

CAPITAL PSICOLÓGICO E COMPORTAMENTO EMPREENDEDOR: UMA ANÁLISE DA TRAJETÓRIA DE MULHERES EMPREENDEDORAS

Luciano Gonçalves de Lima¹
Vânia Maria Jorge Nassif²

Resumo: Este artigo tem por objetivo identificar quais componentes do constructo do Capital Psicológico influenciam no comportamento empreendedor. A pesquisa é qualitativa de caráter exploratório e contou com a participação de mulheres que integram o Conselho da Mulher Empresária de Paranavaí-PR. A participação das respondentes se deu por meio das reuniões quinzenais do Conselho, onde foi possível observar a atuação individual e também coletiva, procurando compreender os aspectos relacionados às suas práticas e ações frente ao negócio. Posteriormente, quatro integrantes aceitaram participar da pesquisa individualmente por meio de entrevista os quais as mesmas discutiram sobre suas trajetórias empreendedoras. Os dados foram tratados por meio da análise de conteúdo e os resultados revelam que o comportamento empreendedor pode ser orientado pela presença dos componentes do Capital Psicológico visto que as empreendedoras ao longo da existência do seu negócio vivenciaram fases em que foi percebida a superação dos desafios através da presença de uma capacidade psicológica positiva.

Palavras-chave: Capital Psicológico. Comportamento Empreendedor. Mulheres Empreendedoras.

¹ Doutorando em Administração pela Universidade Nove de Julho-UNINOVE. [Email: lucyano_lima@yahoo.com.br](mailto:lucyano_lima@yahoo.com.br)

² Psicóloga, Professora e Pesquisadora da Universidade Nove de Julho-UNINOVE. Email.vania.nassif@gmail.com

Organizadores:



ANEPEPE
Associação Nacional de Estudos
em Empreendedorismo e Gestão
de Pequenas Empresas

Realizadores:



1 Introdução

Empreendedores de sucesso na concepção de Baron, (1998) para obter eficácia em suas ações, devem possuir alto grau de resistência mental para decidir e tomar decisões estratégicas, na criação e desenvolvimento de novas empresas. Csikszentmihalyi (2004) conceitua resistência mental, dentro dos parâmetros do capital social-psicológico, os recursos psíquicos que podem ser extraídos a fim de enfrentar os desafios emocionais do momento.

No contexto de mulheres empreendedoras estudos têm abordado questões relevantes na busca de melhor entender esse fenômeno, como o processo de criação de empresas por mulheres (Machado et al., 2003) os problemas encontrados ao longo da trajetória empreendedora (Alperstedt, Ferreira, & Serafim, 2014), a subjetividade das mulheres empreendedoras (Ferreira & Nogueira, 2013), o conflito trabalho-família (Strobino & Teixeira, 2014), o perfil e as características das empreendedoras (Carreira et al., 2015).

Neste estudo o Capital Psicológico é o alicerce para discutir o comportamento empreendedor de mulheres haja vista que o capital psicológico para Jessen e Luthans (2006) é dito para definir "quem é você". Luthans e Youssef (2004) sugerem que a combinação de autoeficácia, otimismo, esperança, e resiliência que formam o constructo do Capital Psicológico, atuam em sinergia para construir capital psicológico dentro dos indivíduos. Pessoas com alto nível de autoeficácia tendem a estabelecer metas desafiadoras e persistem para a realização de seus objetivos, mesmo sob circunstâncias difíceis e estressantes. Além disso, estudos realizados por Baum, Locke e Smith (2001), Baum e Locke (2004), e Hmieleski e Corbett (2008) identificaram uma relação positiva entre a autoeficácia dos empreendedores e o crescimento de suas empresas. Da mesma forma, Forbes (2005) e Anna, Chandler, Jansen e Mero (2000) apontam em seus estudos que os empreendedores com autoeficácia elevada têm probabilidade de definir expectativas de crescimento desafiador para as suas empresas e persistir nos seus esforços de liderança para a realização dessas metas.

Carver e Scheier (2003) assinalam que os otimistas tipicamente enfrentam o desafio apresentado a eles, persistindo na busca de seus objetivos. A esperança tem sido muitas vezes vista como um mecanismo de enfrentamento para lidar com eventos estressantes (Alexander e Onwuegbuzie, 2007). A expectativa, por sua vez, é percebida de igual importância dentro do contexto do empreendedorismo, por desencadear o estabelecimento de metas e planejamento para o futuro, imaginando os múltiplos caminhos para atingir os objetivos. Além disso, reage positivamente a cada surpresa identificando os fatores críticos de sucesso para os empreendedores, como tem sido demonstrado nos trabalhos sobre bricolagem empresarial (Baker e Nelson, 2005) e comportamento de improvisação empreendedor (Hmieleski & Corbett, 2006). Certamente, a capacidade para recuperar possíveis adversidades vivenciadas é fundamental que empreendedores persistam em face de alto risco e condições restritas de recurso (Markman, Baron, & Balkin, 2005). Ainda que haja poucas pesquisas realizadas sobre o tema resistência psicológica dos empreendedores, é fato que ser perseverante e persistente tem sido pensado para ser uma característica-chave do comportamento empreendedor.

Sob estas perspectivas, o Capital Psicológico na composição do seu constructo apresenta o otimismo, a esperança, a autoeficácia e a resiliência como elementos essenciais ao alcance de objetivos. Sendo assim suscitou o intento em explorar e conhecer afinidades entre o perfil empreendedor e o Capital Psicológico de mulheres empreendedoras. Por outro lado, estudos que associa o comportamento empreendedor com diferentes constructos e variáveis, como por

exemplo, a motivação, é de indiscutível relevância. A influência da motivação no desempenho pode ser explicada por constructos psicológicos que abordam características de personalidade, conforme Kets de Vries, (1977) que discute o *locus* de controle; McClelland, 1961, que aborda a necessidade de realização; Bandura (1997) que propõe reflexões sobre a autoeficácia e Baron (2000, 2008) que trata dos processos cognitivos. É fato o crescente número de publicações que aborda o empreendedorismo por mulheres, sobretudo, a atuação das mesmas frente aos seus negócios. Mas também é percebido que pesquisas que tratam do empreendedorismo por mulheres sob a perspectiva do capital psicológico são ainda incipientes, o que justifica a importância desta pesquisa, que poderá trazer contribuições significativas para a área.

Face ao apresentado, este artigo tem por objetivo identificar quais são os componentes do constructo do Capital Psicológico que influenciam no comportamento empreendedor. Com vistas a alcançar o objetivo, esta pesquisa contará com a participação de mulheres que integram o Conselho da Mulher Empresária de Paranaíba-PR. Em princípio, a pesquisa contou com a participação das respondentes nas reuniões quinzenais do Conselho, onde foi possível observar a atuação individual e também coletiva, procurando compreender os aspectos relacionados às suas práticas e ações frente ao negócio e também a atuação no Conselho. Posteriormente, quatro integrantes aceitaram participar da pesquisa individualmente, relatando suas experiências e trajetórias empreendedoras, o que possibilitou o aprofundamento do conhecimento das características chave do comportamento empreendedor.

