



**RELAÇÕES ENTRE CARACTERÍSTICAS PSICOLÓGICAS POSITIVAS E O
DESEMPENHO PROFISSIONAL**

Lívia Lopes Lucas

Dissertação de Mestrado

Porto Alegre

Abril de 2012.

**RELAÇÕES ENTRE CARACTERÍSTICAS PSICOLÓGICAS POSITIVAS E O
DESEMPENHO PROFISSIONAL**

Lívia Lopes Lucas

Dissertação apresentada como exigência parcial para obtenção do grau de Mestre em
Psicologia, sob orientação do Prof. Dr. Claudio Simon Hutz

Universidade Federal do Rio Grande do Sul
Instituto de Psicologia
Programa de Pós-Graduação em Psicologia

Porto Alegre
Abril de 2012.

Dedico este trabalho aos meus pais, ao meu marido e a todos aqueles que me incentivaram
a seguir a minha paixão.

AGRADECIMENTOS

A minha querida amiga Karina Shultz, a primeira pessoa que me falou sobre a linha de pesquisa em Psicologia Positiva no Mestrado da UFRGS, mesmo sem saber o que isso significava. Lembro como se fosse hoje, eu estava tomando um café no Iguatemi quando de repente encontro a Karina e ela me diz: “Li, é tu que gosta da psicologia positiva, né? Dá uma olhada no site da UFRGS e manda um e-mail pro Prof. Cláudio Hutz, que é um “bambambam” da psicologia e trabalha com isso”.

Ao professor Claudio Hutz, por ter me acolhido no seu grupo, mesmo sem me conhecer e mesmo sabendo que eu não tinha experiência em pesquisa acadêmica. Obrigada pela confiança, pelos ensinamentos, pelo exemplo e pelas conversas engraçadas e leves entre os períodos de concentração e estudo. A Karina tinha razão sobre o “bambambam”. Tenho orgulho de ter sido tua orientanda.

As minhas adoráveis amigas e companheiras de mestrado Mônica Barros, Lorena Laskoski e Sabrina Ferraz. Obrigada por tanto apoio, carinho, orientação e ajuda intelectual! Lore, que pena que você nos deixou, mas tenho certeza que serás brilhante no caminho que escolheu trilhar. Moni e Bina, ainda temos uma longa caminhada pela frente, a Positiva e o CPPA nos espera!

Aos colegas do Laboratório de Mensuração, pela imensa colaboração durante todo o processo da pesquisa. Sem vocês esse trabalho não seria o mesmo. Jean Natividade, meu parceiro de trabalho, não sei o que seria de mim sem ti! Obrigada por me deixar compartilhar do teu conhecimento e dos teus momentos de “flow” na frente do computador. Juliana Pacico, Micheline Bastianello, Cláudia Bandeira e Clarissa Cervo, obrigada pela ajuda, pelo incentivo, pelos momentos de reflexão e por compartilharem comigo o mesmo entusiasmo pela Psicologia Positiva. Tenho certeza que seremos a referência que desejamos ser nesta área e ajudaremos muitas pessoas e organizações a se engajarem progressivamente numa visão mais positiva do ser humano! Fernanda Concatto, Maiala Bittencourt, Heitor Fernandes e Daniela Navarini, obrigada pela colaboração e dedicação durante a coleta e digitação dos dados da minha amostra.

A professora Cláudia Giacomoni pelo olhar de admiração e confiança que me dedicou e que fez com que eu conseguisse crescer ainda mais como profissional. Obrigada por me deixar ministrar a primeira cadeira de psicologia positiva da UFRGS, dando toda a base necessária. Obrigada pela força, pelos livros, pela orientação e pela amizade.

Aos professores Caroline Reppold, Marco Teixeira e Cláudia Bittencourt pelas contribuições em relação ao projeto.

A Melissa Moraes que, mesmo longe, me ajudou imensamente no entendimento dos conceitos e dos resultados deste trabalho. Obrigada pela atenção e apoio.

As empresas que tão gentilmente permitiram com que eu realizasse a pesquisa com seus funcionários, fornecendo a matéria-prima para este estudo, sem a qual o presente trabalho não seria possível.

Aos funcionários, professores e colegas deste Programa de Pós-Graduação, pela atenção e disponibilidade ao longo destes dois anos.

Aos amigos Michelle Pitrez, Monah Abichequer, Pedro Carchedi, Carolina Alencar, Douglas Marques pelos contatos com as empresas e por terem ajudado na coleta. Vocês foram fundamentais.

Aos meus pais, José Carlos e Neuza, pelo amor incondicional, por serem meus exemplos de dedicação ao trabalho e por me incentivarem utilizar o meu trabalho para ajudar as pessoas de alguma forma. Obrigada por me darem todo o suporte necessário para que eu realizasse esse projeto. Amo vocês.

Ao meu marido Maximiliano pelo olhar de amor e confiança que me faz crescer como pessoa e como profissional. Obrigada pelo teu exemplo de sucesso e dedicação. Obrigada pelas dicas, pelo consolo, pela paz, pelo suporte e pelo entusiasmo em relação a esse Mestrado. Te amo.

SUMÁRIO

AGRADECIMENTOS.....	4
SUMÁRIO.....	6
RESUMO	7
ABSTRACT	8
CAPÍTULO 1	9
INTRODUÇÃO.....	9
Desempenho Profissional	9
Como medir o Desempenho Profissional	11
Características Positivas que podem influenciar o Desempenho Profissional	12
Otimismo	13
Criatividade	14
CAPÍTULO 2	18
RELAÇÕES ENTRE CARACTERÍSTICAS PSICOLÓGICAS POSITIVAS E DESEMPENHO PROFISSIONAL	18
Referências	19
CAPÍTULO 3	23
CONCLUSÃO.....	23
ANEXO 1 – Escala estratégias para criar no trabalho.....	24
ANEXO 2.....	27
ANEXO 3.....	28
ANEXO 4.....	29

RESUMO

O objetivo deste estudo foi verificar as relações entre as variáveis criatividade, esperança e otimismo e o desempenho profissional. Foram participantes 194 funcionários de seis empresas privadas, que trabalhavam em funções de atendimento ao público, além de seus respectivos supervisores. Utilizaram-se dois questionários, um destinado aos funcionários e outro aos supervisores. No instrumento para os funcionários havia questões sociodemográficas (sexo, idade, escolaridade, tempo na empresa, salário), uma escala para aferir esperança, uma escala para otimismo, uma escala de cinco fatores para criatividade no trabalho, e uma escala para avaliação de sete dimensões do desempenho. No questionário para os supervisores havia a escala para avaliação do desempenho, em que eles deveriam avaliar os seus subordinados. A dimensão da criatividade denominada Pensamento Flexível – principalmente na sua faceta “Soluções e Efeitos” – apresentou relações positivas com o desempenho profissional, tanto na visão dos supervisores quanto na visão dos funcionários. A esperança também se relacionou de modo positivo, porém apenas para o desempenho autoavaliado. A capacidade de ponderar as soluções, suas consequências e opções de implementação, além da habilidade em estabelecer metas e rotas para atingi-las, mostraram-se características preponderantes no desempenho. Os resultados reforçam a importância do estímulo ao potencial criativo dos funcionários para a conquista de resultados esperados.

