



Revista Administração em Diálogo

E-ISSN: 2178-0080

radposadm@pucsp.br

Pontifícia Universidade Católica de São

Paulo

Brasil

da Silva Souza, Warton; Matias Siqueira, Mirlene Maria; do Carmo Fernandes Martins,  
Maria

Análise da interdependência do capital psicológico, percepções de suporte e bemestar  
no trabalho

Revista Administração em Diálogo, vol. 17, núm. 2, 2015, pp. 151-184

Pontifícia Universidade Católica de São Paulo

São Paulo, Brasil

Disponível em: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=534654461008>

- ▶ Como citar este artigo
- ▶ Número completo
- ▶ Mais artigos
- ▶ Home da revista no Redalyc

redalyc.org

Sistema de Informação Científica

Rede de Revistas Científicas da América Latina, Caribe, Espanha e Portugal  
Projeto acadêmico sem fins lucrativos desenvolvido no âmbito da iniciativa Acesso Aberto

# Análise da interdependência do capital psicológico, percepções de suporte e bem-estar no trabalho

*Analysis of interdependence of psychological capital, perceptions of support and well-being at work*

Warton da Silva Souza<sup>1</sup>

Mirlene Maria Matias Siqueira<sup>2</sup>

Maria do Carmo Fernandes Martins<sup>3</sup>

## Resumo

O objetivo deste estudo foi estudar a interdependência de algumas variáveis do comportamento organizacional, testando um modelo conceitual composto do capital psicológico, percepções de suporte e bem-estar no trabalho. Os participantes foram 152 trabalhadores que atuavam em organizações públicas e privadas. Como instrumento para coleta de dados foi utilizado um questionário de autocompletamento composto de seis escalas que mediram as variáveis da pesquisa. Os resultados obtidos demonstraram que os níveis das três dimensões de bem-estar no trabalho são impactados diretamente pelas percepções de suporte e estes por sua vez são influenciados pelo capital psicológico.

**Palavras-chave:** Capital Psicológico, Percepção de Suporte, Bem-Estar no Trabalho.

## Abstract

*The objective of this study was to investigate the interdependence of some variables of organizational behavior by testing a conceptual model composed of psychological capital, perceptions of support and well-being at work. The participants were 152 workers who worked in public and private organizations. As an instrument for data collection used a self-administered questionnaire composed of six scales that measured the research variables. The results showed that levels of the three dimensions of well-being at work is directly impacted by perceptions of support and these in turn are influenced by psychological capital.*

**Keyword:** Psychological Capital, Perception Support, Well-being at Work.

<sup>1</sup> wartonsilva@uft.edu.br, Brasil. Professor da Universidade Federal do Tocantins – UFT. Doutorando em Administração na Fundação Educacional Inaciana Padre Sabóia de Medeiros – FEI. Av. Paraguai, s/n, Bairro da Cimba, CEP: 77824-838 - Araguaína, TO – Brasil.

<sup>2</sup> mirlenesiqueira@uol.com.br, Brasil. Professora da Universidade Metodista de São Paulo – UMESP. Doutora em Psicologia pela Universidade de Brasília – UNB. Rua Alfeu Tavares, 149, Rudge Ramos, CEP: 09641-000 – São Bernardo do Campo, SP – Brasil.

<sup>3</sup> mcf.martins@uol.com.br, Brasil. Professora da Universidade Metodista de São Paulo – UMESP. Doutora em Psicologia pela Universidade de Brasília – UNB. Rua Alfeu Tavares, 149, Rudge Ramos, CEP: 09641-000 – São Bernardo do Campo, SP – Brasil.

Recebido em 18.02.2014

Aprovado em 17.04.2014

## Introdução

Os estudos do comportamento organizacional tinham como principais objetos de pesquisa investigar nos indivíduos e nos grupos de trabalho aspectos estritamente relacionados com os papéis previstos e restritos aos limites do dever funcional (SIQUEIRA; GOMIDE JR; OLIVEIRA, 2001; SOBRINHO; PORTO, 2012). Desta forma, as investigações do comportamento organizacional que tem por objetivo compreender as relações e interações entre o comportamento do indivíduo e a organização em que trabalha tem obtido o interesse dos gestores na atualidade, pois uma grande quantidade de pesquisas vem mostrando que as variáveis estudadas no comportamento organizacional afetam diretamente o desempenho do trabalhador (LUTHANS; LUTHANS; LUTHANS, 2004; PADOVAM, 2005; MELEIRO, 2005; COVACS, 2006; CHIIZI, 2006; HERNANDEZ, 2007; SOUZA; CONCEIÇÃO, 2013; LASCHINGER; FIDA, 2014).

Para enfrentar o desafio da dinamicidade das organizações modernas ameaçadas por constantes mudanças tecnológicas, as estruturas organizacionais, outrora projetadas para o controle dos seus empregados, têm sido paulatinamente repensadas, para que os empregados assumam maior amplitude em suas funções. A força de trabalho se tornou um foco estratégico, pois dela dependem as organizações para alcançarem as metas estabelecidas. Sem a busca por recursos que propiciem melhorias constantes, fundamentais na luta por sobrevivência, as organizações sucumbem. Para as organizações contarem com uma força de trabalho que apresente habilidades para assumir tarefas cada vez mais complexas, devem recrutar empregados que possuam um capital psicológico elevado (LUTHANS; LUTHANS; LUTHANS, 2004), selecionando trabalhadores com elevados níveis de esperança, otimismo, capacidade de suportar as pressões do dia-a-dia e de alcançar seus objetivos. Como também investir em suporte (EISENBERGER; HUNTINGTON; HUTCHISON; SOWA, 1986; RODRIGUEZ; COHEN, 1998), criando um ambiente organizacional que possa desenvolver nos seus empregados relacionamentos de amizade, respeito e confiança dentro do ambiente de trabalho, dando-lhes apoio quando precisarem. Desenvolvendo tais ações, as organizações possuirão empregados que apresentam vínculos positivos com o trabalho e com sua organização empregadora, ou seja, bem-estar no trabalho (SIQUEIRA;

PADOVAM, 2008). Diante deste contexto, trabalhadores que se sentem envolvidos, satisfeitos e comprometidos com seu trabalho, têm uma maior probabilidade de produzirem resultados satisfatórios.

Face aos desafios organizacionais apresentados, esta pesquisa propõe-se a investigar nas organizações a interdependência do capital psicológico, percepções de suporte e bem-estar no trabalho, pois tais variáveis do comportamento organizacional podem ser utilizadas como ferramentas de gestão, possibilitando que empregados sejam mais proativos e saudáveis, tanto no contexto organizacional como na vida social.

## Bem-Estar no Trabalho

A busca por uma maior compreensão acerca de bem-estar no ambiente de trabalho não é recente, e foi na década de 80 do século XX, que tal fenômeno passou a ser mais focado pelos teóricos da psicologia positiva (DIENER, 1984; RYFF; KEYES, 1995; SELIGMAN; CSIKSZENTMIHALYI, 2000), que direcionaram seus estudos para os aspectos positivos da vida dos indivíduos. Desde então quatro tipos de bem-estar vem sendo estudados: bem-estar subjetivo, bem-estar psicológico, bem-estar social e recentemente o bem-estar no trabalho.

Entre os tipos de bem-estar estudados, o bem-estar no trabalho é o mais novo. Warr (1987) apresentou um modelo teórico que estabelece relação entre as emoções e o estresse no trabalho. No entanto, somente o trabalho de Katwyk, Spector, Fox e Kelloway, (2000) testou o modelo teórico, construindo uma escala para mensurar o construto (Job Related Affective Well-Being Scale - JAWS), compreendendo uma variedade de emoções identificadas como positivas ou negativas no ambiente de trabalho. A JAWS foi adaptada à realidade brasileira por Gouveia, et al., (2008), que nessa versão recebeu o nome de Escala de Bem-Estar Afetivo no Trabalho, formada por dois componentes, sendo eles: afetos positivos e afetos negativos. Além desta, há outra escala desenvolvida no Brasil, a Escala de Bem-Estar no Trabalho (EBET) desenvolvida por Paschoal e Tamayo (2008), sendo um instrumento com três fatores: afetos positivos ( $\alpha=0,93$ ); afetos negativos ( $\alpha=0,91$ ); e realização pessoal e profissional ( $\alpha=0,93$ ).

Neste trabalho será utilizado o modelo teórico de bem-estar no trabalho (BET) desenvolvido por Siqueira e Padovam (2008). O estudo dessas autoras possibilitou o

surgimento de novos rumos de pesquisas. Mesmo antes da publicação deste trabalho, que foi submetido em 2005, já tinham sido realizados diversos trabalhos utilizando tal modelo teórico (PADOVAM, 2005; MELEIRO, 2005; COVACS, 2006; CHIUZI, 2006; HERNANDEZ, 2007). O modelo teórico de BET pode ser melhor compreendido por meio da Figura 1, a seguir.