Este artigo está estruturado em quatro partes, além desta introdução. Na primeira parte, discutimos os aspectos conceituais do Capital Psicológico, o empreendedorismo por mulheres, suas características e comportamentos. Na sequência, os procedimentos metodológicos da pesquisa, os resultados e as considerações finais. Além disso, sugerimos recomendações de novos estudos e as limitações desta pesquisa.

2 Capital Psicológico: Aspectos Conceituais

O comportamento organizacional positivo que dá origem ao Capital Psicológico é definido por Luthans (2002a, p.59) como “o estudo e aplicação dos pontos fortes, recursos humanos e capacidades psicológicas positivamente orientadas que podem ser medidas, desenvolvidas e geridas de forma eficaz para a melhoria do desempenho”. Seligman e Csikszentmihalyi (2002) em suas pesquisas deram enfoque nas mudanças que poderiam ocorrer com a psicologia tradicional (aquela que se preocupava somente com acontecimentos ruins na vida) através da psicologia positiva. A partir dessas pesquisas surgiu uma nova fonte de estudo dentro da psicologia, chamada psicologia positiva, centrada nos estudos das forças, das virtudes e dos aspectos mais positivos da vida, com vista ao desenvolvimento da autorrealização e do significado de vida das pessoas já saudáveis e felizes. O comportamento organizacional é oriundo da psicologia positiva, cujo capital psicológico teve origem (Seligman, 2005). Seguindo a linha de estudos de Seligman que visa os pontos fortes do indivíduo, Luthans (2002a) assinala a necessidade de verificar e relacionar o comportamento organizacional positivo às mudanças que podem ocorrer nas organizações através desse comportamento.

É fato que desde os primórdios da história das organizações, empreendedores e empresas sempre estiveram condicionadas a buscar retorno ao seu investimento focando-se apenas no Capital Financeiro e o Capital Físico (Lopes, 2008). Com o decorrer do tempo outras formas de capitais foram tomando lugar de importância nas organizações, como o Capital Social e o Capital Humano com vistas a criar valor às organizações (Antunes, Caetano & Cunha, 2013). Tais ciências concentraram-se no “estudo e aplicação das capacidades e forças psicológicas positivamente orientadas, que podem ser medidas, desenvolvidas e eficazmente geridas para incrementar o desempenho no trabalho” (Luthans, 2002a, p.59). Na Figura 1 adaptado de Antunes, Caetano e Cunha, (2013, p.5) apresentamos os fatores que distinguem o Capital Humano, o Capital Social e o Capital Psicológico.

CAPITAL HUMANO	CAPITAL SOCIAL	CAPITAL PSICOLÓGICO
Refere-se ao que o indivíduo sabe e às suas capacidades e competências	Refere-se a quem o indivíduo conhece	Refere-se a quem o indivíduo é e no que pode se tornar.
Ênfase nas perícias, nas capacidades, competências e conhecimento.	Ênfase nas redes sociais do indivíduo.	Ênfase nas capacidades psicológicas e no potencial do indivíduo.
Focaliza passado e presente	Focaliza no passado e no presente	Focaliza no presente e no futuro.
Remete para fatores diversos, derivados da experiência e educação.	Remete para fatores ligados às relações sociais	Circunscrito a capacidades psicológicas positivas, encaradas como estados.
Operacionalizado através de <i>proxies</i> , como a educação e a experiência profissional	Operacionalizado através de <i>proxies</i> , como confiança, os recursos facultados pelas redes sociais e as regras/normas que regulam a ação social	Operacionalizado através de quatro capacidades psicológicas positivas: autoeficácia, esperança, otimismo e resiliência.
Os principais mecanismos de gestão são o recrutamento e seleção de pessoal, a formação e o desenvolvimento, o <i>coaching</i> , a memória e rotação de tarefas.	Os principais mecanismos de gestão são a abertura dos canais de comunicação, o desenvolvimento de programas que promovam o equilíbrio vida-trabalho e equipas de trabalho multifuncionais.	São propostos mecanismos de gestão específica para cada capacidade psicológica.

Figura 1: Fatores que distinguem capital humano, capital social e capital psicológico.

Fonte: Adaptado de Antunes, Caetano e Cunha, (2013, p.5).

Enquanto o capital social está associado às questões sociais e culturais, o capital humano versa sobre as questões voltadas ao conhecimento, capacidades, educação e experiência. E o Capital Psicológico, por sua vez, representa quem os indivíduos são e em quem podem se tornar. (Antunes, et al, 2013; Lopes, 2008; Luthans, 2002a; Luthans, Youssef (2007)

2.1 Definindo Capital Psicológico

O Capital Psicológico (*PsyCap*), principal objeto de estudo do comportamento organizacional positivo (COP) é definido como fator psicológico de positividade, sendo composto por um conjunto integrado de diversas capacidades psicológicas positivas, chamado também de Capital Psicológico Positivo (Luthans; Youssef & Avolio, 2007).

Para Luthans, Youssef & Avolio, (2007), Luthans & Youssef (2004) o Capital Psicológico produz um estado de acréscimo psicológico em que a pessoa apresenta uma elevada confiança

para despende o esforço necessário para ser bem sucedida em tarefas desafiantes, faz atribuições positivas acerca dos acontecimentos que vão suceder no presente e no futuro, manifesta perseverança em relação aos objetivos definidos, e quando necessário, apresenta-se capaz de redirecionar os meios para atingir os fins, revelando a capacidade para recuperar e lidar com as adversidades.

Sendo assim, o Capital Psicológico é formado por um constructo de quatro capacidades psicológicas: autoeficácia, otimismo, esperança e resiliência, que juntas atingem os critérios do comportamento organizacional positivo (Luthans, Youssef & Avolio, 2007). A Figura 2 apresenta as dimensões do capital psicológico a fim de explicitar seu entendimento.

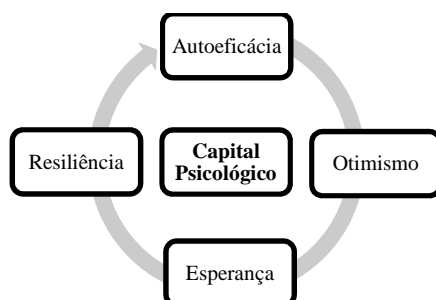


Figura 2: Modelo das dimensões do Capital Psicológico

Fonte: Elaborado pelos autores.

