1999). Psychological Safety and Learning Behavior in Work Teams, *Administrative Science Quarterly*, 44(2), 350-383. <https://doi.org/10.2307/2666999>
- Ellegaard, O., & Wallin, J. (2015). The bibliometric analysis of scholarly production: How great is the impact?, *Scientometrics*, 105, 1809-1831. <https://doi.org/10.1007/s11192-015-1645-z>
- Esquivel, R., & Solís, M. (2020). Comportamiento innovador en individuos y grupos de trabajo: influencia del capital psicológico colectivo, la direccionalidade estratégica y la facilidad para alcanzar acuerdos (Innovative behavior in individuals and work groups: Influence of collective psychological capital, strategic directionality and the ability to reach agreements), *Contaduría y Administración*, 65(2), 1-33. <https://doi.org/10.22201/fca.24488410e.2020.1976>
- Guo, L., Lu, K-H., Cheng, Y-F., & Liu, C-F. (2019). The Background Structure of Entrepreneurial Team and Strategic Investment Decisions: A Collective Psychological Capital Perspective, *Frontiers in Psychology*, 10, 1416. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.01416>
- Heled, 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, *The Journal of Positive Psychology*. <https://doi.org/10.1080/17439760.2015.1058971>
- Jordão, A. C. G. (2008). *O que se diz e o que se faz em Aprendizagem Organizacional: Uma revisão bibliométrica* (Dissertação de mestrado, Universidade de Coimbra). <http://hdl.handle.net/10316/23458>
- Luo X., Chen W. (2014) The Structure and Effects of the Collective Psychological Capital Research. In: Xu J., Cruz-Machado V., Lev B., Nickel S. (eds) *Proceedings of the Eighth International Conference on Management Science and Engineering Management*. Advances in Intelligent Systems and Computing, vol 281. Springer, Berlin, Heidelberg.
- Luthans, F. (2002) The need for and meaning of positive organizational behavior, *Journal of Organizational Behavior*, 23, 695-706. <https://doi.org/10.1002/job.165>

- Luthans F., Avolio J., Avey B., & Norman S. (2007). Positive psychological capital: Measurement and relationship with performance and satisfaction. *Personnel Psychology*, 60(3), 541–572. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2007.00083.x>
- Luthans, F., Avey, J., Avolio, B., & Peterson, S. (2010). The Development and resulting Performance Impact of Positive Psychological Capital, *Human Resource Development Quarterly*, 21(1). <https://doi.org/10.1002/job.373>
- Luthans, F., Luthans, K., & Luthans, B. (2004). Positive psychological capital: Beyond human and social capital, *Business Horizons*, 47(1), p.45-50. <https://doi.org/10.1016/j.bushor.2003.11.007>
- Luthans F., Norman S., Avolio B. and Avey J. (2008). The mediating role of psychological capital in the supportive organizational climate – employee performance relationship. *Journal of Organizational Behavior*, 29: 219–238. <https://doi.org/10.1002/job.507>
- Luthans, F., & Youssef, C. (2004). Human Social, and Now Positive Psychological Capital Management: Investing in People for Competitive Advantage, *Organizational Dynamics*, 33(2), p.143-160. <https://doi.org/10.1016/j.orgdyn.2004.01.003>
- Luthans, F., Youssef-Morgan, C., & Avolio, J. (2015). Psychological capital and beyond. *Oxford University Press*. <https://doi.org/10.1093/acprof:oso/9780195187526.001.0001>
- Luthans, F., & Youssef-Morgan, C. (2007). Emerging Positive Organizational Behavior, *Journal of Management*, 33(3), p.321-349. <https://doi.org/10.1177/0149206307300814>
- Luthans, F., Youssef, C. & Avolio, B. (2007). Psychological capital: Developing the human competitive edge. *Oxford: Oxford University Press*. <https://doi.org/10.1093/acprof:oso/9780195187526.001.0001>
- Luthans, F., & Youssef-Morgan, C., (2017), Psychological Capital: An Evidence-Based Positive Approach, *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 4(17), 339-366. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032516-113324>
- Luthans, F., Youssef, C., & Rawski, S. (2011). A Tale of Two Paradigms: The Impact of Psychological Capital and Reinforcing Feedback on Problem Solving and Innovation, *Journal of Organizational Behavior Management*, 31, 333-350. <https://doi.org/10.1080/01608061.2011.619421>
- Marks, M., Mathieu, J., & Zaccaro, S. (2001). A Temporally based framework and taxonomy of team processes, *Academy of Management Review*, 26(3), 356-376. <https://doi.org/10.5465/amr.2001.4845785>
- Mathe, K., Scott-Halsey, S., Kim, S., & Krawczyk, M. (2017). Psychological Capital In The Quick Service Restaurant Industry: A Study Of Unit-Level Performance, *Journal of Hospitality & Tourism Research*, 41(7), 823–845. <https://doi.org/10.1177/1096348014550923>
- McKenny, A., Short, J., & Payne, T. (2013). Using computer-aided text analysis to elevate constructs: An illustration using psychological capital. *Organizational Research Methods*, 16(1), 152–184. <https://doi.org/10.1177/1094428112459910>