**Figura 1:** Modelo teórico de bem-estar no trabalho (BET).



Fonte: SIQUEIRA (2009)

Desta forma, o bem-estar no trabalho é descrito pela relação do indivíduo com o trabalho, compreendendo a satisfação no trabalho, que segundo Locke (1976, p. 1300) “é um estado emocional positivo ou de prazer, resultante de um trabalho ou de experiências de trabalho”; o envolvimento com o trabalho, que segundo Lodahl e Kejner (1965, p. 25) seria “o grau em que o desempenho de um indivíduo no trabalho afeta sua autoestima”; e o comprometimento organizacional afetivo, que segundo Mowday, Steers e Porter (1979, p. 225) “é um estado no qual um indivíduo se identifica com uma organização em particular e com seus objetivos”. Os dois primeiros se referem ao vínculo afetivo do indivíduo com seu trabalho e o último, ao vínculo afetivo em relação à organização, local onde trabalha. Como o trabalho representa um tempo tão significativo na vida do trabalhador, faz-se necessário buscar um melhor entendimento sobre as variáveis que seriam responsáveis pelo bem-estar no trabalho (LASCHINGER; FIDA, 2014). A seguir

serão descritos separadamente os três conceitos que compõem o bem-estar no trabalho, pois cada um deles tem ampla conceituação teórica e são variáveis que formam corpos de estudos relevantes no comportamento organizacional.

A satisfação no trabalho tem sido objeto de muitos estudos no decorrer das últimas décadas. No entanto, ainda existem lacunas a serem respondidas principalmente a respeito de quais seriam os fatores preditores da satisfação por parte do indivíduo em relação ao seu trabalho. A busca em conhecer o que gera sentimentos positivos em trabalhadores no ambiente de trabalho é tema corrente em diversos estudos na área do comportamento organizacional. O trabalho mais citado concernente ao assunto é o de Locke (1976), que define satisfação com o trabalho como resultado de uma avaliação positiva decorrente de experiência prazerosa percebida pelo trabalhador em seu ambiente de trabalho. Siqueira e Gomide Jr (2004) apontam satisfação no trabalho como um vínculo afetivo positivo com o trabalho, e definem como aspectos específicos deste vínculo: (1) as satisfações que se obtêm nas relações com as chefias; (2) as satisfações com os colegas de trabalho; (3) as satisfações advindas do salário pago pela organização; (4) as satisfações relativas às oportunidades de promoção ofertadas pela política de gestão da organização; e (5) das satisfações com as tarefas realizadas. Diante de tais dimensões apresentadas pelos autores, vale ressaltar que o conceito de satisfação é multidimensional, que envolve percepção positiva sobre estes cinco domínios específicos no ambiente de trabalho. No trabalho de validação teórica da medida de satisfação no trabalho, Martins e Santos (2006) defendem esta visão multidimensional.

Na década de 60 do século passado, Lodahl e Kejner (1965) definiram envolvimento com o trabalho como o grau em que o desempenho do trabalho afeta a autoestima do trabalhador. Siqueira e Padovam (2008) entendem que o envolvimento com o trabalho proposto por Lodahl e Kejner (1965) pode ser compreendido mais recentemente como um estado de fluxo (CSIKSZENTMIHALYI, 1999). O estado de fluxo ocorre em momentos em que, o que sentimos, desejamos e pensamos se harmonizam. Tais momentos

[...] costumam ocorrer quando alguém encara metas que exigem respostas apropriadas. É fácil entrar em fluxo em jogos de xadrez, tênis ou pôquer, porque eles possuem metas e regras para a ação que tornam possível ao jogador agir sem questionar o que deve ser feito e como fazê-lo. (CSIKSZENTMIHALYI, 1999 p.36).

Ainda na visão de Csikszentmihalyi (1999), o trabalho também produz este estado de fluxo. O mesmo pode ocorrer quando as atividades do trabalho incluem desafios que exigem habilidades especiais, com metas estabelecidas e feedback claros e imediatos. Nessas condições, o trabalho se assemelha à atividade que produz um estado de fluxo, provocando no indivíduo maior envolvimento e transformando a atividade em uma experiência positiva. Assim, poderiam florescer sensações muitas semelhantes às que se experimentam quando alguém pratica seu esporte favorito ou desempenha uma atividade artística (SIQUEIRA; PADOVAM, 2008). Desta forma, o envolvimento com o trabalho apresenta-se como um conceito muito próximo à compreensão de estado de fluxo.

Siqueira e Gomide Jr (2004) apresentam algumas características relevantes para explicar o envolvimento no trabalho por parte do trabalhador, sendo elas os fatores pessoais como a autoestima, a necessidade de crescimento, o lócus de controle, a ética protestante, como também, características da chefia como a delegação de funções, tratando com consideração e melhorando o diálogo com seus trabalhadores. Ainda segundo estes autores, outra característica importante para explicar o envolvimento com o trabalho, diz respeito à compreensão da autonomia do papel desempenhado pelo trabalhador em suas tarefas, com identificação das peculiaridades do cargo. Sabe-se que o envolvimento com o trabalho tende a ser elevado quando o indivíduo percebe maior suporte no ambiente do trabalho, tanto da organização quanto dos colegas de trabalho (SIQUEIRA; PADOVAM, 2008).

No contexto das organizações modernas, existe sempre a busca por trabalhadores que apresentem maior comprometimento com a organização. Diante desta visão, busca-se atender esta crescente demanda das organizações. Nas últimas décadas têm sido realizados inúmeros estudos para compreender os níveis de comprometimento dos trabalhadores dentro das organizações.

O terceiro componente do modelo de bem-estar no trabalho, comprometimento organizacional, é entendido por Mowday, Steers e Porter (1979), como uma identificação do trabalhador com a organização e com seus objetivos. Estes autores desenvolveram o primeiro instrumento de medida de comprometimento organizacional o OCQ – *Organizational Commitment Questionnaire*, tal instrumento foi validado para a realidade

brasileira por Borges-Andrade, Afanasieff e Silva (1989). No entanto, Meyer e Allen (1991) foram quem melhor descreveram um modelo de comprometimento organizacional, apresentando três vertentes para o comprometimento, sendo elas: a afetiva, a calculativa e a normativa. O componente afetivo se relaciona ao grau em que o trabalhador se sente emocionalmente ligado, identificado e envolvido com a organização, levando-o a permanecer na organização por vontade própria. O componente calculativo se refere ao grau em que o trabalhador se mantém ligado à organização devido ao reconhecimento dos custos associados a sua saída, podendo estar associado ao sentimento de elevado sacrifício pessoal para buscar uma nova colocação no mercado de trabalho. O componente denominado normativo se refere ao grau em que o trabalhador apresenta sentimento de obrigação de permanecer na organização, constituindo-se em componente cognitivo de comprometimento organizacional (MEYER; ALLEN, 1991).

O trabalho de Siqueira e Gomide Jr. (2004) aponta a existência de duas vertentes de comprometimento organizacional. A primeira vertente, de natureza afetiva, está baseada no vínculo formado pelo indivíduo com a organização por ter se identificado com os valores e a ética da mesma. A segunda vertente, de origem cognitiva, relaciona-se com as concepções sociológicas e cognitivistas sobre as percepções dos trabalhadores em relação à empresa.

Para a construção do conceito de bem-estar no trabalho somente foi considerado o componente afetivo de comprometimento organizacional (SIQUEIRA; PADOVAM, 2008). O comprometimento afetivo é visto pelos trabalhadores como o senso de pertencimento e identificação com a organização por parte dos empregados. A tendência desses sentimentos é crescer à medida que este trabalhador se envolve com as atividades da organização e persegue os objetivos a serem alcançados (MEYER; ALLEN, 1991).

Na literatura, tem se encontrado muitos trabalhos preocupados com o bem-estar dos trabalhadores. No entanto, há evidências que para estes trabalhadores alcançarem o estado de bem-estar no trabalho, necessitam de suporte. Desta forma, entende-se que o suporte é um forte preditor de bem-estar no trabalho. Diante deste contexto, será tratado a seguir das percepções de suporte.

## Percepções de Suporte

Quando se ouve a palavra suporte, imediatamente tem-se um sentimento de proteção, sustentação e apoio. Segundo Feldman e Cohen (2000), os estudos do suporte no contexto social tiveram início na sociologia, em meados do século XIX, no período da industrialização e migração da população para as áreas urbanas, objetivando manter laços sociais entre os indivíduos. Já na área da saúde, tais estudos iniciaram a partir da década de 70 do século XX, com os trabalhos de Cobb (1976) e Cassel (1976), que estudavam as relações entre suporte e doenças físicas, sendo o suporte social como um amenizador de consequências, beneficiando assim, a saúde dos indivíduos. Na década de 80 do século XX iniciaram os estudos na área organizacional com o trabalho de Eisenberger, et al., (1986) no qual desenvolveram pesquisas sobre suporte organizacional, que será abordado no próximo tópico.