Palavras-Chave: desempenho profissional; esperança, otimismo; criatividade.

ABSTRACT

The aim of this study was to verify the relationships among the variables creativity, hope and optimism and work performance. Were participants 194 employees of six private companies, who worked in the costumer service functions, as well as their respective supervisors. Were used two questionnaires, one for employees and other supervisors. In the instrument for employees there were socio-demographic issues (gender, age, schooling, time in business, salary); a scale for measuring the hope, a scale for optimism, a scale of five factors for creativity at work, and a scale for evaluation of seven dimensions of performance. In the questionnaire for supervisors had to scale to evaluate the performance, they should assess their subordinates. The dimension of creativity called Flexible Thinking – mainly in his facet "solutions and effects" – presented positive relations with the professional performance, both in view of supervisors and employees ' vision. Hope also was related positively, but only for the self-evaluation performance. The ability to consider the consequences, solutions and implementation options, plus the ability to set goals and to achieve them, proved compelling characteristics on performance. The results reinforce the importance of stimulating the creative potential of employees for the achievement of expected results.

Keywords: creativity, hope, optimism, work performance.

CAPÍTULO 1

INTRODUÇÃO

Vem se observando, nas últimas décadas, uma reestruturação nos processos produtivos da sociedade, em função de transformações sociais, políticas, econômicas e culturais. Nas organizações, essa reestruturação se dá através de novos modelos de gestão, novas tecnologias e novas visões a respeito do trabalho para os indivíduos e para a sociedade. A ênfase nas pessoas, tido atualmente como um recurso determinante do sucesso organizacional, impõe as empresas uma preocupação constante com o desempenho profissional dos seus funcionários, estes últimos vistos como principais contribuintes para a sobrevivência atual e futura da organização. No entanto, os resultados apresentados pelos funcionários e que agregam valor à organização, dependem não somente das suas próprias competências, mas também do esforço que estão dispostos a empregar no exercício de suas atividades no trabalho (Dutra, 2004). A parcela de contribuição das organizações para favorecer o esforço dedicado ao trabalho demanda modelos e técnicas de gestão de pessoas que favoreçam e estimulem a liberdade, criatividade, flexibilidade, otimismo e inovação (Moraes & Lima, 2009). Isso quer dizer que, além daquilo que o indivíduo sabe fazer, é importante que a organização apresente condições de trabalho que facilitem a motivação do profissional para querer fazer.

Desempenho Profissional

O conceito de desempenho profissional tem sido associado a fatores internos ao indivíduo, como o seu grau de motivação, suas habilidades técnicas e comportamentais, assim como, a fatores externos ao indivíduo, como as condições do contexto em que atua. Wagner e Hollenbeck (2003) afirmam que o desempenho é o esforço empenhado e dirigido para resultados adequados, por quem tem aptidão para executar os comportamentos necessários. De acordo com os autores, o esforço surge com o emprego de energia para o trabalho, a aptidão se associa às habilidades física, intelectual e emocional, e os resultados provêm de metas claras e bem definidas.

Da mesma forma, Robbins (2004) afirma que o desempenho é a interação entre capacidade, motivação e oportunidade. A capacidade surge como produto da habilidade física e intelectual, aliada à função que o indivíduo exerce, ou seja, a capacidade se manifesta quando as habilidades são coerentes com a função. A motivação é o processo responsável pela intensidade, direção e persistência dos esforços de uma pessoa para o alcance de uma

determinada meta. Como intensidade o autor aponta a quantidade de esforço despendida pela pessoa; como direção aponta a necessidade de beneficiar a um propósito; e como persistência aponta para a medida de tempo que uma pessoa consegue manter o esforço. E, finalmente, a oportunidade para o desempenho surge do ambiente e das condições que são oferecidas para a realização do trabalho. Por isso, o ambiente de trabalho deve apoiar o suficiente para que a capacidade do indivíduo se revele em sua plenitude.

Alguns autores têm se referido aos tipos de desempenho dentro de uma organização. Levinson (1997), por exemplo, sugere uma diferenciação entre o desempenho em comportamento e o desempenho em resultado. O desempenho em comportamento se relaciona com a adoção de hábitos de trabalho eficazes, que dizem respeito à forma utilizada para alcançar os resultados. Já o desempenho em resultado representa a habilidade de uma pessoa na obtenção de respostas quantitativas, gerando o retorno para a empresa em termos numéricos. Segundo o autor, ambos são importantes, mas não podem ser confundidos. Uma pessoa pode se comportar de maneira esperada e não conseguir atingir os resultados necessários.

Por outro lado, Borman e Motowidlo (1993) propuseram expandir o critério de desempenho para incluir desempenho contextual, além do desempenho da tarefa. Desempenho da tarefa consiste em comportamentos de trabalho específicos, incluindo responsabilidades centrais da função exercida, para o qual são necessárias habilidade e experiência. Já o desempenho contextual consiste em comportamentos de dedicação e cooperação com os colegas de trabalho, que estão mais relacionados à vontade e à personalidade. Este último contribui com o valor de um indivíduo para a organização, com a sua capacidade de se comprometer com o trabalho em equipe e com as metas da organização. Segundo os autores, o desempenho contextual não faz uma contribuição única, mas é importante em muitos momentos, trazendo vantagens inclusive para o bom desempenho na tarefa.

A partir do contexto abrangente das possíveis definições para desempenho profissional, entende-se que múltiplos fatores, tanto pessoais, quanto relacionados ao ambiente de trabalho, atuam interligados na realização de uma atividade. Diante disso, diferentes maneiras de avaliar o desempenho devem ser consideradas.