A autoeficácia citada por Bandura (1982) encontrado nos estudos de Luthans (2002a) significa qual é a melhor forma que o indivíduo pode utilizar para lidar com situações esperadas, visando alcançar suas metas e objetivos. Para Luthans & Youssef (2004) a autoeficácia é definida como a confiança de se acreditar na própria capacidade de mobilizar recursos cognitivos para obter recursos específicos. Para os mesmos autores, a autoeficácia mantém relação positiva entre desempenho e motivação, visando que os indivíduos que a possuem estão abertos e dispostos a enfrentar desafios para alcançar um resultado que desejam com sucesso. O processo de autoeficácia tende a afetar positivamente o indivíduo antes mesmo de escolherem suas opções e seus esforços, pois este estado inicial tem pouco a ver com as capacidades do indivíduo e sim com a forma como eles acreditam que possam usar essas capacidades e recursos para atingir seus objetivos (Lopes, 2008). De acordo com Page & Donohue (2004) a autoeficácia oferece benefícios aos indivíduos como coragem para enfrentar desafios e força de vontade em despende esforços buscando um resultado de sucesso.

A esperança de acordo com Palma, Cunha e Lopes (2007) é um requisito importante na conquista da felicidade e bem-estar, refletindo no desempenho do indivíduo dentro da organização. Para Luthans, Luthans e Luthans (2004) a esperança fornece uma visão otimista e encorajadora perante a vida, possibilitando a motivação e disposição na realização das atividades organizacionais. Nos estudos de Snyder (2000) citado por Luthans, Youssef e Avolio (2007) a esperança é descrita como um estado cognitivo ou de pensamento no qual um indivíduo possa ser capaz de estabelecer expectativas e objetivos estimulantes, mas realistas, procurando através da autodeterminação, energia e percepção de controle interno atingi-los. Para Snyder (2000) ter esperança é confiar que se consegue instituir objetivos, descobrir um modo de consegui-los e motivar-se a si próprio para alcança-lo. A esperança então, nada mais

é que uma determinação a fim de manter as energias necessárias, e a distinção de ações para alcançar os objetivos delineados (Luthans, Avolio, Walumbwa, & Li, 2005).

O conceito de otimismo no âmbito do Capital Psicológico define-se como um estilo atribucional segundo o qual os eventos positivos são atribuídos a causas pessoais, constantes e gerais, enquanto os acontecimentos negativos são interpretados com base em fatores externos, transitório e específicos (Lopes & Cunha, 2005; Scheier & Carver, 2003; Seligman, 1998). O otimismo caracteriza indivíduos que percebem os acontecimentos sempre pelo lado mais favorável, ou como tais acontecimentos podem sempre contribuir para suas vidas, ou seja, não veem suas dificuldades como falhas, mas como uma ocasião oportuna para melhorar seus desempenhos, continuando a encarar o futuro de maneira positiva sempre (Luthans, Luthans & Luthans, 2004; Luthans et.al. 2005; Palma, Cunha & Lopes, 2007; Seligman, & Schulman 1986). Luthans (2002a) define pessoas otimistas como perseverantes perante obstáculos, satisfeitas, possuem elevado nível de ambição, determinam objetivos ambiciosos, além de serem facilmente motivados ao trabalho.

A resiliência, por fim, é a capacidade de um indivíduo em se recuperar perante situações de adversidades, conflitantes, mantendo equilíbrio e responsabilidade, buscando além das capacidades portadas, a recuperação/superação da adversidade, incerteza, falhas e mudanças em tarefas de maior responsabilidade (Luthans, 2002a; Luthans, & Youssef, 2004). Luthans, Luthans e Luthans (2004) apresentam a resiliência em seus estudos como uma característica em que pessoas que a possuem são fortes quando entram em contato com situações conflitantes e adversas da vida. Coutu (2002) diz que uma pessoa resiliente desenvolve mecanismos adaptativos que lhe permitem improvisar de forma flexível face a situações inesperadas.

O Capital Psicológico para Jessen e Luthans (2006) é dito para definir "quem é você". Luthans e Youssef (2004) sugerem que a combinação de autoeficácia, otimismo, esperança, e resiliência que formam o constructo do capital psicológico, atuam em sinergia para construir capital psicológico dentro dos indivíduos.

Neste estudo a investigação busca evidências no que concerne conhecer a figura empreendedora feminina através de ações comportamentais que estejam atreladas a conhecer a autoeficácia, otimismo, esperança e enfrentamentos de situações adversas próprias do contexto de gestão organizacional no processo de empreender um negócio. Dessa forma no próximo tópico levantamos características típicas do comportamento empreendedor de mulheres visando dar sustentação e entendimento para esta pesquisa.

2.2 Comportamento Empreendedor por Mulheres: Algumas Evidências

Estudos tem relacionado o comportamento empreendedor com a autoeficácia, motivação e o sucesso de *start-up* (Hopp & Stephan, 2012). Pesquisa desenvolvida por Wilson, Kickul, Marlino, Barbosa e Griffithis (2009) aponta que o comportamento empreendedor de mulheres e a autoeficácia apresentaram relações positivas. Os resultados desse estudo demonstram a importância da autoeficácia empreendedora como um componente-chave para a compreensão do real interesse para empreender. Ainda segundo os autores a influência positiva da educação para o empreendedorismo em autoeficácia foi mais forte para as mulheres que para os homens.

No contexto do empreendedorismo por mulheres estudos tem abordado questões relevantes na busca de melhor entender esse fenômeno, como o processo de criação de empresas por mulheres (Machado et al., 2003) os problemas encontrados ao longo da trajetória empreendedora (Alperstedt, Ferreira, & Serafim, 2014), a subjetividade das mulheres empreendedoras (Ferreira & Nogueira, 2013), o conflito trabalho-família (Strobino & Teixeira, 2014), o perfil e as características das empreendedoras (Carreira et al., 2015).

Estudos apoia a suposição de que homens e mulheres seguem diferentes processos de criação de empresas. As mulheres são mais propensas que os homens a equilibrar os papéis familiares e profissionais, para lidar com conflitos e considerar tempo e espaço em que criam novas empresas (Brush, 1992; Carter et al, 2003; Havenga, 2009). Machado et al. (2003) atribuem às empreendedoras um estilo próprio de gestão por combinarem características masculinas, como iniciativa, coragem e determinação, com características femininas, como sensibilidade, intuição e cooperação. Ao se considerar o empreendedorismo por mulheres, Ferreira e Nogueira (2013) diz que a emoção está na base dos processos de pensamento. Sendo assim, as autoras assinalam que a configuração subjetiva do empreendedorismo para as mulheres está embasada nos sentidos subjetivos associados às suas trajetórias, ao contexto atual e à cultura que envolve a atividade desenvolvida.