### **Suporte Organizacional**

Atualmente as organizações estão cada vez mais preocupadas em proporcionar melhores condições de trabalho aos seus empregados, tem-se buscado as melhores maneiras possíveis para oferecer um ambiente de trabalho satisfatório, propiciando ao trabalhador crenças de que a organização lhe oferece suporte (SIQUEIRA; PADOVAM, 2007). A percepção de suporte organizacional é um construto definido por Eisenberger, et al., (1986, p. 501) como sendo “as crenças globais desenvolvidas pelo empregado sobre a extensão em que a organização valoriza as suas contribuições e cuida do seu bem-estar”. Rhoades e Eisenberger (2002) identificaram nos seus estudos que a percepção de suporte organizacional está associada a importantes categorias apontadas como fundamentais na relação empresa e empregado, são eles: tratamento justo; suporte da supervisão; recompensas; condições adequadas e favoráveis de trabalho.

De acordo com Eisenberger, et al., (1986) as organizações costumam valorizar empregados que demonstram comprometimento, envolvimento, dedicação e lealdade para com o trabalho e com a organização. Os empregados, por sua vez, buscam organizações para trabalhar que lhes proporcionem bom ambiente de trabalho, atribuições de acordo com as suas competências, reconhecimento do trabalho prestado e lideranças capacitadas. O indivíduo somente desenvolverá a percepção de suporte organizacional se entender que as intenções demonstradas por parte da organização são

sinceras, claras e sem a intenção de manipulação. Desta forma, deve existir uma relação de troca entre o indivíduo e a organização, sendo que essa relação tenha como base as expectativas de reciprocidade entre ambos (EISENBERGER; *et al.*, 1986).

A percepção de suporte organizacional tem se mostrado como preditor direto das dimensões de bem-estar no trabalho, como apresentado nas pesquisas citadas anteriormente. Neste trabalho propõe-se verificar se a percepção de suporte organizacional exerce influência na explicação da variância das dimensões do bem-estar no trabalho. Na sequência deste trabalho será abordada outra percepção de suporte, o suporte social no trabalho.

### **Suporte Social no Trabalho**

Tomando como base os estudos de Rodrigues e Cohen (1998) sobre o suporte social, Gomide Jr., Guimarães e Damásio (2004) desenvolveram estudo sobre o suporte social no ambiente de trabalho. Estes autores definiram suporte social do trabalho como sendo a crença global do empregado de que a organização em que ele trabalha oferece os três tipos de suporte social, sendo eles: informacional, emocional e instrumental (ou também chamado material), necessários para a execução dos trabalhos. Siqueira e Gomide Jr (2008, p.287) definem percepção de suporte social informacional no trabalho como as “crenças do empregado de que a organização empregadora possui uma rede de comunicação comum que veicula informações precisas e confiáveis”; Percepção de suporte social emocional no trabalho como as “crenças do empregado de que na organização empregadora existem pessoas em quem se possa confiar, que se mostram preocupadas umas com as outras, se valorizam e se gostam”; e Percepção de suporte social instrumental no trabalho como as “crenças do empregado de que na organização empregadora o prevê de insumos materiais, financeiros, técnicos e gerenciais”.

O suporte social no ambiente de trabalho pode ser apontado como um antecedente de bem-estar no trabalho (SIQUEIRA; PADOVAM, 2007). Para Padovam (2005) essa percepção por parte dos empregados faz-se capaz de predizer as dimensões de bem-estar no trabalho, pois no momento que os trabalhadores percebem tal suporte da organização, os mesmos são capazes de desenvolver vínculos com o trabalho e com a organização, satisfação no trabalho, envolvimento com o trabalho e comprometimento

organizacional afetivo. Cabe ressaltar que a organização que mantiver suas políticas alinhadas com as propostas de percepção de suporte organizacional, oferecendo aos seus funcionários tratamento justo, apoio das chefias, recompensas organizacionais, boas condições de trabalho, se mostrando preocupada com o bem-estar dos trabalhadores, será vista por seus empregados como uma boa empresa para se trabalhar (SIQUEIRA; PADOVAM, 2007).

A percepção de suporte social no trabalho tem se mostrado como preditor das dimensões de bem-estar no trabalho. Neste trabalho propõe-se ratificar tal resultado já identificado na teoria. Na literatura, os construtos psicológicos das percepções de suportes têm sido bastante investigados, dada sua importância nas relações que os trabalhadores desenvolvem com suas organizações. Desta forma, entende-se que emoções e cognições devem ser observadas e analisadas no contexto organizacional. Diante deste contexto, será tratado a seguir sobre o capital psicológico.

## **Capital Psicológico**

Estudiosos de fenômenos organizacionais demonstravam, num passado recente, forte interesse por aspectos negativos, emergindo uma literatura vasta sobre adoecimento no contexto do trabalho provocado por más condições e precarização do trabalho, bem como atenção aos comportamentos individuais e grupais desviantes dos objetivos organizacionais. Este empenho dos estudiosos por estudar e compreender fenômenos negativos deriva, em parte, da essência da psicologia tradicional, na qual se observava atenção para o tratamento e prevenção de psicopatologias que emergem no ambiente organizacional de trabalho. Baumeister, Bratslavsky, Finkenauer e Vohs (2001) alertam sobre a tendência de associar um quadro positivo com os efeitos da minimização de variáveis negativas no contexto organizacional. Neste contexto, a psicologia positiva emerge como tentativa de romper o viés negativo sobre o desenvolvimento humano através do estudo dos aspectos positivos presentes nos indivíduos (SELIGMAN; CSIKSZENTMIHALYI, 2000). Desta maneira, busca-se ampliar as forças, em vez de se tentar corrigir as fraquezas.

Na área do comportamento organizacional têm-se pesquisado características que permitem uma relação positiva dos trabalhadores com as organizações em que trabalham

e também com o trabalho que desenvolvem (CSIKZSENTMIHALYI, 1999; SIQUEIRA; PADOVAM, 2004; KEYES; HYSOM; LUPO, 2000). No entanto, é nos trabalhos de Luthans (2002a, 2002b) que o valor da psicologia positiva nas organizações é evidenciado. Tomando como base a fundamentação de Seligman, Luthans (2002a, p.59) afirma a necessidade de uma adaptação no comportamento organizacional, propondo o comportamento organizacional positivo (COP) que foi definido como “o estudo e aplicação das capacidades e forças psicológicas positivamente orientadas, que podem ser medidas, desenvolvidas e eficazmente geridas para incrementar o desempenho no trabalho”.

O COP incorporou, além de uma tônica de investigação, um componente mais direcionado para o desenvolvimento dos recursos humanos e da capacidade psicológica dos indivíduos, como também, para a gestão do desempenho nas organizações (LUTHANS; YOUSSEF; AVOLIO, 2007). Neste sentido, o COP firmou-se como área de estudo sendo alvo de medida e de desenvolvimento, pois apresenta uma influência significativa no desempenho dos trabalhadores (LUTHANS; YOUSSEF, 2004). Essa capacidade psicológica foi apresentada como capital psicológico positivo ou capital psicológico (*psycap*) (LUTHANS; YOUSSEF, 2004). No trabalho de Luthans, Luthans e Luthans (2004), são apresentadas as dimensões do capital psicológico: autoeficácia, esperança, otimismo e resiliência. Esses autores ressaltam ainda que cada uma destas capacidades psicológicas são mensuráveis, podem ser desenvolvidas e têm impacto significativo no desempenho do indivíduo. Essas características permitem determinar os critérios pelos quais estes conceitos foram selecionados (PALMA; CUNHA; LOPES, 2007).

No Quadro 1, apresentado a seguir, pode-se verificar as definições conceituais das capacidades psicológicas que compõem o capital psicológico.

**Quadro 1:** Definição conceitual das quatro capacidades psicológicas positivas.

Capacidade	Definição conceitual	Autores
Auto-eficácia	É a crença que o indivíduo detém relativa à sua capacidade para mobilizar recursos cognitivos e o curso de ação necessário para realizar com êxito uma tarefa específica num dado contexto.	Bandura (1997) Stajkovic e Luthans (1998)
Otimismo	É a crença que o indivíduo detém no qual os acontecimentos positivos são atribuídos a causas individuais, permanentes e universais.	Scheier e Carver (1985) Seligman (1998)
Esperança	É a crença que o indivíduo detém de que possui força de vontade e os caminhos para alcançar seus objetivos.	Snyder, Sympson, Ybasco, Borders, Babyak e Higgins (1996)
Resiliência	É a crença que o indivíduo detém que é capaz de se recuperar de situações conflituosas e adversas, mantendo o equilíbrio e a responsabilidade.	Luthans (2002b)

**Fonte:** Desenvolvido pelo autor.

Estas quatro capacidades psicológicas são as que melhor definem o capital psicológico por respeitarem os critérios definidos pelos autores (LUTHANS; LUTHANS; LUTHANS, 2004). Vários estudos, mostrados a seguir, têm apontado a influência positiva que tais capacidades psicológicas têm no desempenho dos indivíduos nas organizações. No estudo realizado com vendedores, Seligman (1998) verificou que os indivíduos mais otimistas tendem a vender significativamente mais, comparando-os com seus colegas menos otimistas. Outro estudo conduzido em diferentes unidades de negócio de um mesmo grupo, Peterson e Luthans (2002) revelaram que nas unidades onde os líderes tinham mais esperança, o desempenho financeiro era significativamente mais elevado e os colaboradores sentiam uma maior satisfação com o trabalho, quando eram comparados com unidades geridas por líderes menos esperançosos. Tal pesquisa indica que estas capacidades psicológicas afetam de forma significativa e positiva o bem-estar no trabalho.