- Megeirhi, H., Kilic, H., Avci, T., Afsar, B., & Abubakar, M. (2018). Does team psychological capital moderate the relationship between authentic leadership and negative outcomes: an investigation in the hospitality industry, *Economic Research-Ekonomiska Istraživanja*, 31 (1), 927–945. <https://doi.org/10.1080/1331677X.2018.1442234>
- Newman, A., Ucbasaran, D., Zhu, F., & Hirst, G. (2014). Psychological capital: A review and synthesis, *Journal of Organizational Behavior*, 35, 120-138. <https://doi.org/10.1002/job.1916>
- Perianes-Rodriguez, A., Waltman, L., & Van Eck, N. (2016), Constructing bibliometric networks: A comparison between full and fractional counting, *Journal of Informetrics*, 10, 1178-1195. <https://doi.org/10.1016/j.joi.2016.10.006>
- Peterson S., & Zhang Z. (2011) Examining the relationships between top management team psychological characteristics, transformational leadership, and business unit performance. In: Carpenter MA (ed.) *Handbook of Research on Top Management Teams*. New York, NY: Edward Elgar, 127–149.
- Qureshi, T.M. (2020). Authentic Leadership, Organizational Identification and Citizenship Behavior in the Gulf Cooperation Council (GCC) Countries, *Academy of Strategic Management Journal*, 19(3).
- Rebelo, T., Dimas, I., Lourenço, P., & Palácio, A. (2018). Generating team PSYCAP through transformational leadership; a route to team learning and performance, *Team Performance Management: An International Journal*. <https://doi.org/10.1108/TPM-09-2017-0056>
- Rego, A., Owens, B., Leal, S., Melo, A. I., Cunha, M. P. e, Gonçalves, L., & Ribeiro, P. (2017). How leader humility helps teams to be humbler, psychologically stronger, and more effective: A moderated mediation model. *The Leadership Quarterly*, 28(5), 639–658. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2017.02.002>
- Rego, A., Owens, B., Yam, K., Bluhm, D., Cunha, M., Silard, A., Gonçalves, L., Martins, M., Simpson, A., & Liu, W. (2019). Leader Humility and Team Performance: Exploring the Mediating Mechanisms of Team PsyCap and Task Allocation Effectiveness, *Journal of Management*, 45(3), 1009-1033. <https://doi.org/10.1177/0149206316688941>
- Rus, C. L., & Băban, A. (2013). Correlates of positive psychological capital: A synthesis of the empirical research published between January 2000 and January 2010. *Cognition, Brain, Behavior: An Interdisciplinary Journal*, 17(2), 109–133
- Seligman, M., Steen, T., Park, N., & Peterson, C. (2005). Positive Psychology Progress: Empirical Validation of Interventions. *American Psychologist*, 60(5), 410–421. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.60.5.410>
- Silva, A., Dimas, I., Lourenço, P.R., Rebelo, T., & Freitas, A. (2020). Pls visualization using biplots: An application to team effectiveness, Lecture Notes in Computer Science (including subseries Lecture Notes in Artificial Intelligence and Lecture Notes in Bioinformatics), 12251 LNCS, 214-230, 20th International Conference on Computational Science and Its Applications, ICCSA 2020