Pesquisa desenvolvida pelo projeto GEM (*Global Entrepreneurship Monitor*), que tem como escopo compreender o papel do empreendedorismo no desenvolvimento econômico dos países, aponta que em 2014, no Brasil, o percentual de mulheres à frente de negócios em estágio estabelecido foi de 45% e de homens 55%, expondo assim, que os mesmos podem ser diferentes em aspectos como comportamento, características, influências e motivações, o que pode interferir no desenvolvimento, nos modelos de gestão e na competitividade das empresas.

No processo de gestão, embora ainda fragmentada em teoria, aspectos cognitivos e afetivos são na prática indissociáveis, conforme aponta pesquisa desenvolvida por Nassif, Andreassi, Tonelli e Fleury (2012) ao revelar que mulheres empreendedoras têm uma percepção das suas potencialidades, limitações, desejos e preocupações dentro de um escopo de competências cognitivas e afetivas. Os autores reconhecem a importância e desenvolvimento da percepção oportunidade, e aplicação das competências de liderança nos negócios. Além disso, habilidades interpessoais, compromisso e percepção social são conjuntos de competências empreendedoras que contribuem para o sucesso de seus negócios.

3 Método

Para atingir o objetivo proposto do estudo, optou-se por levantar ações comportamentais de mulheres que estivessem a frente de um negócio como líderes num período de no mínimo cinco anos, no intuito de conhecer seu capital psicológico. Dessa forma entramos em contato com o Conselho da Mulher Empresária de Paranaíba – CME, buscando identificar perfis que correspondessem ao objeto de estudo. A partir desse levantamento foi proposto a realização de entrevista, sob um roteiro semiestruturado para que as mesmas discorressem suas trajetórias empreendedora.

A pesquisa foi classificada como qualitativa, de natureza exploratória, e descritiva. Qualificada segundo Vergara (2000), a pesquisa foi classificada conforme dois critérios básicos: quanto aos meios e quanto aos fins. Quanto aos meios, a pesquisa foi bibliográfica

porque foi baseada em literaturas de diversos autores que conceituam o empreendedorismo, o empreendedorismo por mulheres e o capital psicológico, visto que o intuito do estudo é conhecer o comportamento empreendedor de mulheres a partir do Capital Psicológico. Quanto aos fins, a pesquisa foi exploratória e descritiva. Exploratória porque envolveu entrevistas com pessoas que têm experiências práticas com as situações a serem descritas nessa pesquisa e tem como finalidade básica, esclarecer conceitos para a formulação de abordagens posteriores. E descritiva porque visa descrever a atuação da mulher no mercado de trabalho e o que a conduziu ao empreendedorismo, com o intuito de conhecer o capital psicológico das mesmas.

Foi realizado contato pessoal com a atual presidente do Conselho da Mulher Empresária de Paranaíba-Pr, solicitando autorização para participar das reuniões no CME cuja finalidade foi observar o perfil empreendedor e, selecionar um grupo para participar das entrevistas. A partir desta etapa, identificamos as empreendedoras que se dispuseram participar da pesquisa. Assim, foi marcado dia e horário para a realização das mesmas, com quatro empreendedoras. Todas as entrevistadas demonstraram grande interesse pela pesquisa, agendando horários para a atividade em seus domicílios a fim de que pudessem participar sem serem interrompidas, respondendo as questões com empenho e dedicação. Concederam também autorização verbal e escrita no caso de terem seus nomes publicados.

As entrevistas seguiram um roteiro semiestruturado e procuramos deixar com que as respondentes falassem livremente sobre o que lhes eram perguntados, discorrendo assim sobre suas trajetórias empreendedoras. As entrevistas foram gravadas, a fim de facilitar o processo de transcrição posteriormente. Após as entrevistas, os dados foram tratados por meio da análise de conteúdo e organizados em categorias de respostas (Bardin, 2008).

4 Análise e discussão dos resultados

Os sujeitos da presente pesquisa são quatro mulheres empreendedoras associadas ao Conselho da Mulher Empresária – CME, atuantes em Paranaíba-Pr. Todas as participantes da pesquisa foram presidentes do CME. Por meio do Termo de Livre Consentimento, as participantes da pesquisa autorizaram a divulgação de suas identidades, são elas: Sirley Salete Ribeiro Boareto presidente do CME na gestão 2002/2004. Ágida Araújo Sandri Machado presidente do CME na gestão 2008/2010 e atualmente 2014/2016. Elza Fujii Makino presidente do CME na gestão 2010/2012. Vanilda Aparecida de Souza Wessler presidente do CME na gestão 2012/2014.

Perfil das respondentes

Como dito acima, as empreendedoras participantes da pesquisa autorizaram por escrito a divulgação de seus nomes, bem como de suas empresas. Assim, visando facilitar o entendimento, doravante, seus nomes serão incorporados nesse estudo.

Sirley, casada, dois filhos, dona de casa e empreendedora. Atua no setor de artigos do vestuário (indústria e comércio). Possui ensino superior com formação em Pedagogia

Ágida, casada, dois filhos, empreendedora no ramo de loterias. Possui ensino superior com Bacharelado em Administração de Empresas e Pós-Graduação na área de negócios.

Vanilda, casada, dois filhos, empreendedora no ramo varejista de roupas e acessórios femininos. Possui ensino médio, e cursos de formação na área de negócios.

Elza, casada, dois filhos, empreendedora no ramo de tecidos, cama, mesa e banho. Bacharel em Ciências Jurídicas, com cursos diversos na área de negócios.

A seguir, serão apresentadas as narrativas compiladas dos depoimentos das participantes da pesquisa.