A natureza destas capacidades psicológicas que compõem o capital psicológico é tal que a distinção entre cada uma nem sempre é clara; esperança, por exemplo, pode ser facilmente confundida com otimismo (LASCHINGER; FIDA, 2014). Desta forma é importante explorar as definições utilizadas no modelo e assim explicar melhor seu valor específico, pois Osigweh (1989) argumenta que ter definições claras de conceitos é importante para a melhor construção de pesquisa e teorias organizacionais. A seguir serão apresentadas tais definições adotadas pela teoria, realizando também uma revisão com o intuito de destacar as diferenças entre as mesmas.

O capital psicológico tem se mostrado como preditor de variáveis do comportamento organizacional e também do desempenho, como apresentado nas pesquisas citadas anteriormente. É importante ressaltar que parece não haver publicações que tratam do capital psicológico na literatura nacional. O capital psicológico tem se apresentado na literatura internacional como preditor de atitudes, comportamentos e desempenho, este trabalho propõe de forma aparentemente inédita estudá-lo como preditor direto para percepções de suporte (social no trabalho e organizacional).

Diante a fundamentação teórica apresentada, propõe-se neste estudo o teste das seguintes hipóteses:

H<sub>1</sub>. Existe correlação positiva entre percepção de suporte social no trabalho e percepção de suporte organizacional;

H<sub>2</sub>. Existem impactos positivos de percepção de suporte social no trabalho sobre as três dimensões de bem-estar no trabalho.

H<sub>3</sub>. Existem impactos positivos de percepção de suporte organizacional sobre as três dimensões de bem-estar no trabalho;

H<sub>4</sub>. Existe impacto positivo do capital psicológico sobre percepção de suporte social no trabalho;

H<sub>5</sub>. Existe impacto positivo do capital psicológico sobre percepção de suporte organizacional;

## Método

A escolha dos participantes foi feita por conveniência e para definição da sua quantidade, considerando-se que seria utilizada regressão múltipla hierárquica padrão e *stepwise*, procurou-se atender aos critérios recomendados por Hair, *et al.*, (2005) e Tabachnick e Fidell (2001). Hair, *et al.*, (2005) recomendam valores da ordem de 20 observações por variável independente na regressão múltipla hierárquica padrão, e no método *stepwise*, estes autores recomendam valores acima de 20 observações. Já Tabachnick e Fidell (2001) apontam que a adequada estimativa do tamanho da amostra regressão múltipla hierárquica padrão é calculada pelas fórmulas “ $n > 50 + 8k$ ” ou “ $n > 104 + k$ ” onde “ $k$ ” é o número de variáveis antecedentes ou preditoras, e para o

método *stepwise*, deve-se usar valores na ordem de 40 observações. Este trabalho é constituído de três variáveis antecedentes (capital psicológico, percepção de suporte social no trabalho e percepção de suporte organizacional). Faz-se importante ressaltar que a variável percepção de suporte social no trabalho têm três dimensões, no entanto, elas serão reunidas para compor um escore único, pois Luthans, *et al.*, (2006) argumentam que dimensões de um mesmo construto juntas têm um poder de explicação maior que a soma de cada uma individualmente sobre a variável critério. Da mesma forma, a variável satisfação no trabalho que é composta por cinco dimensões, nesta pesquisa que serão reunidas para compor um único escore.

Neste estudo foram coletados dados em empresas públicas e privadas localizadas nas Regiões Norte (Estado do Tocantins) e Sudeste (Estado de São Paulo). Participaram do estudo respondendo ao questionário 176 trabalhadores. No entanto, quando foram excluídos os questionários que apresentavam *outliers* e respostas omissas, restaram 152 trabalhadores. Sendo 111 de 03 (três) organizações privadas e 41 de 01 (uma) instituição pública. A idade média era de 31,22 anos (DP = 9,06). O grupo foi constituído, em sua maioria, por homens (51,3%) solteiros (51,3%) e o tempo de serviço desses trabalhadores apresentou mediana de 2,00 anos.

## Instrumento

O instrumento de coleta de dados utilizado foi um questionário de autopercepção composto pelas seguintes escalas que avaliaram as variáveis da pesquisa:

Escala de Capital Psicológico – A medida foi originalmente construída e validada por Luthans; Youssef e Avolio (2007) e adaptada para o Brasil, na sua forma reduzida, por Martins; Lima; Agapito; Souza e Siqueira (2011). Constitui-se em uma escala unifatorial composta por 12 frases ( $\alpha=0,82$ ). As respostas foram dadas numa escala de cinco pontos, tipo Likert (1=discordo totalmente até 5=concordo totalmente).

Escala de Percepção de Suporte Social no Trabalho – Medida construída e validada por Comide Jr.; Guimarães e Damásio (2004) com 18 itens distribuídos em três fatores: suporte informacional (sete itens,  $\alpha=0,85$ ), suporte emocional (seis itens,

$\alpha=0,83$ ) e suporte instrumental ( $\alpha=0,72$ ). As respostas foram dadas numa escala de quatro pontos (1=discordo totalmente até 4=concordo totalmente).

Escala de Percepção de Suporte Organizacional – A medida foi originalmente construída e validada por Eisenberger; Huntington; Hutchison e Sowa (1986) e validada para o Brasil por Siqueira (1995; 2008). Constitui-se em uma escala unifatorial que, em sua forma reduzida, é composta por seis frases ( $\alpha=0,86$ ). As respostas foram dadas numa escala de sete pontos, tipo Likert (1=discordo totalmente até 7=concordo totalmente).

Escala de Satisfação no Trabalho – Medida validada por Siqueira (1995; 2008). Constitui-se em sua forma reduzida de uma escala composta por 15 itens divididos em cinco fatores: satisfação com os colegas ( $\alpha=0,81$ ), satisfação com o salário ( $\alpha=0,90$ ), satisfação com a chefia ( $\alpha=0,84$ ), satisfação com a natureza do trabalho ( $\alpha=0,77$ ) e satisfação com as promoções ( $\alpha=0,81$ ). As respostas foram dadas numa escala de sete pontos (1=totalmente insatisfeito até 7=totalmente satisfeito).

Escala de Envolvimento com o Trabalho – Medida validada por Siqueira (1995; 2008) composta por cinco itens ( $\alpha=0,78$ ), desenvolvida a partir da escala elaborada por Lodahl; Kejner (1965). As respostas foram dadas em uma escala de sete pontos, tipo Likert (1=discordo totalmente até 7=concordo totalmente).

Escala de Comprometimento Organizacional Afetivo – Medida validada por Siqueira (1995; 2008) contém, em sua forma reduzida, cinco itens ( $\alpha=0,93$ ). As respostas foram dadas em uma escala de cinco pontos (1=nada até 5=extremamente).

Ao final do questionário foram levantados dados de caracterização dos participantes, tais como, sexo, idade, estado civil, escolaridade, tempo de serviço e tempo de empresa.

## Análise de Dados

Os dados coletados, todos representados por indicadores numéricos, formaram um banco de dados para tratamento no software estatístico *Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS), versão 18.0. Foi realizada, a priori, uma análise exploratória dos dados para verificar a precisão de entrada de dados, *outliers* e respostas omissas. Depois da exploração, análises descritivas foram realizadas a fim de caracterizar os participantes, assim como as correlações entre as variáveis (r de Pearson). Também foram calculados os

alfas de *cronbach* para as escalas utilizadas. Após a exploração dos dados, análises estatísticas multivariadas foram realizadas por meio de modelos de regressão linear múltipla hierárquica padrão e *stepwise* utilizando-se o subprograma regression do SPSS, versão 18.0. Análises adicionais com o teste t foram realizadas para comparação entre médias. Na sequência estão apresentados os resultados obtidos, sua interpretação e discussão com base na literatura.