Como medir o Desempenho Profissional

A avaliação de desempenho constitui-se numa das melhores ferramentas para a gestão de pessoas. De acordo com Spector (2006), os dados de uma avaliação de desempenho têm muitas aplicações nas empresas, incluindo o desenvolvimento dos funcionários, a tomada de decisões gerenciais, as necessidades de treinamento, perfis mais adequados para seleção, decisões estratégicas, entre outros. Inicialmente, em um processo de avaliação, é importante que se definam alguns critérios, como o que seria um bom ou mau desempenho ou que tipo de desempenho será medido. O autor sugere que as medidas referentes ao desempenho no trabalho podem ser classificadas em:

1. Objetivas - consiste na contagem do resultado de um trabalho, como a quantidade de vendas efetuadas por um vendedor;
2. Subjetivas – consiste em classificações feitas pelos supervisores, como postura, motivação, pró-atividade e relacionamento interpessoal.

Outra questão fundamental que deve ser levada em conta no processo de avaliação de desempenho é a autoavaliação do colaborador. Vazquez e Hutz (2008) afirmam que a autoavaliação permite a análise de convergências e divergências entre a percepção do colaborador e da chefia, oferecendo informações que colaborem para o desenvolvimento de ambos. Os autores elaboraram uma medida de avaliação de desempenho individual que pretende mostrar a real contribuição dos profissionais que trabalham na função de atendimento ao cliente. Essa medida de avaliação consiste em uma escala que visa identificar objetivamente o esforço e a contribuição dos profissionais de forma alinhada com as metas da organização. As competências avaliadas referem-se ao modo como o funcionário se empenha em cumprir as tarefas delegadas, como visa alcançar os resultados esperados em cada atividade, como lida com a pressão e com a busca de uma comunicação satisfatória no atendimento ao cliente. E ainda, se possui habilidades de relacionamento interpessoal, de negociação e como este funcionário busca se desenvolver profissionalmente e aplicar seus conhecimentos à realidade da empresa.

Independentemente de como é operacionalizada a avaliação de desempenho, é importante que se leve em conta o contexto organizacional onde ela será realizada. Cada organização tem sua forma particular de entender e vivenciar as funções e as competências exigidas. Se o modelo de avaliação proposto não contemplar essas particularidades, corre-se o risco de se atingir um resultado irreal no que se refere ao desempenho do colaborador.

Características Positivas que podem influenciar o Desempenho Profissional

A investigação sobre o uso das características positivas no cotidiano profissional como motivadores do bom desempenho no trabalho vem ganhando maior relevância e consequente aumento da produção científica (Fredrickson, 2009; Holmes, 2007; Kark & Carmeli, 2009; Luthans, Avolio, Avey, & Norman, 2007; Mäkikangas & Kinnunen, 2003; Peterson, Gerhardt, & Rode, 2006). Em concordância com o movimento da psicologia positiva, alguns autores afirmam que uma abordagem positiva é necessária não só na psicologia, mas também na gestão de negócios. A necessidade de um foco maior na pesquisa e a aplicação efetiva de traços, estados e comportamentos positivos dos empregados nas organizações é enfatizada por Luthans, Avolio, Avey e Norman (2007). De acordo com os autores, o estudo do comportamento organizacional positivo procura compreender e aplicar as forças positivamente orientadas dos recursos humanos, medindo, desenvolvendo e gerindo-as de forma eficaz para a melhoria do desempenho no local de trabalho. Entre algumas características positivas que podem assumir importância para o desempenho, destacam-se a esperança, o otimismo e a criatividade.

Esperança

A esperança é um estado emocional positivo direcionado ao futuro, que emerge da interação entre rotas e agenciamento na presença de um objetivo (Pacico, Zanon, Bastianello, & Hutz, 2011). Agenciamento representa a capacidade de um indivíduo de se motivar para iniciar uma busca a um dado objetivo e continuar no caminho de cumprir essa meta. Embora a motivação para atingir objetivos seja importante em todos os momentos da busca pela meta, torna-se especialmente crítico em épocas onde surgem os bloqueios ou impedimentos (Snyder et al., 1991). Podemos identificar a capacidade de agenciamento das pessoas quando estas expressam o auto-diálogo positivo, ou seja, dizem para si mesmas frases do tipo "eu posso fazer isso" ou "eu não vou desistir".

As rotas, por sua vez, são a capacidade percebida de encontrar caminhos que levem ao objetivo desejado. Um indivíduo com alta esperança é aquele que gera uma ou mais vias para a realização do objetivo em determinada situação. Quando as pessoas com capacidades de criar rotas estão executando um percurso determinado e se deparam com um impedimento, lançam-se em caminhos alternativos para continuar em direção à realização do objetivo (Snyder & Lopez, 2005, 2009).

Além disso, indivíduos com alta esperança tendem a se perceber bem sucedidos na busca de objetivos porque são energizados para persegui-los e para superar os problemas que

impedem esse processo. Já pessoas com baixa esperança são mais propensas a perceberem-se com pouca capacidade de alcançar seus objetivos, devido à sua insuficiente capacidade de agenciamento e criação de rotas. Acredita-se, também, que pessoas criativas possuam escores mais altos de esperança em relação às pessoas não criativas, pois sua capacidade de criar uma maior quantidade de rotas traz mais autoconfiança e motivação para perseguir seus objetivos.

No contexto organizacional, a esperança é proposta como um moderador ou estabelecendo relação direta com o desempenho no trabalho (Luthans et al, 2007; Rego et al., 2008; Peterson & Byron, 2008; Peterson et al, 2006). O mecanismo de agenciamento possibilita aos participantes da organização ser mais motivados para cumprir metas de trabalho, que por sua vez, influencia positivamente o seu desempenho. Além disso, a capacidade de criar rotas fornece aos gerentes e seus funcionários condições de gerar várias maneiras de atingir um objetivo determinado, especialmente quando alguns caminhos ficam bloqueados. Funcionários com alta esperança sentem-se menos conformados com ideias de outras pessoas, sendo mais propensos a ver além do que está estipulado e propor ideias criativas para resolver problemas e aproveitar oportunidades (Luthans et al, 2007). São firmes na busca de objetivos e correm riscos, procurando caminhos alternativos quando os antigos estão bloqueados (Snyder & Lopez, 2005).