A trajetória de Sirley

A senhora Sirley tem 63 anos, casada, mãe de dois filhos, tem formação superior nasceu na cidade Passo Fundo estado do Rio Grande do Sul de onde migrou ainda criança com seus pais para a região de Paranaíba. Começou a trabalhar muito cedo, visto que a família possuía um hotel e cada um tinha uma atividade no negócio. Sirley sempre estudou e mesmo trabalhando no negócio da família, que mudou de atividade constituindo um armazém num dos bairros da cidade. Formou-se professora e em 1979, foi atuar na área, porém nesta época seu pai manifestou interesse em vender o armazém. Assim, tomou a iniciativa de lecionar e assumir o armazém. O armazém estando sob sua responsabilidade passou por um processo de inovação, reestruturação segundo ela. Iniciando o negócio, logo percebeu que havia um giro maior nesse novo tipo de mercadoria, além da margem de lucro também ser bem maior. Como era professora, foi percebendo a necessidade e oportunamente começou a vender também materiais escolares. A partir daí surgiu a ideia de vender uniformes escolares, incluindo calçados, como congá, bamba (artigos da época). Como a demanda era grande começou a industrializar uniformes escolares, e a pedido da própria clientela começou a introduzir artigos do vestuário, atividade esta que trabalha até os dias atuais. Uma das estratégias apontadas por Sirley foi primar sempre por produtos de preço acessível, mas sempre com qualidade e dessa forma foi expandindo e o espaço tornou-se pequeno para o negócio conforme depoimento da mesma. Sobre o que mais gosta e menos gosta de fazer Sirley disse ser apaixonada pelo processo de venda, o corpo a corpo com o cliente, que as vezes fica comprometido pelo fato de exercer outras obrigações como a de dona de casa e a de gerir o próprio negócio. Pontua que a fábrica toma muito seu tempo, visto que é necessário sempre estar fiscalizando, apesar da mesma ficar localizada na parte superior da loja. Mas o contato com os clientes e a venda é o que a deixa encantada. Ao expor como reage frente aos desafios e obstáculos, a senhora Sirley disse sempre ser muito positiva, comprometida e exigente consigo mesma e com os outros. Tanto que relatou ser uma professora exigente com os alunos e que desempenhava tanto a função de professora como a função de empresária com muita garra. Relata não ser fácil desenvolver duas funções com esmero e que os desafios são constantes na nossa vida e são os mesmos que fortificam, auxiliam e nos tornam autoconfiantes. Alega que é como nas épocas de crise, que servem para buscar novas formas, meios de realizar ações diferentes para atravessá-las. Disse ser muito otimista e que as crises servem para criar e inovar. Sobre o futuro, diz não se ver sem a loja, enquanto tiver forças estará à frente da loja, sempre gerando empregos, sendo útil e honrando seus compromissos. O que mais a motiva no seu negócio é poder estar com as pessoas, se relacionar com as mesmas e poder fazer do seu negócio um espaço onde deixa as pessoas felizes com o produto que vende.

A trajetória de Águida

Águida tem 51 anos, casada, mãe de dois filhos, tem formação superior em Administração de Empresas, e é natural da cidade de Paranaíba. Ingressou no mundo do trabalho como estagiária da Receita Federal 1980, e logo migrou para trabalhar em instituições financeiras. Trabalhou no extinto Banco Bamerindus e foi funcionária do Banco do Itaú de onde saiu em

1984 para trabalhar no setor de loterias e está até o momento. No setor de loterias Águida, começou a trabalhar como funcionária a convite do namorado Paulo (que era funcionário e filho do dono da loteria) que hoje é seu marido. Conta que foi seu primeiro desafio, visto que os pais foram contra, pelo fato que iria trabalhar junto com o namorado. Segundo Águida, naquela época era muito difícil o trabalho em loterias pelo fato da inexistência de tecnologias, tudo era manual. Águida casou-se com Paulo, e continuou sempre estudando. Relata que recebeu muita ajuda do Sebrae através de cursos especializados. O trabalho na loteria exigia muito cumprimento de metas, visto que dependia das vendas dos produtos da loteria. Porém Águida sempre estipulou e alcançou metas altas, o que lhe proporcionou conhecimento e admiração por parte do sogro, gestor da loteria. Em 1988, a Caixa Econômica abriu licitações para a concessão de cinco lojas de lotéricas nas regiões próximas de Paranaíba. Águida preparou documentação e participou da licitação das cinco, foi quando foi surpreendida com o resultado segundo ela. Águida montou todas as lojas, trabalhava de manhã, a tarde e à noite. Deixava as crianças com a empregada, com a mãe e foi superando todos os obstáculos. As lojas foram pagando os investimentos. Passados dois anos, as lojas que ficavam muito longe foram vendidas e as demais centralizadas em Paranaíba. A história de loterias começou conosco com a Loteria Cultura. Para Águida foi fundamental sua formação em Administração, os cursos realizados no Sebrae e a experiência adquirida dos bancos através dos financiamentos. Atribui ainda que o ponto principal desta estrutura foi sua característica de ser arrojada. Hoje as lojas estão em Paranaíba, o filho se formou e ajuda a administrar uma das lojas. Atualmente, as lojas têm contrato com a caixa e praticamente funciona como uma agência bancária. Atribui também parte do sucesso do empreendimento a equipe de funcionários que formou e a base familiar.

Águida relata ser organizada, capaz de antecipar as situações, planeja, define metas e tudo acaba dando certo, as coisas acontecem, é muito otimista segundo ela. Suas propostas para solucionar os problemas quando tesoureira do CME a tornou presidente do CME por duas gestões. Hoje vê o CME como um ponto de encontro entre empresárias para discutir diversos assuntos, o que contribui para enriquecer seu papel de empresária. Sobre o futuro, ela pretende investir em outra atividade que ainda não sabe o que. Diz existir uma inquietação que se transformará em frutos, porém ainda está amadurecendo a ideia. Águida diz que falar em aposentadoria está distante, pois acha não conseguirá se aposentar. Questionada sobre o que mais a motiva ela relatou ser as pessoas, os clientes, o fato de estar com as pessoas. Valoriza muito as amizades e o relacionamento entre as pessoas. E não deixou de citar a sua fé. (Neste momento apresentou a imagem de Nossa Senhora Aparecida exposta num canto do seu escritório).

A trajetória de Vanilda

Vanilda tem 54 anos, casada, mãe de dois filhos, possui formação no Ensino médio, e é natural da cidade de Paranaíba. Começou a trabalhar de balconista/vendedora no comércio, e algum tempo depois abriu seu próprio negócio no mesmo ramo que atuava, por trazer uma bagagem de conhecimento sobre o setor. Atualmente Vanilda completou 30 anos com sua loja e sempre atuando no ramo de confecções femininas. Sobre o que mais gosta de fazer, Vanilda nos relatou que a parte de relações públicas é a que mais lhe encanta, além do processo de compra e venda. Também disse que o corpo a corpo da venda é que lhe dá prazer no trabalho. Sobre os enfrentamentos do processo de gestão, ela relatou que nunca desanima, que sempre

vê uma luz no fim do túnel. O otimismo se faz presente nas suas tomadas de decisões. Sobre o futuro Vanilda tem pretensões de estar à frente da empresa, pois não se vê em casa apenas nas atividades de esposa e mãe. Quer superar essa crise que o país está proporcionando ao seu negócio, visto que não é a primeira crise que passa. Mas gosta do que faz e não troca sua independência financeira por nada. Vanilda relata que hoje a concorrência é muito grande, citando inclusive a *internet* como grande concorrente de seu negócio, sendo assim é preciso estar inovando para se manter na competição. Os resultados são avaliados segundo ela, pelos trinta anos de empresária, pelo trabalho que desenvolveu e desenvolve junto ao CME, buscando sempre alternativas para o comércio, não somente para o seu, mas pelo fortalecimento de todo o comércio em geral, que é o que mantém a o emprego e a vida de tantas pessoas.