## Resultados e Discussões

Os resultados foram organizados em duas seções, com a finalidade de sistematizar sua discussão. Na primeira seção, apresentam-se, interpretam-se e discutem-se os resultados das análises descritivas referentes às médias e desvios-padrão, teste t e correlações (*r* de Pearson) das dimensões de bem-estar no trabalho, percepções de suporte (organizacional e social no trabalho) e capital psicológico. Na segunda, apresentam-se, interpretam-se e discutem-se modelos de regressões linear múltiplas pelos modelos hierárquico (definição de antecedentes diretos e indiretos) e *stepwise*, tendo como regressores, o capital psicológico como antecedente direto das percepções de suporte (social no trabalho e organizacional), como também, as percepções de suporte (social no trabalho e organizacional) como antecedentes diretos das dimensões de bem-estar no trabalho.

### Análises Descritivas

Na Tabela 1 contém as médias, os desvios-padrão, escala de respostas, teste t, os coeficientes de correlação (*r* de Pearson) das variáveis e também os índices de confiabilidade das escalas utilizadas no estudo.

**Tabela 1:** Sumário das estatísticas descritivas, valores do teste t, coeficientes de correlação (r de Pearson) entre as variáveis do estudo e índices de confiabilidade das escalas (n = 152).

Variáveis	Médias	DP	Escala de respostas	Valores de t	1	2	3	4	5	6
<b>1. ST</b>	4,92	1,03	1 a 7	11,060***	0,90					
<b>2. ET</b>	3,69	1,44	1 a 7	-2,638**	0,220**	0,85				
<b>3. COA</b>	3,41	0,81	1 a 5	6,292***	0,656***	0,328***	0,92			
<b>4. PSST</b>	2,59	0,52	1 a 4	13,950*** -9,523***	0,532***	0,143	0,442***	0,90		
<b>5. PSO</b>	4,26	1,24	1 a 7	2,563*	0,660***	0,296***	0,625***	0,549***	0,87	
<b>6. PSYCAP</b>	3,87	0,47	1 a 5	22,776***	0,362***	0,240**	0,409***	0,325***	0,411***	0,78

\*\*\* p < 0,001; \*\* p < 0,01; \* p < 0,05; ST = Satisfação com o trabalho; COA = Comprometimento Organizacional Afetivo; ET = Envolvimento com o Trabalho; PSST = Percepção de suporte social no trabalho; PSO = Percepção de suporte organizacional; PSYCAP = Capital psicológico. Índices de confiabilidade das escalas estão na linha diagonal.

Na Tabela 1 observa-se que a dimensão de bem-estar no trabalho, satisfação com o trabalho, alcançou média significativamente superior (média = 4,92; DP = 1,03; t = 11,060; p < 0,001) ao ponto médio da escala de respostas (valor = 4). Pode-se perceber que os trabalhadores estudados parecem estar “levemente satisfeitos” com o quanto seus colegas de trabalho se mostram colaborativos, com sua relação com a chefia, com seu salário em relação a seus esforços no trabalho, com as oportunidades de serem promovidos na empresa em que trabalham, como também, com o quanto suas tarefas são capazes de absorvê-los.

A dimensão de bem-estar no trabalho, envolvimento com o trabalho, alcançou média inferior (média = 3,69; DP = 1,44; t = -2,638; p < 0,01) ao ponto médio da escala de respostas (valor = 4). Com isso, nota-se que os trabalhadores tendem a “discordar levemente” que as maiores satisfações de suas vidas vêm do seu trabalho, que as horas no trabalho são as melhores do seu dia, que as coisas mais importantes que ocorrem em suas vidas envolvem seus trabalhos, que comem, vivem e respiram seus trabalhos e que estão pessoalmente muito ligados ao trabalho. A dimensão de bem-estar no trabalho, comprometimento organizacional afetivo, alcançou média superior (média = 3,41; DP = 0,81; t = 6,292; p < 0,001) ao ponto médio da escala de respostas (valor = 3). Desta forma, observa-se que os trabalhadores pesquisados parecem estar “muito” comprometidos afetivamente com a organização em que trabalham, possivelmente mantendo-se com tendência a se sentirem muito orgulhosos, contentes, entusiasmados, interessados e animados com a sua organização empregadora.

Tomando como base a literatura, mais especificamente os escores médios de estudos desenvolvidos anteriormente, é possível constatar que os participantes desta pesquisa parecem manter níveis semelhantes nas dimensões do bem-estar no trabalho com diversos estudos já realizados (PADOVAM, 2005; BASÍLIO, 2005; CHIUZI, 2006; COVACS, 2006; NASCIMENTO, 2006; HERNANDEZ, 2007; VALENTE, 2007; SILVÉRIO, 2008; RIBEIRO, 2009; BARROS, 2011), e diferentes nas dimensões, satisfação no trabalho (MELO, 2007; BARBOSA, 2010) e comprometimento organizacional afetivo (BARBOSA, 2010).

Em relação ao quanto os trabalhadores percebem suporte social no ambiente de trabalho, nota-se que tal percepção alcançou média igual a 2,59 ( $DP = 0,52$ ). Como o instrumento de medida não tem ponto médio, foi calculado o teste t usando como ponto de comparação o valor 2, obtendo-se diferença significativa ( $t = 13,950$ ;  $p < 0,001$ ) e valor 3, obtendo-se também diferença significativa ( $t = -9,523$ ;  $p < 0,001$ ). Desta forma, observa-se que o escore médio da ordem de 2,59 tende a posicioná-los como em dúvida se discordam ou concordam que percebem que as outras pessoas no ambiente de trabalho são amigas, compartilham seus problemas pessoais e gostam umas das outras, como também as informações circulam de forma clara na empresa e que a organização empregadora o prevê de insumos materiais, financeiros, técnicos e gerenciais. Tomando como base estudos desenvolvidos anteriormente, é possível constatar que os participantes desta pesquisa parecem manter níveis semelhantes de percepção de suporte social no trabalho com diversos estudos já realizados (PADOVAM, 2005; MORAES, 2007; FERRAZ, 2009; BARBOSA, 2010; LOPES, 2010).

No que se refere à percepção de suporte organizacional, nota-se que a variável alcançou média estatisticamente superior (média = 4,26;  $DP = 1,24$ ;  $t = 2,563$ ;  $p < 0,05$ ) ao ponto médio da escala de respostas (valor = 4). Com isso, nota-se que tais trabalhadores parecem “concordar” que é possível obter ajuda de sua organização quando estão com problemas; que a empresa em que trabalham realmente se preocupa com seu bem-estar; que a sua organização estaria disposta a ampliar suas instalações para os ajudarem a utilizarem suas melhores habilidades. Tais resultados obtidos assemelham-se aos encontrados no estudo de Covacs (2006) ao estudar percepção de suporte organizacional nos setores não financeiros, como também, no estudo de Moraes (2007).

No entanto, Covacs (2006) ao estudar o setor financeiro, obteve médias significativamente elevadas. Outras pesquisas obtiveram médias inferiores (PADOVAM, 2005; BARBOSA, 2010).

O capital psicológico obteve média superior (média = 3,87; DP = 0,47;  $t = 22,776$ ;  $p < 0,001$ ) ao ponto médio da escala de respostas (valor = 3). Desta maneira, pode-se observar que os trabalhadores tendem a “concordar” que possuem eficácia, esperança, otimismo e resiliência dirigidas para a consecução bem sucedida de metas no contexto organizacional de trabalho. Tais achados ratificam os encontrados em pesquisas anteriores (AVEY et al., 2009; PETERSON et al., 2011) que obtiveram médias superiores ao ponto médio do instrumento utilizado.

Outras informações relevantes que podem ser observadas através da Tabela 9 são os índices de correlações obtidas entre as variáveis deste estudo. Miles e Shevlin (2001) argumentam que se podem definir os níveis das correlações entre variáveis em: baixas ( $\leq 0,10$ ); moderadas ( $\leq 0,30$ ), medianas ( $\leq 0,50$ ) e elevadas ( $> 0,50$ ). Estas concepções serão adotadas neste estudo para descrever duas matrizes de correlação.

As correlações entre as dimensões de bem-estar no trabalho apresentaram-se elevadas entre satisfação no trabalho e comprometimento organizacional afetivo ( $r = 0,656$ ;  $p < 0,001$ ); mediana entre envolvimento com o trabalho e comprometimento organizacional afetivo ( $r = 0,328$ ;  $p < 0,001$ ) e moderada entre satisfação no trabalho e envolvimento com o trabalho ( $r = 0,220$ ;  $p < 0,001$ ). Tais achados demonstram a existência de correlações positivas e significativas entre as dimensões, corroborando com o conceito de bem-estar no trabalho (SIQUEIRA; PADOVAM, 2008), como também, ratificando os achados de pesquisas realizadas anteriormente que relacionavam essas variáveis (PADOVAM, 2005; BASÍLIO, 2005; MELEIRO, 2005; CHIUZI, 2006; COVACS, 2006; NASCIMENTO, 2006; HERNANDEZ, 2007; MELO, 2007; VALENTE, 2007; RESENDE, 2008; SILVÉRIO, 2008; FERRAZ, 2009; PEREIRA, 2009; BARBOSA, 2010; BARROS, 2011).