Por outro lado, pessoas com baixa esperança pensam de forma menos flexível e pouco propensa a produzir alternativas para resolver problemas e aproveitar as oportunidades (Snyder & Lopez, 2005). A pouca capacidade de agenciamento os torna menos motivados para busca de objetivos, sendo assim menos impelidos a procurar formas criativas para alcançá-los. Eles são mais propensos a cumprir as regras de organização e a obedecer a seus supervisores (Luthans et al., 2007), quase nunca propondo ideias criativas que vão contra o *status quo* e a opinião de seus líderes. Eles provavelmente abordam um objetivo com foco na possível falha ao invés de centrarem-se no sucesso. Com isso, tem menos energia para a persecução do objetivo e para procurar formas criativas de alcançá-lo. Os *feedbacks* de falha são usados para produzir ruminação e dúvida sobre si mesmo em lugar de melhorar os esforços futuros (Peterson & Byron, 2008), levando a menor motivação intrínseca, emoções negativas e menos esforço criativo.

Otimismo

Na última década, muitas pesquisas foram realizadas com o objetivo de estudar os efeitos do otimismo (Mäkikangas & Kinnunen, 2003; Luthans et al, 2007; Rottinghaus & Borgen, 2005; Scheier, Carver & Bridges, 1994; Seligman, 1998). De acordo com Carver e

Scheier (2005) otimismo é a tendência estável de esperar que coisas boas aconteçam, em vez de coisas ruins. Segundo os autores, pessoas otimistas são aquelas que esperam que coisas boas aconteçam com elas, ao contrário dos pessimistas que esperam que coisas ruins aconteçam com elas. A diferença entre essas duas tendências não seria trivial, pois os otimistas seriam diferentes na forma de abordar os problemas e os desafios, assim como, na maneira de lidar com a adversidade.

Quando as pessoas possuem expectativas positivas, elas persistem mesmo em face de grande adversidade (Wright & Quick, 2009). Já aqueles que possuem expectativas negativas em relação aos resultados desejados, desistem facilmente ou nem iniciam esforços em direção aos seus objetivos. Embora o otimismo tenha sido inicialmente considerado disposicional pelos autores desta teoria (Scheier & Carver, 1985), Seligman (1998) sugere que o otimismo pode ser aprendido. Recentemente, Carver e Scheier (2005) concluíram que modificar o indivíduo para que este atue de forma mais positiva é possível através de intervenções no desenvolvimento. De certa forma, há um consenso entre os teóricos de que existe um potencial de desenvolvimento do otimismo através de intervenções (Luthans et al, 2007).

O otimismo é outro construto considerado preditor do desempenho profissional. Seligman (1998) afirma que os otimistas fazem a diferença entre um trabalho bem feito, mal feito ou não feito. Isso porque as pessoas otimistas em relação ao seu emprego tendem a tornar-se mais focadas e acreditam que podem alcançar seus objetivos, apesar das dificuldades. Estudos mostram uma relação significativa entre otimismo e desempenho no trabalho, onde indivíduos otimistas apresentam maior motivação, empregam mais esforços na realização do trabalho e possuem melhor desempenho profissional (Begley, Lee e Czajka, 2000; Mäkikangas e Kinnunem, 2003).

Luthans e Youssef (2004) afirmam que pessoas otimistas são facilmente motivadas a trabalhar mais, ficam mais satisfeitas, têm altos níveis de aspiração e metas de crescimento, perseveram diante de obstáculos e dificuldades, encaram falhas e fracassos pessoais como temporários e não como deficiências pessoais.

Criatividade

Hás décadas, a criatividade vem sendo estudada por autores como Guilford (1950), Torrance (1990, 1995), Gardner (1993), Amabile (1985, 1993, 1998), Csikszentmihalyi (1996), Wechsler (1999), Sternberg (2006), Alencar (1990), entre outros. Tereza Amabile (1993) define criatividade como a produção daquilo que é novo, útil e valioso para solucionar

um problema dado (Amabile, 1985, 1993). No entanto, essa geração de ideias deve preencher duas condições: originalidade e adaptação. Dessa forma, a criatividade é a capacidade de gerar ideias inovadoras e manifestá-las do pensamento para a realidade.

Vários estudos focam nas características pessoais e atributos associados com a realização criativa, como disposição para correr riscos, a atração pela complexidade, a tolerância à ambiguidade, a autoconfiança, necessidade de realização, a abertura à experiência, flexibilidade mental, a motivação intrínseca, a autonomia intelectual (Amabile, 1998; Wechsler, 1999, Torrance, 1990, Gardner, 1993, Jiménez, 2006). No entanto, a fim de contribuir para a investigação da criatividade no desempenho profissional, é necessário um aprofundamento das pesquisas que abordam a interação indivíduo-contexto. Isso porque tal abordagem abrange melhor a complexidade do fenômeno organizacional, favorecendo a compreensão das especificidades inerentes ao processo criativo em cada contexto. Além disso, permite a customização de soluções e futuras intervenções. Amabile (1985, 1993, 1998), destaca os componentes individuais e contextuais influenciadores da criatividade nas organizações. Segundo a autora, o processo criativo interno do indivíduo é uma função de três componentes: conhecimentos, habilidades de pensamento criativo e a motivação.

Os conhecimentos podem ser técnico, processual ou intelectual, ou seja, tudo aquilo que a pessoa conhece ou sabe fazer no amplo domínio do seu trabalho. Podemos tomar como exemplo um cientista que trabalha em uma empresa farmacêutica e que é encarregado de desenvolver uma determinada droga para a hemofilia. Seus conhecimentos incluem sua capacidade de pensar de forma científica, assim como domínio do conteúdo e habilidade técnica em campos como medicina, química, biologia e bioquímica. Em resumo, o conhecimento seria o espaço intelectual que a pessoa usa para explorar e resolver problemas (Amabile, 1998).

As habilidades de pensamento criativo referem-se a como a pessoa aborda problemas e soluções, ou seja, sua capacidade de criar novas combinações para ideias já existentes. Quanto mais flexível e imaginativa é a abordagem que o indivíduo faz dos problemas, maior será sua habilidade de pensamento criativo. Essa capacidade depende um pouco da personalidade do indivíduo, assim como da sua maneira de pensar e trabalhar (Amabile, 1998). Podemos tomar como exemplo alguém que, normalmente, tenta encontrar soluções que desafiam o *status quo*, tolera a desaprovação de outras pessoas e, além disso, possui a capacidade de perseverar na solução de um problema difícil.