- Snyder, C. R., Irving, L., & Anderson, J. R. (1991). Hope and health: Measuring the will and the ways. In C. R. Snyder & D. R. Forsyth (Eds.), *Handbook of social and clinical psychology: The health perspective* (pp. 285-305). Elmsford, NY: Pergamon Press.
- Somech, A., & Khotaba, S. (2017). An integrative model for understanding team organizational citizenship behavior: Its antecedents and consequences for educational teams, *Journal of Educational Administration*, 55(6), 671-685. <https://doi.org/10.1108/JEA-09-2016-0104>
- Stajkovic, A., & Luthans, F. (1998a). Self-efficacy and work-related performance: A meta-analysis. *Psychological Bulletin*, 124, 240-261. <http://dx.doi.org/10.1037/0033-2909.124.2.240>
- Stajkovic, A., & Luthans, F. (1998b). Social cognitive theory and self-efficacy: Going beyond traditional motivational and behavioral approaches. *Organizational Dynamics*, 26, 62-74. [https://doi.org/10.1016/S0090-2616\(98\)90006-7](https://doi.org/10.1016/S0090-2616(98)90006-7)
- Tho, N.D., & Duc, L.A. (2020). Team psychological capital and innovation: the mediating of team exploratory and exploitative learning, *Journal of Knowledge Management*. <https://doi.org/10.1108/JKM-06-2020-0475>
- van Eck, N. J., & Waltman, L. (2014). Visualizing bibliometric networks. In Y. Ding, R. Rousseau, & D. Wolfram (Eds.), *Measuring scholarly impact: Methods and practice* (pp.285-320). Springer. [https://doi.org/10.1007/978-3-319-10377-8\\_13](https://doi.org/10.1007/978-3-319-10377-8_13)
- Walumbwa, F., Luthans, F., Avey, J., & Oke, A. (2011). Authentically leading groups: The mediating role of collective psychological capital and trust, *Journal of Organizational Behavior*, 32, 4-24. <https://doi.org/10.1002/job.653>
- Walumbwa, F. O., Luthans, F., Avey, J. B., & Oke, A. (2014). Retraction statement: Authentically leading groups: The mediating role of collective psychological capital and trust. *Journal of Organizational Behavior*, 35(5), 746-746.
- Waters, L., Strauss, G., Somech, A., Haslam, N., & Dussert, D. (2020). Does team psychological capital predict team outcomes at work?, *International Journal of Wellbeing*, 10(1), 1-25. <https://doi.org/10.5502/ijw.v10i1.923>
- West, B., Patera, J., & Carsten, M. (2009). Team Level Positivity: Investigating Positive Psychological Capacities and Team Level Outcomes, *Management Department Faculty Publications*, Paper 21. <https://doi.org/10.1002/job.593>
- Wu, C-M., & Chen, T-J. (2018). Collective psychological capital: Linking shared leadership, organizational commitment, and creativity, *International Journal of Hospitality Management*, 74, 75-84. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2018.02.003>
- Youssef-Morgan, C. (2014). Advancing OB Research: Na Illustration Using Psychological Capital, *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 21(2), 130-140. <https://doi.org/10.1177/1548051813515512>
- Youssef, C., & Luthans, F. (2007). Positive Organizational Behavior in the Workplace: The Impact of Hope, Optimism, and Resilience, *Journal of Management*, 33(5), 774-800. <https://doi.org/10.1177/0149206307305562>

- Youssef, C., & Luthans F. (2011). Positive psychological capital in the workplace: Where we are and where we need to go. In: Sheldon KM, Kashdan TB, and Steger MF (eds) *Designing Positive Psychology: Taking Stock and Moving Forward*. New York, NY: Oxford University Press, 351–364. <http://dx.doi.org/10.1093/acprof:oso/9780195373585.003.0023>
- Zupic, I., & Čater, T. (2015). Bibliometric methods in management and organization, *Organizational Research Methods*, 18(3), 429-472. <https://doi.org/10.1177/1094428114562629>