A trajetória de Elza

A senhora Elza tem 67 anos, casada, mãe de dois filhos, tem formação superior com Bacharelado em Ciências Jurídicas, nasceu na cidade de Presidente Wenceslau estado de São Paulo de onde veio ainda menina com seus pais para a cidade de Paranaíba. Logo começou a trabalhar na loja dos pais, que assumiria mais tarde. Elza casou-se em 1956 e assumiu a direção da loja. Está à frente do negócio há 45 anos. Questionada sobre o que mais gosta de fazer, afirma que é fazer contato com as pessoas, conversar com as clientes, realizar a venda propriamente dita. Gosta de conhecer a necessidade das pessoas e poder realizar através dos produtos oferecidos pela loja. Gosta de encontrar pessoas, relacionar-se, fazer amizades. Sobre como reagir frente aos desafios, a entrevistada alegou ser otimista, dizendo que quando uma pessoa quer algo, deseja algo isso acontece, porque a pessoa vai atrás e desenvolve meios para isso. Quando se é otimista tudo fica mais fácil, pois as portas se abrem e as dificuldades não ficam tão visíveis. Ela sempre buscou o que quis, e não ficou esperando que as coisas viessem até ela. Relaciona a isso o sucesso que alcançou e a muito trabalho e dedicação também. Acredita na força da mulher. Afirma que as mulheres têm algo a mais, e o mercado de negócios ampliou muito por conta da inserção da mulher nele. Sobre o futuro dona Elza disse que teria que passar o bastão, dispensar mais tempo aos netos, porém não consegue ficar longe da loja. Sobre o que é motivador no trabalho ela relatou ser a amizade, as pessoas que encontra todos os dias no trabalho, os funcionários que mencionou como seus parceiros que estão com ela há muitos anos. A mesma diz não conseguir conviver sem isso, pensa que deixar tudo isso lhe faria muita falta. Sempre gostou de desafios, passou por outras crises e sempre saiu fortalecida, sempre cresceu nas crises, acredita que as crises são oportunidades para a diversificação. Para o futuro espera que os filhos deem continuidade ao seu trabalho e que faça com a mesma garra e valores. Valores estes que herdou dos pais ao assumir o negócio.

Após o relato das trajetórias destas quatro empreendedoras, foi possível construir um quadro a partir das suas falas alinhando suas características e comportamentos aos constructos do Capital Psicológico, como pode ser observado na Figura 3, adotando a teoria que subsidia o constructo ao apontar que o Capital Psicológico para Jessen e Luthans (2006) é dito para definir "quem é você". Luthans e Youssef (2004) sugerem que a combinação de autoeficácia, otimismo, esperança, e resiliência que formam o constructo do Capital Psicológico, atuam em sinergia para construir capital psicológico dentro dos indivíduos.

Constructo do Capital Psicológico a partir da trajetória empreendedora					
		Autoeficácia	Otimismo	Esperança	Resiliência
Empreendedoras	Sirley	-Sou Comprometida e exigente; -Me sinto confiante no que faço.	-Sou muito positiva e apaixonada pelo processo de venda; -Sinto prazer no que faço; - As crises servem para inovar.	- Enquanto eu tiver forças estarei à frente da loja; -Busco caminhos para atingir os objetivos.	-Os desafios são constantes nas nossas vidas; -Passei por crises e saí fortalecida; -Trabalhava em duas atividades ao mesmo tempo.
	Aguida	-Sempre estipulei e alcancei metas altas; -Sou sempre arrojada; -Eu sempre fui muito... vamos fazer? -Sempre criei muitas estratégias, para as metas que eu estipulava;	- Vai dar certo. Porque não tentar? Por que não correr risco? - Eu sou muito otimista; - Nós não temos dinheiro. O que vamos fazer com todas essas lojas? Nós vamos montar afirmou.	-Sou muito organizada, sei antecipar as situações, planejar, definir metas e tudo acaba dando muito certo, as coisas acontecem; -As pessoas têm que ser felizes, trabalhar felizes, se sentir felizes;	-Supero obstáculos para montar as lojas; -Sempre desafiei meus limites; - E atribuo meu sucesso, a minha superação. -Pretendo investir em outra atividade que ainda não sei o que.
	Vanilda	- Eu confio no trabalho que eu desempenho; -Tenho pretensões de sempre estar à frente da empresa.	-O otimismo se faz sempre presente nas minhas tomadas de decisões; -O comércio é minha grande paixão...	-Nunca desanimo, sempre vejo uma luz no fim do túnel; -Eu sempre vejo uma solução quando as coisas não estão bem.	- Temos que nos adaptar as situações, as mudanças; -Já passei por crises e superei.
	Elza	-Relaciono o meu sucesso a muito trabalho e dedicação também; -Eu acredito na força da mulher; -As mulheres têm algo a mais.	-É muito bom encontrar pessoas, relacionar, fazer amizades; - Sou muito otimista, e quando quero algo, isso acontece; - Quando se é otimista tudo fica mais fácil, para que as portas se abrem, e as dificuldades não ficam tão visíveis.	-Como eu já gostava muito do que eu fazia lá, eu assumi totalmente a loja; -Porque você corre atrás e desenvolve meios para isso; -Eu sempre busquei o que eu quis, nunca fiquei esperando que as coisas viessem até a minha pessoa, sempre corri atrás.	-Sempre gostei de desafios; -Passei por outras crises e sempre saí fortalecida; -Cresceu nas crises, e acredito que as crises são oportunidades para a diversificação.

Figura 3 – Comportamento Empreendedor à luz dos Constructos do Capital Psicológico

Fonte: Elaborada pelos autores

A Figura 3 apresentou comportamentos empreendedores das respondentes da pesquisa que formam o Capital Psicológico e que podem ser confrontados com a teoria que embasa esta pesquisa.

Assim, por meio da análise foi possível associar o Comportamento Empreendedor ao constructo do Capital Psicológico, visto que todas as empreendedoras se mostraram autoeficazes ao expor seu comprometimento, sua confiança no desenvolvimento do negócio, suas estratégias para atingir resultados, além da força interior, ao relatarem suas ações frente aos desafios e obstáculos. Esta dinâmica retratada pelas participantes da pesquisa corrobora as pesquisas abordadas neste artigo, ao apontar que a autoeficácia se faz presente quando

mobilizamos recursos cognitivos para obter recursos específicos (Luthans & Youssef, 2004), coragem para enfrentar desafios (Page & Donohue, 2004), componente-chave para a compreensão do real interesse para empreender (Wilson, Kickul, Marlino, Barbosa e Griffithis, 2009).