E, por fim, a motivação pode ser definida como a paixão interna para resolver uma dada questão. Um indivíduo pode possuir grande conhecimento sobre algum assunto, ter habilidades de pensamento criativo como flexibilidade e tolerância à frustração, mas se não

estiver motivado na resolução do problema dado, ele simplesmente não irá fazer. Alguns autores afirmam que essa paixão interna que motiva as pessoas durante o processo criativo é o ponto crucial da criatividade. Segundo Torrance (1995), durante o exercício criativo existe um profundo amor e satisfação pela realização da tarefa e que esta última é recompensadora por si só. Amabile (1993) define a motivação intrínseca como a motivação para exercer uma atividade com um fim em si mesma, onde o indivíduo a percebe como interessante, envolvente, pessoalmente satisfatória e desafiadora. Segundo Csikszentmihaly (1996) a principal característica presente em todas as pessoas criativas é a paixão pelo que fazem. É a oportunidade de fazer o trabalho que eles gostam de fazer e sem o principal objetivo de alcançar fama ou dinheiro. Para o autor, o que mantém essas pessoas motivadas é a qualidade da experiência sentida no momento do processo criativo.

Se da parte do indivíduo Amabile (1993) aponta conhecimento, pensamento criativo e motivação intrínseca como elementos essenciais à criatividade, da parte do contexto a autora destaca as práticas de gestão, recursos e motivação organizacional para inovar como os elementos que impactam a criatividade. Para ela, os aspectos contextuais afetam a criatividade pela sua influência nos aspectos individuais, em especial na motivação para a tarefa (Amabile, 1998). Neste sentido, Tierney, Farmer e Graen (1999) descobriram que a qualidade da relação de troca com o líder da equipe deve definir a base para o desempenho criativo do empregado de várias maneiras. Por exemplo, funcionários com alta qualidade na troca com o líder engajam-se em tarefas mais desafiadoras e importantes - duas condições que foram relacionadas por Amabile ao desempenho criativo no local de trabalho (Amabile & Gryskiewicz, 1987) - do que seus pares com baixa qualidade nas trocas com o líder (Liden & Graen, 1980).

Além da esperança e do otimismo, a criatividade é um tema muito presente na investigação sobre aquilo que influencia no desempenho profissional. Amabile (1998) conceituou criatividade no ambiente de trabalho como a produção de ideias, produtos ou processos que são originais e potencialmente úteis para a organização empregadora. O objetivo deste desempenho criativo é resolver problemas, criar novos produtos e serviços, para tirar proveito de oportunidades de negócios e melhorar a eficácia organizacional (Amabile, 1998). Em uma organização a primeira questão a ser avaliada em relação à um novo produto ou serviço é se ele pode ser vendido ou não, e se vale a pena para a organização correr o risco de implementá-lo (Munford, Lonergan & Scott, 2002). Diante disso, a capacidade de gerar ideias diversas, resolver problemas, ponderar as soluções cogitadas e suas opções de implementação, referentes às habilidades de pensamento flexível, são de fundamental importância para o desempenho criativo no trabalho.

A importância deste estudo advém da necessidade de ampliar as discussões sobre o campo do comportamento organizacional orientado para o positivo e apoiar ações de desenvolvimento de pessoas nas organizações. Segundo Luthans e Youssef (2004) é importante que a tomada de decisão organizacional e a gestão de recursos humanos se transformem de uma visão predominantemente negativa sobre o comportamento humano para uma gestão orientada para o que é positivo. Deste modo, este estudo buscou contribuir para a elucidação das relações entre os construtos, através da investigação sobre a capacidade de predição que os construtos otimismo, esperança e criatividade têm sobre o desempenho profissional.

CAPÍTULO 2

RELAÇÕES ENTRE CARACTERÍSTICAS PSICOLÓGICAS POSITIVAS E DESEMPENHO PROFISSIONAL

RELATIONSHIPS BETWEEN POSITIVE PSYCHOLOGICAL CHARACTERISTICS AND PROFESSIONAL PERFORMANCE

Lívia Lopes Lucas*

livialucas@yahoo.com.br

Jean Carlos Natividade*

jeannatividade@gmail.com

Claudio Simon Hutz*

claudio.hutz@terra.com.br

* Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Rua Ramiro Barcelos, 2600/101. Porto Alegre
– RS - Brasil – (55) 51-33085246.

REFERÊNCIAS

- Alencar, E. S. (1990). *Como desenvolver o potencial criador: um guia para a liberação da criatividade em sala de aula*. São Paulo: Editora Vozes.
- Amabile, T. M. (1993). What does a theory of creativity require? *Psychological Inquiry* 4(2) 179 – 181.
- Amabile, T. M. (1998). How to Kill Creativity. *Harvard Business Review* 76(5) 76-87.
- Amabile, T. M., and S. S. Gryskiewicz (1988). Creative Human Resources in the R&D Laboratory: How Environment and Personality Impact Innovation. In *Handbook for Creative and Innovative Managers*, edited by R. L. Kuhn. New York: McGraw-Hill.
- Avey, J. B., Luthans, F., & Youssef, C. M. (2010). The additive value of positive psychological capital in predicting work attitudes and behaviors. *Journal of Management*, **36**, 430–452
- Begley, T., Lee, C., Czajka, J. (2000). The relationship of Type A behavior and optimism with job performance and blood pressure. *Journal of Business & Psychology*, 15(2), 215-227.
- Bastianelo, M. R.; Pacico, J. C.; Zanon, C. e Hutz, C. S. (2011). *Otimismo, autoestima e personalidade: estudo de adaptação e validação brasileira do Revised Life Orientation Test (LOT-R)*. Manuscrito submetido para publicação.
- Borman, W. C., & Motowidlo, S. J. (1993). Expanding the criterion domain to include elements of contextual performance. In N. Schmitt & W. C. Borman (Eds.), *Personnel selection in organizations* (pp. 71-98). San Francisco: Jossey-Bass.
- Carver, C. S., Scheier, M. F. (2005). Optimism. In C. R. Snyder & S. J. Lopez (Eds.) *The handbook of positive psychology*. New York: Oxford University Press.
- Csikszentmihalyi, M. (1996). *Creativity*. New York: Harper Collins.
- Dutra, J. S. (2004). *Competências: conceitos e instrumento para a gestão de pessoas na empresa moderna*. São Paulo: Atlas.
- Davidovitz, N. & Milgram, R. M. (2006) Creative Thinking as a predictor of teacher effectiveness in higher education. *Creativity Research Journal*, 18, 385 – 390.
- Fredrickson, B. L. (2009). *Positivity*. New York: Crown.
- Furnham, A. & Stringfield, P. (2001). Gender differences in rating reports: female managers are harsher raters, particularly of males. *Journal of Managerial Psychology*, 16, 281 – 288.
- Gardner, H. (1993). *Creating Minds*. New York: Basic Books.
- Guilford, J.P. (1950). Creativity. *American Psychologist* 5, 444-454.