## X. Anexos

---

### Anexo A

**Tabela 1**

*Keywords com pelo menos 2 ocorrências divididas por clusters*

| <b>Grupo</b>          | <b>Keyword</b>                        | <b>Ocorrências</b> | <b>FTL*</b> |
|-----------------------|---------------------------------------|--------------------|-------------|
| <b>Grupo Vermelho</b> | Collective/Team Psychological Capital | 9                  | 8.00        |
|                       | Team Performance                      | 3                  | 3.00        |
|                       | Authentic Leadership                  | 2                  | 2.00        |
|                       | Job Satisfaction                      | 2                  | 2.00        |
|                       | Team Effectiveness                    | 2                  | 1.00        |
|                       | Team Innovation                       | 2                  | 2.00        |
|                       | Organizational Citizenship Behavior   | 2                  | 2.00        |
| <b>Grupo Verde</b>    | Psychological Capital (PsyCap)        | 10                 | 6.00        |
|                       | Positive Organizational Behavior      | 4                  | 3.00        |
|                       | Teams                                 | 3                  | 3.00        |
|                       | Leadership                            | 2                  | 2.00        |
|                       | Multilevel                            | 2                  | 2.00        |
|                       | Positive Psychology                   | 2                  | 2.00        |

\*FTL– Força Total de Ligação

Anexo B.

**Tabela 2.**

*Acoplamento bibliográfico de documentos por cluster*

| <b>Grupo</b>                                 | <b>Documento</b>  | <b>Citações</b>                            | <b>FTL*</b> |
|--|---|--|-------------|
| <b>Grupo Vermelho</b>                        | Anonymous (2014)*   | 2  | 1.00        |
|  | Dawkins, Martin, Scott, & Sanderson (2015)  | 31   | 33.00       |
|  | Dimas, Rocha, Rebelo, & Lourenço (2017)   | 0  | 19,00       |
|  | Esquivel, Solís (2020)  | 1  | 16.00       |
|  | Guo, Lu, Cheng, & Liu (2019)  | 0  | 19.00       |
|  | Luo, & Chen (2014)  | 0  | 6.00        |
|  | Megeirhi, Kilic, Avci, Afsar, & Abubakar (2018)                                   | 12   | 30.00       |
|  | Qureshi (2020)  | 0  | 14.00       |
|  | Rebelo, Dimas, Lourenço, & Palácio (2018)   | 5  | 45.00       |
|  | Silva, Dimas, Lourenço, Rebelo, & Freitas (2020)                                  | 0  | 15.00       |
|  | Tho, & Duc (2020)   | 0  | 22.00       |
|  | Walumbwa, Luthans, Avey, & Oke (2011)   | 175  | 42.00       |
|  | Wu, & Chen (2018)   | 27   | 31.00       |
|  | <b>Grupo Verde</b>  | Dawkins, Martin, Scott, & Sanderson (2013) | 86          |
| Dawkins, & Martin (2014)                     |   | 2  | 55.00       |
| Luthans, & Youssef-Morgan (2017)             |   | 170  | 74.00       |
| Mathe, Scott-Halsell, Kim, & Krawczyk (2017) |   | 28   | 38.00       |
| Newman, Ucbasaran, Zhu, & Hirst (2014)       |   | 193  | 68.00       |
| Peterson, & Zhang (2011)                     |   | 19   | 27.00       |
| Rus, & Baban (2013)                          |   | 4  | 36.00       |
| Youssef-Morgan (2014)                        |   | 7  | 56.00       |
| <b>Grupo Azul</b>                            | Bogler, & Somech (2019)   | 17   | 38.00       |
|  | Heled, Somech, & Waters (2016)  | 21   | 47.00       |
|  | Rego, Owens, Leal, Melo, Cunha, Gonçalves, & Ribeiro (2017)                       | 47   | 52.00       |
|  | Rego, Owens, Yam, Bluhm, Cunha, Silard, Gonçalves, Martins, Simpson, & Liu (2019) | 46   | 38.00       |
|  | Somech, & Khotaba (2017)  | 10   | 29.00       |
|  | Waters, Strauss, Somech, Haslam, & Dussert (2020)                                 | 1  | 56.83       |

\*FTL– Força Total de Ligação

\*Retraction statement: Walumbwa, Luthans, Avey, & Oke (2011)