Outro componente presente no relato das empreendedoras foi o otimismo, visto que as mesmas se mostraram positiva, apaixonadas pelo que fazem, inovaram nas crises, correram riscos, acreditaram nas suas ações e realizaram suas atividades com prazer. Estudos nesta linha vão ao encontro dos resultados da pesquisa ao revelarem que otimistas sempre encaram o futuro de maneira positiva (Luthans, Luthans, Luthans, 2004; Luthans et.al., 2005; Palma, Cunha, Lopes, 2007; Seligman; Schulman, 1986), determinam objetivos ambiciosos, são perseverantes (Luthans, 2002a), persistem na busca de seus objetivos (Carver & Scheier, 2003).

A esperança também foi também um sentimento apresentado no relato das empreendedoras ao exporem que, sempre que possível, buscam caminhos para atingir seus objetivos, antecipam situações, correm atrás, buscam e desenvolvem meios e recursos, planejam, definem metas, nunca desaminam e sempre veem uma luz no fim do túnel. Assim, foi possível contrastar com os estudos cujas pessoas portadoras de esperança lidam e enfrentam com maior facilidade os eventos estressantes (Alexander e Onwuegbuzie, 2007), confiam e conseguem instituir objetivos com motivação para alcançá-los (Snyder, 2000), determinam ações para atingir os objetivos delineados (Luthans, Avolio, Walumbwa, & Li, 2005), e apresentam uma visão otimista e encorajadora perante a vida (Luthans, Luthans & Luthans, 2004).

Por fim foi encontrado resiliência nas empreendedoras visto que as mesmas relataram terem passado por crises e terem saído fortalecidas. Esta força permitiu a superação dos obstáculos, desafiarem seus limites, adaptarem-se as situações adversas e às mudanças. Isso gerou um sentimento positivo, pois alegaram ter, enfrentaram os desafios com mais tranquilidade e buscaram oportunidades nas dificuldades. Assim, pesquisas apontam que um indivíduo resiliente mantém equilíbrio buscando além das capacidades portadas, a recuperação/superação da adversidade, incerteza, falhas e mudanças em tarefas de maior responsabilidade (Luthans, 2002a; Luthans & Youssef, 2004).

Assim, há evidências dos componentes do constructo Capital Psicológico nas empreendedoras visto que as mesmas apresentam autoeficácia, otimismo, esperança e serem resilientes frente ao desafio ao gerirem seus negócios. Ficou claro ainda, que por meio dos relatos foi percebido que o comportamento empreendedor pode ser orientado pela presença do Capital Psicológico já que todas as empreendedoras, ao longo da existência do seu negócio, vivenciaram as fases contando com o recurso da capacidade psicológica positiva (autoeficácia, otimismo, esperança e resiliência), visando a superação dos desafios no processo empreendedor.

5 Considerações finais

Este artigo teve por objetivo identificar se os componentes do constructo do Capital Psicológico estão presente e influenciam no comportamento empreendedor. Ao se considerar o constructo Capital Psicológico unifatorial, cujo pressuposto é o de não dissociar seus componentes, os resultados da pesquisa corroboram com o modelo teórico que embasou este estudo.

Esta pesquisa reforça ainda que, por meio do Capital Psicológico é possível compreender comportamentos empreendedores, trajetórias de empreendedores, independente do gênero, além de confirmar que seus componentes como esperança e otimismo podem contribuir com o enfrentamento dos desafios e que com a autoeficácia é possível desenvolver estratégias e buscar caminhos que conduzem ao sucesso. Outro ponto evidente é que com a capacidade de resiliência os empreendedores podem superar dificuldades em ambientes adversos, fazendo uso deste componente para enfrentarem as ameaças com comportamentos de superação.

Visto o capital Psicológico ser um constructo de grande relevância para estudar o comportamento empreendedor, sugere-se que o mesmo pode ser incrementado em programas de empreendedorismo, fazendo despertar nos envolvidos, capacidades inerentes à sua constituição, cujo objetivo é o de despertar nos mesmos esta potencialidade que poderá trabalhar a favor de seu crescimento e desenvolvimento, contribuindo desta maneira com seu processo empreendedor.

Embora os achados desta pesquisa tenham trazido importantes contribuições, apontamos uma limitação no fato de que a teoria que embasou este estudo ainda é incipiente quando trata dos estudos de comportamento empreendedor, sugerindo a ampliação da amostra, visando expandir o conhecimento da área.

Com base nos achados desta pesquisa, sugerimos ainda a criação de uma escala do constructo do Capital Psicológico que possa mensurar o comportamento empreendedor, contribuindo com as especificidades entre mulheres e homens empreendedores.

Referências

- Alexander E. S., & Onwuegbuzie, A. J. (2007). Academic procrastination and the role of hope as a coping strategy. *Personality and Individual Differences*, 42, 1301-1310.
- Alperstedt, G. D.; Ferreira, J. B.; Serafim, M. C. (2014). Empreendedorismo feminino: dificuldades relatadas em histórias de vida. *Revista de Ciências da Administração*, v.16, n. 40, p. 221-234.
- Anna, A.L., Chandler, G.N, Jansen, & Mero, N.P. (2000). Women business owners in traditional and non traditional industries. *Journal of Business Venturing*, 15:279-303.
- Baker, T., & Nelson, R.E. (2005). Creating something from Nothing: Resource Construction through Entrepreneurial Bricolage. *Administrative Science Quarterly* 50(3), 329.
- Antunes, A, Caetano, A. & Cunha, M. P. (2013). O papel do capital psicológico na criação de valor para as organizações. *Revista Portuguesa e Brasileira de Gestão*. 12 (3), 2-10
- Bandura, A. (1982). Self-efficacy mechanism in human agency, *American psychologist*, vol. 37, n. 2, Stanford University.
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. New York: W. H. Freeman.
- Bardin, L. (2008). *Análise de conteúdo*. Lisboa, Edições 70.
- Baron, R. A. (1998). Cognitive mechanisms in entrepreneurship: why and when entrepreneurs think differently than other people. *Journal of Business Venturing*, 13.
- Baron, R.A. (2000). Psychological perspectives on entrepreneurship: Cognitive and social factors in entrepreneurs' success. *Current Directions in Psychological Science*, 9,15-18.
- Baron R.A. (2008). The role of affect in the entrepreneurial process. *Acad. Manag. Rev.* 33(2):328-40.