- Holmes, J. (2007). Making Humor Work: Creativity on the Job. *Oxford University Press* 28/4: 518–537.
- Kark, R., & Carmeli, A. (2009). Alive and creating: the mediating role of vitality and aliveness in the relationship between psychological safety and creative work involvement. *Journal of Organizational Behavior*, 30, 785–804.
- Ciarrochi, J.; Leeson, P.; & Heaven, P. C. L. (2009). A longitudinal study into the interplay between problem orientation and adolescent well-being. *Journal of Counseling Psychology*, 56, 441-449.
- Kluemper, D. H., Little, L. M., & DeGroot, T. (2009). State or trait: Effects of state optimism on job-related outcomes. *Journal of Organizational Behavior*, 30, 209–231.
- Levinson, H. (1997) Avaliação de que desempenho? In: VROOM, Victor (Org). *Gestão de Pessoas, não de pessoal*. Rio de Janeiro: Elsevier, pp. 189-204.
- Liden, R.C., & Graen, G.B. 1980. Generalizability of the vertical dyad linkage model of leadership. *Academy of Management Journal*, 23(3):451-465.
- Luthans, F., & Youssef, C. M. (2004). Human, Social, and Now Positive Psychological Capital Management: Investing in people for competitive advantage. *Organizational Dynamics*, 33(2), 143-160.
- Luthans, F., Avolio, B. J., Avey, J. B., & Norman, S. M. (2007). Positive psychological capital: Measurement and relationship with performance and satisfaction. *Personnel Psychology*, 60, 541-572.
- Mäkikangas, A., Kinnunen, U. (2003). Psychosocial work stressors and well-being: self-esteem and optimism as moderators in a one-year longitudinal sample. *Personality and Individual Differences* 35, 537-557.
- Moraes, M. M., Lima, S. M. V. (2009). Estratégias para criar no trabalho: proposição teórica e validação psicométrica de medida. *Paideia*, 44(19), 367-377.
- Ostroff, C., Atwater, L.E. and Feinberg, B.J. (2004) Understanding Self–Other Agreement: A look at rater and ratee characteristics, context, and outcomes. *Personnel Psychology*, 57, 333–376.
- Pacico, J. C., Zanon, C., Bastianelo, M. R., & Hutz, C. S. (2011). Adaptation, validation and correlations of Adult Dispositional Hope Scale for Brazilians. *Reflexão e Crítica*, 24(4), 666-670.
- Peterson, S. J., & Byron, K. (2008). Exploring the role of hope in job performance: results from four studies. *Journal of Organizational Behavior*, 29, 785–803.
- Peterson, S. J., Gerhardt, M. W., Rode, J. C. (2006). Hope, learning goals, and task performance. *Personality and Individual Differences*, 40, 1099–1109.

- Plucker, J. (1999). Is the proof in the pudding? Reanalyses of Torrance's (1958–present) longitudinal study data. *Creativity Research Journal*, 12, 103–114.
- Rego, A., Machado, F., Leal, S., & Cunha, M. P. E. (2008). *Does Hope Predict Creativity At Work? An Empirical Study*. Universidade de Aveiro – Departamento de Economia, Gestão e Engenharia Industrial: Portugal.
- Robbins, S.P. (2004). *Fundamentos do comportamento organizacional*. São Paulo: Prentice Hall, 7^a. ed.
- Rosenbaum, M. (1986) The Repulsion Hypothesis: On the nondevelopment of relationships. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51, 1156–1166.
- Rottinghaus, P. J., Day, S. X., Borgen, F. H. (2005). The Career Futures Inventory: A Measure of Career-Related Adaptability and Optimism. *Journal of Career Assessment* 13; 3 – 24.
- Runco, M. A. & Acar, S. (2012). Divergent Thinking as an Indicator of Creative Potential. *Creativity Research Journal*, 24, 66-75.
- Scheier, M. F., Carver, C. S., & Bridges, M. W. (1994). Distinguishing optimism from neuroticism (and trait anxiety, self-mastery, and self-esteem): A re-evaluation of the Life Orientation Test. *Journal of Personality and Social Psychology*, 67, 1063-1078.
- Scheier, M. F., Carver, C. S. (1985). Optimism, coping, and health: Assessment and implications of generalized outcome expectancies. *Health Psychology*, 4, 219–247.
- Seligman, M. E. P. (1998). *Learned Optimism*. New York: Pocket Books (Simon and Schuster).
- Snyder, C. R., Harris, C., Anderson, J. R., Holleran, S.A., Irving, L. M., Sigmon, S. T., et al. (1991). The will and the ways: Development and validation of an individual-differences measure of hope. *Journal of Personality and Social Psychology*, 6, 570-585.
- Snyder, C. R., Lopez, S. J. (Eds). (2005). *The handbook of Positive Psychology*. New York: Oxford University Press.
- Snyder, C R., Lopez, S.J. (2009). *Psicologia Positiva: uma abordagem científica e prática das qualidades humanas*. Porto Alegre: Artmed.
- Spector, Paul E. (2006). *Psicologia nas organizações*. 2^a edição, São Paulo: Saraiva.
- Sternberg, R. J. (2006). The Nature of Creativity. *Creativity Research Journal*, 18(1), 87–98.
- Tierney, P., Farmer, S. M., & Graen, G. B. (1999). An examination of leadership and employee creativity: The relevance of traits and relations. *Personnel Psychology*, 52: 591-620.
- Torrance, E. P. (1995). *Why fly? A philosophy of creativity*. New Jersey: Ablex Publishing Corporation.