A correlação encontrada entre a percepção de suporte social no trabalho e percepção de suporte organizacional ( $r = 0,549$ ;  $p < 0,001$ ) apresentou-se elevada, confirmado como verdadeira H1 (existe correlação positiva entre percepção de suporte social no trabalho e percepção de suporte organizacional). Assim trabalhadores que

percebem suporte social no ambiente de trabalho parecem perceber também suporte organizacional. Este resultado também ratifica os achados de pesquisas realizadas anteriormente (PADOVAM, 2005; MORAES, 2007; BARBOSA, 2010).

As correlações entre percepção de suporte social no trabalho e as dimensões de bem-estar no trabalho, apresentaram-se elevadas com satisfação no trabalho ( $r = 0,532$ ;  $p < 0,001$ ) e medianas com comprometimento organizacional afetivo ( $r = 0,442$ ;  $p < 0,001$ ). Já a percepção de suporte organizacional apresentou correlações elevadas com satisfação no trabalho ( $r = 0,660$ ;  $p < 0,001$ ) e comprometimento organizacional afetivo ( $r = 0,625$ ;  $p < 0,001$ ) e correlação moderada com envolvimento com o trabalho ( $r = 0,296$ ;  $p < 0,001$ ), demonstrando assim, que trabalhadores que percebem suporte (social no trabalho e organizacional) parecem ter níveis mais elevados de bem-estar no trabalho. Tais resultados estão consonantes com os encontrados na literatura (PADOVAM, 2005; BARBOSA, 2010).

As correlações entre o capital psicológico e as dimensões de bem-estar no trabalho, satisfação no trabalho ( $r = 0,362$ ;  $p < 0,001$ ) e comprometimento organizacional afetivo ( $r = 0,409$ ;  $p < 0,001$ ) foram medianas. Com a dimensão envolvimento com o trabalho ( $r = 0,240$ ;  $p < 0,01$ ) a correlação mostrou-se moderada. Também com as percepções de suporte, o capital psicológico apresentou correlações medianas, percepção de suporte social no trabalho ( $r = 0,325$ ;  $p < 0,001$ ) e percepção de suporte organizacional ( $r = 0,411$ ;  $p < 0,001$ ).

É possível constatar que os trabalhadores pesquisados parecem apresentar níveis elevados de bem-estar no trabalho, parecendo estar satisfeitos com seus trabalhos e comprometidos afetivamente com sua organização empregadora. No entanto, na dimensão envolvimento com o trabalho, tais trabalhadores apresentam níveis menos elevados, assemelhando-se aos trabalhadores estudados em pesquisas anteriores (MELO, 2007; BARBOSA, 2010). Estes trabalhadores parecem também perceber suporte social no trabalho, como também suporte organizacional, desta maneira, nota-se que trabalhadores que percebem suporte tendem a manter vínculos com sua organização e com o trabalho que desenvolvem. (PADOVAM, 2005). Em se tratando do capital psicológico é importante salientar que trabalhadores que apresentam um capital

psicológico elevado tendem a perceber suporte, tanto no seu ambiente de trabalho, como da organização em si.

### Análises Estatísticas Multivariadas

Na Tabela 2, apresentam-se análises de regressão múltipla hierárquica que confirmam a veracidade do modelo hipotético de interdependência do capital psicológico, percepções de suporte e bem-estar no trabalho, afirmando que as percepções de suporte são antecedentes diretos das dimensões de bem-estar no trabalho. Para cada dimensão de bem-estar no trabalho, considerados como variáveis dependentes, as percepções de suporte (organizacional e social no trabalho) e o capital psicológico foram comparados em termos de incremento por elas produzidos na variância explicada de cada fator, por intermédio de duas alternativas de análises.

**Tabela 2:** Modelos de regressão obtidos em duas alternativas de regressão múltipla hierárquica sobre as dimensões de bem-estar no trabalho (n=152).

Alternativas de regressão múltipla hierárquica	Bem-estar no trabalho		
	ST	ET	COA
<b>Primeira Alternativa</b>			
<b>Passo 1: Percepção de suporte</b>			
Percepção de suporte organizacional			
Percepção de suporte social no trabalho			
R <sup>2</sup> PARCIAL	0,477**	0,081***	0,386***
<b>Passo 2: Capital psicológico</b>			
Capital Psicológico			
R <sup>2</sup> PARCIAL	0,005	0,018	0,023*
R <sup>2</sup> TOTAL	<b>0,482**</b>	<b>0,099***</b>	<b>0,409***</b>
<b>Segunda Alternativa</b>			
<b>Passo 1: Capital psicológico</b>			
Capital Psicológico			
R <sup>2</sup> PARCIAL	0,131***	0,051**	0,149***
<b>Passo 2: Percepção de suporte</b>			
Percepção de suporte organizacional			
Percepção de suporte social no trabalho			
R <sup>2</sup> PARCIAL	0,351***	0,048**	0,260***
R <sup>2</sup> TOTAL	<b>0,482***</b>	<b>0,099**</b>	<b>0,409***</b>

\*\*\* p<0,001; \*\* p<0,01; \* p<0,05; ST = Satisfação com o trabalho; COA = Comprometimento Organizacional Afetivo; ET = Envolvimento com o Trabalho.

Nota-se na Tabela 2 que na primeira alternativa, quando as variáveis percepções de suporte (organizacional e social no trabalho) constituíram o primeiro bloco de regressores, elas produziram valores mais elevados ( $R^2$ ) do que o capital psicológico para explicação das dimensões de bem-estar no trabalho. Já na segunda alternativa, nota-se que as percepções de suporte (organizacional e social no trabalho), mesmo estando colocadas no segundo passo, acrescentaram contribuições significativas e superiores ao capital psicológico. Apenas para a dimensão de bem-estar no trabalho, envolvimento com o trabalho, a contribuição do capital psicológico superou a contribuição oferecida pelas percepções de suporte (organizacional e social no trabalho).

Com estes resultados, torna-se evidente que as percepções de suporte (organizacional e social no trabalho) detêm maiores proporções da variância explicada das dimensões do bem-estar no trabalho que o capital psicológico. As percepções de suporte se constituem em antecedentes diretos como previsto pelo modelo hipotético.

Na Tabela 3 apresentam-se os resultados das análises de regressão múltipla linear (*stepwise*) apontando, para cada modelo, a variável dependente, os regressores, os passos em que eles entraram na regressão, a sua contribuição particular para prover explicação para a variável dependente ( $R^2$  Parcial), o total de explicação provido pelo respectivo modelo ( $R^2$  Modelo) e o coeficiente de regressão (beta padronizado), que expressa quanto cada variável independente contribuiu para a predição do critério por meio de unidades em termos de desvio padrão.

**Tabela 3:** Modelos de regressão sobre as dimensões do bem-estar no trabalho, percepção de suporte social no trabalho e organizacional (n=152).

Variáveis dependentes	Regressores	Passos	R <sup>2</sup> Parciais	R <sup>2</sup> Modelo	Betas Padronizados
<b>Satisfação no trabalho</b>	PSO	1	0,436***	0,477**	0,527***
	PSST	2	0,041**		0,243**
<b>Envolvimento com o trabalho</b>	PSO	1	0,081***	0,081***	0,296***
<b>Comprometimento organizacional afetivo</b>	PSO	1	0,386***	0,386***	0,625***
<b>Percepção de suporte social no trabalho</b>	PSYCAP	1	0,100***	0,100***	0,325***
<b>Percepção de suporte organizacional</b>	PSYCAP	1	0,164***	0,164***	0,411***

\*\*\* p < 0,001; \*\* p < 0,01; \* p < 0,05; PSST = Percepção de suporte social no trabalho; PSO = Percepção de suporte organizacional.