- Baum, J.R., & Locke, E.A., Smith, K. G. (2001). A Multidimensional Model of Venture Growth. *The Academy of Management Journal*, Vol. 44, No. 2, pp. 292-303.
- Baum, J.R., & Locke, E.A. (2004). The relationship of entrepreneurial traits, skill, and motivation to subsequent venture growth. *Journal of Applied Psychology*, 89, 587-598.
- Brush, C. (1992). Research on women business owners: Past trends, a new perspective and future directions. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 16, 05-26.
- Carreira, S. S., Franzoni, A. B., Esper, A. J. F., Pacheco, D. C., Gramkow, F. B., & Carreira, M. F. (2015). Empreendedorismo feminino: um estudo fenomenológico. *NAVUS - Revista de Gestão e Tecnologia*, 5(2), 6-13.
- Carter, N.M., Gartner, W.B., Shaver, K.G., & Gatewood, E.J. (2003). The career reasons of nascent entrepreneurs. *Journal of Business Venturing*, 18, 13-39.
- Csikszentmihalyi, M. (2004). *Vivre: la psychologie du bonheur*. Paris: Robert Laffont.
- Carver, C.S. & Scheier, M.F. (2001). Optimism, Pessimism, and Self-Regulation. In Chang, Edward C. (ed). *Optimism & Pessimism implications for Theory, Research, and Practice*, (31-52), *American Psychological Association*, Washington, DC.
- Coutu, D. L. (2002). How Resilience Works. *Harvard Business Review*, v80 n5 p46-48,50,52,55.
- Ferreira, J. M.; Nogueira, E. E. S. (2013). Mulheres e suas histórias: razão, sensibilidade e subjetividade no empreendedorismo feminino. *Revista de Administração Contemporânea*, v. 17, n. 4, p. 398-417.
- Forbes, D.P. (2005). The effects of strategic decision making on entrepreneurial self-efficacy. *Entrepreneurship Theory and Practice*, p.599-626.
- Global Entrepreneurship Monitor (2014). *Empreendedorismo no Brasil 2014: relatório executivo*. Curitiba: IBQP.
- Havenga, W. (2009). Gender and age differences in conflict management with small businesses. *South African Journal of Human Resource Management*, 6(1), 22-28.
- Hmieleski, K. M., & Corbett, A. C. (2006). A Study of Entrepreneur Improvisational Behavior: Implications for Performance and Satisfaction. *Paper presented at the Academy of Management (AoM) Conference in Atlanta, GA*.
- Hmieleski, K. M., & Corbett, A. C. (2008). The contrasting interaction effects of improvisational behavior with entrepreneurial self-efficacy on new venture performance and entrepreneur work satisfaction. *Journal of Business Venturing*, 23(4), 482-496.
- Hopp, C., Sthepan, U. (2012). The influence of socio-cultural environments on the performance of nascent entrepreneurs: Community culture, motivation, self-efficacy. *Entrepreneurship & Regional Development*, Vol. 24, Nos. 9-10, 917-945
- Jensen, S., Luthans, F. (2006), 'Entrepreneurs as authentic leaders: impact on employees' attitudes', *Leadership & Organization Development Journal*, vol. 27 no. 8, pp. 646-666
- Kets de Vries, M. F. R. (1977). The entrepreneurial personality: A person at the crossroads. *Journal of Management Studies*, 14(1),34-57.
- Lopes, L.M.P. (2008). Good vibrations: Optimism, social network position and resource-attraction capability. *Universidade Nova de Lisboa*.
- Lopes M.P., Cunha M.P. (2005). Mindpower: O valor do capital psicológico positivo. *RH Magazine* 41, 30-41

- Luthans, F. (2002a). The need for and meaning of positive organizational behavior. *Journal of Organizational Behavior*, v.23, p. 695-706.
- Luthans F, Avolio B, Walumbwa F, Li W. (2005). The psychological capital of Chinese workers: Exploring the relationship with performance. *Management and Organization Review*, 1, 247–269.
- Luthans, F., Luthans, K., & Luthans, B. (2004). Positive psychological capital: Going beyond human and social capital. *Business Horizons*, 47(1): 45-50.
- Luthans, F., & Youssef, C. M. (2004). Human, social, and now positive psychological capital management: Investing in people for competitive advantage. *Organizational Dynamics*, 33: 143–160.
- Luthans, F., & Youssef, C. M. (2007). Emerging positive organizational behavior. *Journal of Management*, 33: 321-349.
- Luthans, F., Youssef, C. M., & Avolio, B. J. (2007). Psychological capital: Developing the human competitive edge. Oxford, UK: Oxford University Press.
- Machado, H. V.; ST-CYR, L.; Mione, A.; Alves, M. C. M. (2003). O processo de criação de empresas por mulheres. *RAE-eletrônica*, v. 2, n. 2, p. 1-22.
- McClelland, D. C. (1961). *The achieving society*. Princeton, NJ: D. Van Nostrand.
- Markman, G.D., Baron, R.A., & Balkin, D.B. (2005). Are perseverance and self-efficacy costless? Assessing entrepreneurs' regretful thinking. *Journal of Organizational Behavior*, 26(1), 1-19
- Nassif, V.M.J., Andreassi, T., Tonelli, M.J., Fleury, M.T.L. (2012). Women entrepreneurs: Discussion about their competencies. *African Journal of Business Management*, Vol.6 (1)
- Page, L.F. & Donohue, R. (2004). Positive psychological capital: a preliminary exploration of the construct. Monash University, Business and Economics. *Working Paper*, 51/04.
- Palma, P.J., Cunha, M.P., & Lopes, M.P. (2007). Comportamento organizacional positivo e empreendedorismo: Uma influência mutuamente vantajosa. *Comportamento Organizacional e Gestão*, 12(1).
- Scheier, M.F., Carver, C.S. (2003). Goals and confidence as self-regulatory elements underlying health and illness behavior. In Cameron, L. D. & Leventhal H. (Eds). *The self-regulation of health and illness behaviour*, (17-41). Routledge. New York.
- Seligman, M. E. P. (1998). Positive social science. *APA Monitor*, 29(4), 2, 5.
- Seligman, M. P. & Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive Psychology: An introduction. *American Psychologist*, 55 (1), 5-14.
- Seligman, M. E. P. & Schulman, P. (1986). Explanatory style as a predictor of productivity and quitting among life insurance sales agents. *Journal of Personality and Social Psychology*, 50, 832-83.
- Snyder, C. R. (2000). Handbook of hope. San Diego: *Academic Press*.
- Strobino, M. R. C.; Teixeira, R. M. (2014). Empreendedorismo feminino e o conflito trabalho família: estudo de multicasos no comércio de material de construção da cidade de Curitiba. *Revista de Administração*, v. 49, n. 1, p. 59-76, 2014.
- Vergara, S. C. (2000). Gestão de pessoas. 2. Ed. São Paulo: Atlas.
- Wilson, F., Kickul, J., Marlino, D., Barbosa, S. D., Griffiths, M. D. (2009). An analysis of the role of gender and self-efficacy in developing female entrepreneurial interest and behavior. *Journal of Developmental Entrepreneurship*, Vol. 14, No. 2, 105–119