- Torrance, E. P. (1974). *Torrance Tests of Creative Thinking*. Lexington MA: Ginn.
- Vazquez, A. C.; Hutz, C. S. (2008). Escala Vazquez-Hutz de avaliação de desempenho. São Paulo: Casa do Psicólogo.
- Vecchio, R. P. & Anderson, R. J. (2009). Agreement in Self–Other Ratings of Leader Effectiveness: The role of demographics and personality. *International Journal of Selection and Assessment*, 17, 165-179.
- Vincent, A. S.; Decker, B. P. & Mumford, M. D. (2002) Divergent Thinking, Intelligence, and Expertise: A Test of Alternative Models. *Creativity Research Journal*, 14, 163-178
- Wagner, J. A.; Hollenbeck, J. R. (2003). Comportamento organizacional: criando vantagem competitiva. São Paulo: Saraiva.
- Wechsler, S. M. & Guzzo, R. S. L. (1999). *Avaliação psicológica: uma perspectiva internacional*. São Paulo: Casa do Psicólogo.
- Wechsler, S.M. (2006). *Estilos de Pensar e Criar*. Campinas: IDB Digital e Lamp.
- Wright, T. A., Quick, J. C. (2009). The role of positive-based research in building the science of organizational behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 30, 329–336.
- Wohlers, A.J. & London, M. (1989). Ratings of Managerial Characteristics: Evaluation difficulty, co-worker agreement, and self-awareness. *Personnel Psychology*, 42, 235–261.

CAPÍTULO 3

CONCLUSÃO

Os resultados encontrados neste estudo reforçam a importância do uso das características psicológicas positivas para a melhoria do desempenho profissional e para o alcance de metas da organização. Em concordância com investigações internacionais, a esperança apresentou relações positivas com o desempenho profissional. Da mesma forma, a criatividade, sobretudo as capacidades de associação de perspectivas, diversificação de ideias, ponderações sobre as consequências e opções de implementação, demonstrou relações positivas com o desempenho no trabalho.

Esta pesquisa avaliou três características psicológicas positivas concomitantemente - criatividade, otimismo e esperança – buscando entender qual delas mais contribuía para o desempenho profissional. Nota-se que os dois principais construtos encontrados como preditores do desempenho estão diretamente relacionados à busca e à criação de caminhos para o alcance de objetivos, o que ressalta a importância de características pessoais positivas no desempenho profissional. No Brasil, estudos dessa natureza ainda são escassos e os resultados encontrados salientam a importância de novas investigações sobre o tema.

Este estudo também contribuiu para o entendimento sobre o campo do comportamento organizacional orientado para o positivo, podendo servir de apoio para ações de desenvolvimento de pessoas nas organizações. Considera-se que as características positivas destacadas como importantes para o desempenho são passíveis de desenvolvimento através de programas educacionais, direcionando-se os níveis de aprendizagem que cada funcionário pode atingir em função das suas características pessoais.

ANEXO 1 – ESCALA ESTRATÉGIAS PARA CRIAR NO TRABALHO

ESTRATÉGIAS QUE VOCÊ UTILIZA

Esta pesquisa trata do que você faz para ter ideias novas e resolver problemas no seu dia-a-dia de trabalho. Leia atentamente os itens abaixo e assinale o ponto da escala que melhor representa sua opinião sobre **as estratégias que você utiliza** em seu trabalho. A escala varia de 1 (nunca) a 10 (sempre). Por favor, evite deixar questões em branco.

	Nunca									Sempre
Para opinar sobre um assunto no meu trabalho, recolho várias informações sobre ele.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Listo mentalmente as possíveis soluções para um problema de trabalho.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Quando reflito sobre soluções para um problema, penso como elas afetariam as demais áreas do meu trabalho.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Ao analisar um problema de trabalho, penso em como poderia redefini-lo.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Quando me sinto pressionado para ter ideias no trabalho, busco formas de reduzir a pressão.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Reflito sobre qual a melhor maneira de implementar uma ideia de trabalho.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Mesmo quando domino um assunto de trabalho, me esforço para enxergá-lo de uma nova forma.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Quando tenho uma ideia no trabalho, tento descobrir quais seriam suas consequências para as demais atividades do meu setor.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Leio sobre assuntos diversos para que surjam novas ideias sobre meu trabalho.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Quando a ansiedade me atrapalha em ter ideias no trabalho, procuro relaxar pensando em coisas boas.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Para entender um problema de trabalho, tento associar informações de diversas origens.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
No trabalho, intercalo momentos de intensa atividade na	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

resolução de problemas com momentos de descontração e relaxamento.										
Para ter ideias no trabalho, mantenho-me atualizado lendo artigos e textos de minha área de atuação.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Considero as mais diversas ideias para o trabalho que me vierem à cabeça, mesmo que possam parecer inadequadas em princípio.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Quando não consigo chegar a uma solução para um problema de trabalho, “dou um tempo”.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Para ter ideias diferentes no trabalho, faço de conta que não conheço nada sobre um tema.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Imagino a solução perfeita para um problema de trabalho, mesmo que seja fantasiosa.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Seleciono as melhores fontes de material sobre minhas atividades, para poder acessá-las em caso de problemas no trabalho.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Refino as ideias que tenho no trabalho, melhorando as soluções propostas.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Para resolver um problema de trabalho procuro combinar diferentes ideias.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Quando não consigo resolver um problema de trabalho, me distraio temporariamente com outros assuntos.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Busco entender um problema de trabalho de vários ângulos diferentes.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Brinco mentalmente com ideias bizarras e inusitadas sobre meu trabalho.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Avalio a utilidade das soluções que encontro para um problema de trabalho.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Para quebrar a rotina faço minhas tarefas de forma pouco habitual.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Uso muitas abordagens ao refletir sobre um assunto de trabalho.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Busco material de leitura sobre o trabalho que tiver que resolver.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

Combino diferentes perspectivas na geração de ideias sobre meu trabalho.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Quando tento resolver uma questão de trabalho eu a contemplo por períodos prolongados.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Penso em várias formas de realizar uma tarefa no trabalho.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Converso sobre um problema de trabalho com pessoas de interesses semelhantes aos meus.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Verifico se os métodos que já conheço se aplicam na resolução de novos problemas de trabalho.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Tento reformular um problema de trabalho para compreendê-lo melhor.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Junto ideias diferentes para obter a solução de um problema de trabalho.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Ao analisar uma questão de trabalho, se necessário, mudo minha opinião inicial.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Quando tenho um problema de trabalho para resolver, procuro a ajuda de colegas mais experientes.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Para melhor compreender situações novas no trabalho, procuro por aspectos que me são familiares.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Ao refletir sobre situações para um problema de trabalho, deixo para criticá-las depois.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Para entender melhor minhas tarefas, as comparo com experiências prévias de trabalho.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Reconheço limitações nas minhas próprias ideias sobre meu trabalho.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Busco um ambiente isolado para poder focar só no problema de trabalho que estiver analisando.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Discuto o problema que estiver resolvendo com meus colegas de trabalho.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Converso mentalmente comigo mesmo, me incentivando a ser criativo no trabalho.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Busco gerar muitas alternativas de solução para um problema.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

ANEXO 2 - LOT-R Brasil

Abaixo você encontrará 11 frases. Assinale na escala o quanto você concorda ou discorda com cada uma delas. A escala varia de 1 (Discordo Plenamente) a 5 (Concordo Plenamente). Não há respostas certas ou erradas. O importante é você responder com sinceridade como se sente com relação a cada uma das frases.