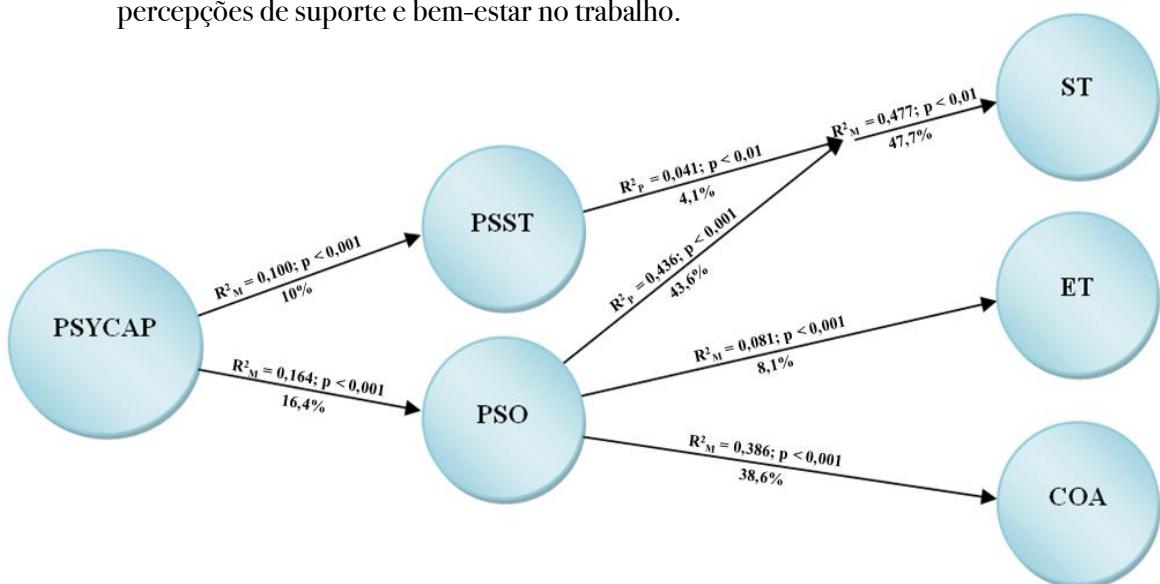
Os resultados das análises de regressão linear múltipla pelo método *stepwise* contidas na Tabela 3 permitem identificar o impacto exercido pelos antecedentes diretos do bem-estar no trabalho, que neste modelo são a percepção de suporte social no trabalho e percepção de suporte organizacional, e do capital psicológico sobre as percepções de suporte (social no trabalho e organizacional). Bisquerra, Sarriera e Martinez (2004) expõem que, por intermédio das análises multivariadas é possível identificar o percentual de contribuição oferecida coletivamente pelas variáveis contidas no modelo sobre a explicação da variável critério, multiplicando o valor do R<sup>2</sup> do modelo por 100, como também, ao se multiplicar o valor do R<sup>2</sup> parcial por 100 pode-se obter o percentual de explicação de cada variável antecedente sobre a variável critério.

Todos os modelos de regressão contidos na Tabela 3 apresentaram R<sup>2</sup> Modelo significativo. O modelo que apresentou o maior percentual de explicação foi das percepções de suporte organizacional (R<sup>2</sup> Parcial = 0,436; p < 0,001) e social no trabalho (R<sup>2</sup> Parcial = 0,041; p < 0,01) sobre a dimensão de bem-estar no trabalho, satisfação no trabalho (R<sup>2</sup> Modelo = 0,477; p < 0,01). Na sequência, o R<sup>2</sup> Modelo com maior percentual de explicação foi da percepção de suporte organizacional sobre o comprometimento organizacional afetivo (R<sup>2</sup> Modelo = 0,386; p < 0,001). Já o envolvimento com o trabalho foi a dimensão de bem-estar no trabalho que recebeu o

menor percentual de explicação no modelo tendo como antecedente a percepção de suporte organizacional ( $R^2$  Modelo = 0,081;  $p < 0,001$ ).

Ainda na Tabela 3 pode-se observar que o capital psicológico mostrou-se capaz de explicar parte da variância da percepção de suporte social no trabalho ( $R^2$  Modelo = 0,100;  $p < 0,001$ ) e da percepção de suporte organizacional ( $R^2$  Modelo = 0,164;  $p < 0,001$ ). A Figura 2, a seguir, exibe os resultados desta pesquisa, mostrando as contribuições das variáveis antecedentes na explicação da variância de cada variável critério.

**Figura 2:** Resultado do modelo hipotético de interdependência do capital psicológico, percepções de suporte e bem-estar no trabalho.



Na Figura 2 demonstra-se o modelo que explica a variância da dimensão de bem-estar no trabalho, satisfação no trabalho. Pode-se observar que do total de 47,7% ( $R^2$  Modelo = 0,477;  $p < 0,01$ ) da variância explicada, 43,6% ( $R^2$  Parcial = 0,436;  $p < 0,001$ ) foram providos pela percepção de suporte organizacional e 4,1% ( $R^2$  Parcial = 0,041;  $p < 0,01$ ) foram providos pela percepção de suporte social no trabalho. Estes resultados apontam que os níveis de satisfação no trabalho podem ser impactados pela percepção de suporte organizacional e percepção de suporte social no trabalho. Desta maneira, parece que os níveis de satisfação dos trabalhadores pesquisados são influenciados diretamente pelo quanto percebem suporte social no ambiente de trabalho e acreditam que a organização está preocupada com o seu bem-estar (PSO). Diante de tal resultado, pode-

se observar que os níveis de satisfação no trabalho podem ser fortalecidos ou enfraquecidos de acordo com as políticas de gestão de pessoas das organizações estudadas.

Já a variância explicada da dimensão envolvimento com o trabalho, foi produzida pela percepção de suporte organizacional ( $R^2$  Modelo = 0,081;  $p < 0,001$ ), ou seja, 8,1% da variância do envolvimento com o trabalho foi explicada pela percepção de suporte organizacional. Estes resultados sinalizam que os trabalhadores poderiam aumentar ou diminuir seus níveis de envolvimento com o trabalho, caso percebessem da sua organização maior ou menor empenho em proporcionar-lhes suporte, mostrando-lhes que se preocupam com o bem-estar de seus trabalhadores. É importante ressaltar que esta é uma relação de mão dupla – a organização se compromete com o empregado e este por sua vez se compromete com a organização (relação de troca).

A dimensão de bem-estar no trabalho, comprometimento organizacional afetivo apresentou como antecedente direto a percepção de suporte organizacional que explicou 38,6% ( $R^2$  Modelo = 0,386;  $p < 0,001$ ) de sua variância. Este resultado mostra que trabalhadores ao perceberem que a sua organização se preocupa com o seu bem-estar, tendem a desenvolver maiores níveis de comprometimento afetivo com a mesma, apresentando vínculos que lhes permitem sentirem-se orgulhosos, contentes, entusiasmados, interessados e animados com a sua organização empregadora.

Como resumo da análise de predição das dimensões de bem-estar no trabalho, pode-se observar que a percepção de suporte social no trabalho apresentou impacto positivo somente sobre a dimensão de bem-estar no trabalho, satisfação no trabalho, e desta maneira, foi rejeitada a  $H_2$  (existem impactos positivos de percepção de suporte social no trabalho sobre as três dimensões de bem-estar no trabalho), pois se afirmou que a percepção de suporte social no trabalho exercia influência sobre as três dimensões de bem-estar no trabalho. Já a  $H_3$  (existem impactos positivos de percepção de suporte organizacional sobre as três dimensões de bem-estar no trabalho) confirmou-se apresentando influência sobre as três dimensões de bem-estar no trabalho. Cabe ainda ressaltar que tais resultados dos preditores de bem-estar no trabalho corroboram com os achados de pesquisas realizadas anteriormente (PADOVAM, 2005; COVACS, 2006; CHIUZI, 2006; BARBOSA, 2010).

Ainda na Figura 2, demonstra-se que o capital psicológico exerce influência sobre percepção de suporte social no trabalho ( $R^2$  Modelo = 0,100;  $p < 0,001$ ), sendo capaz de explicar 10% da variância da percepção de suporte social no trabalho. Este resultado demonstra que trabalhadores que possuem um capital psicológico elevado tendem a perceber maior suporte social no ambiente de trabalho. Desta maneira, confirma-se como verdadeira H<sub>4</sub> (existe impacto positivo do capital psicológico sobre percepção de suporte social no trabalho).

Em relação à percepção de suporte organizacional ( $R^2$  Modelo = 0,164;  $p < 0,001$ ), o capital psicológico foi capaz que explicar 16,4% da variância desta variável. Mostrando-se como preditor direto da percepção de suporte organizacional e assim confirmando-se como verdadeira H<sub>5</sub> (existe impacto positivo do capital psicológico sobre percepção de suporte organizacional).

Portanto, os resultados obtidos evidenciam que trabalhadores com um capital psicológico elevado tendem a perceber maior suporte social no trabalho e da organização empregadora, desenvolvendo assim, vínculos afetivos com o trabalho e com a organização.

## Considerações Finais

Esta pesquisa propôs-se a investigar nas organizações a interdependência do capital psicológico, percepções de suporte e bem-estar no trabalho, apresentando, interpretando e discutindo níveis e as relações entre essas variáveis. Foi testado ainda, um conjunto de hipóteses das relações de interdependência destas variáveis. Entre as cinco hipóteses formuladas, foram confirmadas quatro, rejeitando-se apenas H<sub>2</sub> (existem impactos positivos de percepção de suporte social no trabalho sobre as três dimensões de bem-estar no trabalho), pois os resultados evidenciaram que a percepção de suporte social no trabalho exercia influência somente sobre uma dimensão de bem-estar no trabalho, satisfação no trabalho.