1) Diante de dificuldade, acho que tudo vai dar certo.

Discordo Plenamente |_1_|_2_|_3_|_4_|_5_| Concordo Plenamente

2) Para mim é fácil relaxar.

Discordo Plenamente |_1_|_2_|_3_|_4_|_5_| Concordo Plenamente

3) Se alguma coisa pode dar errado comigo, com certeza vai dar errado.

Discordo Plenamente |_1_|_2_|_3_|_4_|_5_| Concordo Plenamente

4) Eu sou sempre otimista com relação ao meu futuro.

Discordo Plenamente |_1_|_2_|_3_|_4_|_5_| Concordo Plenamente

5) Eu gosto muito dos meus amigos.

Discordo Plenamente |_1_|_2_|_3_|_4_|_5_| Concordo Plenamente

6) Eu considero importante me manter ocupado.

Discordo Plenamente |_1_|_2_|_3_|_4_|_5_| Concordo Plenamente

7) Em geral, eu não espero que as coisas vão dar certo para mim.

Discordo Plenamente |_1_|_2_|_3_|_4_|_5_| Concordo Plenamente

8) Eu não me incomodo com facilidade.

Discordo Plenamente |_1_|_2_|_3_|_4_|_5_| Concordo Plenamente

9) Eu não espero que coisas boas aconteçam comigo.

Discordo Plenamente |_1_|_2_|_3_|_4_|_5_| Concordo Plenamente

10) Em geral, eu espero que aconteçam mais coisas boas do que ruins para mim.

Discordo Plenamente |_1_|_2_|_3_|_4_|_5_| Concordo Plenamente

ANEXO 3 – Escala de esperança traço

Instruções: Leia com atenção e circule a opção que você acha a mais adequada.

1) Eu posso pensar em várias formas de lidar com situações difíceis.

Totalmente Falsa _|_1_|_2_|_3_|_4_|_5_| Totalmente Verdadeira

2) Eu me esforço para atingir meus objetivos.

Totalmente Falsa _|_1_|_2_|_3_|_4_|_5_| Totalmente Verdadeira

3) Eu me sinto cansado a maior parte do tempo.

Totalmente Falsa _|_1_|_2_|_3_|_4_|_5_| Totalmente Verdadeira

4) Existem sempre muitas formas de resolver os problemas.

Totalmente Falsa _|_1_|_2_|_3_|_4_|_5_| Totalmente Verdadeira

5) Eu sou facilmente derrotado em discussões.

Totalmente Falsa _|_1_|_2_|_3_|_4_|_5_| Totalmente Verdadeira

6) Eu posso pensar em muitas formas de conseguir as coisas que são muito importantes para a minha vida.

Totalmente Falsa _|_1_|_2_|_3_|_4_|_5_| Totalmente Verdadeira

7) Eu me preocupo com a minha saúde.

Totalmente Falsa _|_1_|_2_|_3_|_4_|_5_| Totalmente Verdadeira

8) Mesmo quando os outros desistem, eu sei que posso encontrar alguma forma de resolver os problemas.

Totalmente Falsa _|_1_|_2_|_3_|_4_|_5_| Totalmente Verdadeira

9) Minhas experiências no passado me prepararam bem para enfrentar o futuro.

Totalmente Falsa _|_1_|_2_|_3_|_4_|_5_| Totalmente Verdadeira

10) Eu tenho tido muito sucesso na vida.

Totalmente Falsa _|_1_|_2_|_3_|_4_|_5_| Totalmente Verdadeira

11) Frequentemente eu fico me preocupando com alguma coisa.

Totalmente Falsa _|_1_|_2_|_3_|_4_|_5_| Totalmente Verdadeira

12) Eu atinjo os objetivos que estabeleço para mim.

Totalmente Falsa _|_1_|_2_|_3_|_4_|_5_| Totalmente Verdadeira

ANEXO 4 – Termo de Consentimento Livre e Esclarecido

Universidade Federal do Rio Grande do Sul
Instituto de Psicologia
Programa de Pós-Graduação em Psicologia
Mestrado em Psicologia

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

Pelo presente Consentimento, declaro que fui informado, de forma clara e detalhada, dos objetivos e da justificativa do presente Projeto de Pesquisa, que busca verificar se o desempenho profissional pode ser predito pelos construtos criatividade, otimismo e esperança. Tenho o conhecimento de que receberei resposta a qualquer dúvida sobre os procedimentos e outros assuntos relacionados com esta pesquisa; terei total liberdade para retirar meu consentimento, a qualquer momento, e deixar de participar do estudo, sem que isto me traga qualquer prejuízo.

Concordo em participar deste estudo e entendo que não serei identificado e que se manterá o caráter confidencial das informações registradas relacionadas com a minha privacidade. Meu anonimato será preservado e serei identificado pelo pesquisador por um número. As informações obtidas serão arquivadas e mantidas em sigilo pelos próximos cinco anos no Laboratório de Mensuração, localizado no Instituto de Psicologia da UFRGS. Após este período todo o material será destruído.

Fui informado de que serão aplicados instrumentos durante o horário de trabalho e que não se prevê nenhum tipo de risco para quem participar da pesquisa. O pesquisador responsável por este Projeto de Pesquisa é o Professor Dr. Cláudio S. Hutz, que poderá ser contatado pelo telefone 33085246 ou pelo e-mail hutzc@terra.com.br. Esclarecimentos adicionais, também, poderão ser obtidos no Comitê de Ética em Pesquisa da UFRGS pelo telefone 33085441.

Data: / /

Nome e assinatura do participante: _____

Nome e assinatura do pesquisador: _____