Diante da necessidade das organizações modernas possuírem trabalhadores que possam assumir tarefas cada vez mais complexas, este trabalho apresentou contribuições para a ciência da administração, mais especificamente para os estudos da área de gestão de pessoas. Para chegar a tais conclusões, foram realizadas diversas análises comparando

os resultados das pesquisas anteriormente realizadas com os resultados deste estudo, que revelam inicialmente, em relação à satisfação no trabalho, que os trabalhadores estudados parecem estar parcialmente satisfeitos com colegas de trabalho, com a chefia, com seu salário, com as oportunidades de serem promovidos na empresa, como também, com o quanto suas tarefas são capazes de absorvê-los. No entanto, sobre o envolvimento dos trabalhadores pesquisados, eles tendem a discordar que as maiores satisfações de suas vidas vêm do seu trabalho, apesar de demonstrarem-se muito comprometidos afetivamente com a organização, segundo os resultados das análises.

A respeito de suas percepções de suporte na organização, os participantes desta pesquisa não têm certeza do suporte social recebido, fator este que engloba aspectos sobre as outras pessoas no ambiente de trabalho, se são amigas, se compartilham seus problemas pessoais e se gostam umas das outras. Em contrapartida, as suas percepções de suporte organizacional são melhores, pois nos resultados apresentados, os trabalhadores parecem acreditar que é possível obter ajuda de sua organização quando estão com problemas. E com relação aos fatores analisados no capital psicológico dos trabalhadores, estes concordam que possuem eficácia, esperança, otimismo e resiliência dirigidas para a realização bem sucedida de metas no contexto organizacional de trabalho.

Os níveis de satisfação dos trabalhadores pesquisados são influenciados diretamente pelo quanto percebem suporte social no ambiente de trabalho e acreditam que a organização está preocupada com o seu bem-estar. Estes resultados sinalizam que os trabalhadores poderiam aumentar ou diminuir seus níveis de envolvimento com o trabalho, caso percebessem da sua organização maior ou menor empenho em proporcionar-lhes suporte. A variável comprometimento organizacional afetivo apresentou como antecedente direto a percepção de suporte organizacional. Este resultado mostra que trabalhadores ao perceberem que a sua organização se preocupa com o seu bem-estar, tendem a desenvolver maiores níveis de comprometimento afetivo com a mesma. O capital psicológico apresentou evidências de que exerce influência sobre as percepções de suporte (social no trabalho e organizacional). Desta forma, pode-se afirmar que trabalhadores que possuem um capital psicológico elevado tendem a perceber maior suporte social no ambiente de trabalho e de sua organização empregadora.

Diante de tais resultados, pode-se observar que os níveis de satisfação no trabalho podem ser fortalecidos ou enfraquecidos de acordo com as políticas de gestão de pessoas das organizações estudadas. Além disso, os resultados obtidos evidenciam que trabalhadores com um capital psicológico elevado tendem a perceber maior suporte social no trabalho e da organização empregadora, desenvolvendo assim, vínculos afetivos com o trabalho e com a organização.

Vale a pena salientar que o intuito deste trabalho foi examinar as relações entre as variáveis contidas no modelo e não realizar diagnóstico das instituições participantes. Sendo assim, os resultados obtidos não possibilitam qualquer tipo de generalização para as instituições pesquisadas. Ressalta-se que os achados deste estudo poderiam orientar algumas políticas de gestão de pessoas, mas jamais serem compreendidos como diagnóstico organizacional. Adicionalmente, faz-se necessário serem vistos com certa reserva os valores obtidos para o capital psicológico como antecedente da percepção de suporte social no trabalho e percepção de suporte organizacional. Este cuidado se deve ao fato de que o capital psicológico é um tema relativamente novo no cenário nacional que necessita de mais estudos, especialmente em construção e validação de instrumentos, como também relações com outras variáveis do comportamento organizacional.

Esta pesquisa abre caminho para que futuros estudos busquem ampliar o conhecimento acerca do capital psicológico dos trabalhadores brasileiros e suas possíveis influências em variáveis que promovam bem-estar e desempenho destes trabalhadores. Neste contexto, em futuras investigações pode-se verificar a possibilidade de treinamento para o desenvolvimento do capital psicológico. Outras questões de pesquisas que poderão nortear futuros estudos são a busca por novas variáveis que possam se mostrar como preditoras das dimensões de bem-estar no trabalho. Assim como, identificar variáveis do comportamento organizacional que tenham capacidade de impactar os níveis de capital psicológico dos trabalhadores.

Por fim, os resultados obtidos neste estudo trazem também contribuição para a prática em organizações, evidenciando que para as mesmas disporem de uma força de trabalho com habilidades para assumir tarefas mais complexas, precisam recrutar empregados que possuam um capital psicológico elevado, selecionando trabalhadores com elevados níveis de esperança, otimismo, eficácia e resiliência. As organizações

precisam também investir em suporte, criando um ambiente organizacional que possa desenvolver nos seus empregados relacionamentos de amizade, respeito e confiança dentro do ambiente de trabalho, como também, apoiando-lhes quando precisarem. Tal pressuposto se baseia no fato de que empregados com vínculos afetivos positivos com o trabalho e com a organização, são também trabalhadores que se sentem envolvidos, satisfeitos e comprometidos com seu trabalho, tendo maior probabilidade de produzirem resultados satisfatórios, contribuindo para a competitividade de sua organização empregadora no mercado.

## Referências

- AVEY, J. B.; REICHARD, R. J.; LUTHANS, F.; MHATRE, K. H. Meta-analysis of the impact of positive psychological capital on employees attitudes, behaviors, and performance. *Human Resource Development Quarterly*, v. 22, n. 02, 2011.
- BANDEIRA, M. L. *Investigando o impacto das políticas de recursos humanos no comprometimento organizacional em uma empresa de serviços do setor público*. Dissertação de mestrado. Faculdade de Ciências Econômicas da UFMG, Minas Gerais, 1999.
- BANDURA, A. *Self-efficacy: The exercise of control*. New York: Freeman. New York: Freeman, 1997.
- BARBOSA, T. S. *Os impactos do balanço emocional, otimismo e percepções de suportes sobre bem-estar no trabalho de agentes comunitários de saúde*. 109 f. Dissertação (Mestrado em Psicologia da Saúde) – Faculdade de Psicologia e Fonoaudiologia, Universidade Metodista de São Paulo, São Bernardo do Campo, 2010.
- BARROS, M. C. *Inteligência emocional, confiança do empregado na organização e bem-estar no trabalho: um estudo com executivos*. 98 f. Dissertação (Mestrado em Psicologia da Saúde) – Faculdade de Psicologia e Fonoaudiologia, Universidade Metodista de São Paulo, São Bernardo do Campo, 2011.
- BASILIO, M. A. *As relações entre bem-estar no trabalho e participação em programas organizacionais de promoção da saúde*. 60 f. Dissertação (Mestrado em Psicologia da Saúde) – Faculdade de Psicologia e Fonoaudiologia, Universidade Metodista de São Paulo, São Bernardo do Campo, 2005.
- BAUMEISTER, R. F.; BRATSLAVSKY, E.; FINKENAUER, C.; VOHS, K. D. Bad is stronger than good. *Review of General Psychology*, v. 05, n. 01, p. 323-370, 2001.
- BISQUEIRA, R.; SARRIERA, J.C.; MARTINEZ, F. *Introdução à Estatística: enfoque informático* com o pacote estatístico SPSS. Porto Alegre: Artmed, 2004.
- BORGES-ANDRADE, J. E.; AFANASIEFF, R. S.; SILVA, M. S. Mensuração de comprometimento organizacional em instituições públicas. Sociedade Brasileira de Psicologia (Org.). *XIX Reunião Anual de Psicologia*. Resumos. Ribeirão Preto: SBP, p. 236, 1989.

- CASSEL, J. C. The contribution of the social environment to host resistance. *American Journal of Epidemiology*, v.104, n. 01, p. 107-123, 1976.
- CHIUZI, R. M. *As dimensões da organização positiva e seus impactos sobre o bem-estar dos trabalhadores*. 92 f. Dissertação (Mestrado em Psicologia da Saúde) – Faculdade de Psicologia e Fonoaudiologia, Universidade Metodista de São Paulo, São Bernardo do Campo, 2006.
- COBB, S. Social support as a moderator of life stress. *Psychosomatic Medicine*, v. 38, n. 05, p. 300-314, 1976.
- COVACS, J. M. L. M. *Bem-estar no trabalho: o impacto dos valores organizacionais, percepção de suporte organizacional e percepção de justiça*. 100 f. Dissertação (Mestrado em Psicologia da Saúde) – Faculdade de Psicologia e Fonoaudiologia, Universidade Metodista de São Paulo, São Bernardo do Campo, 2006.
- COUTU, D. L. How resilience works. *Harvard Business Review*, v. 80, n.5, p. 46-55, 2002.
- CSIKSZENTMIHALYI, M. *A descoberta do fluxo: a psicologia do envolvimento com a vida cotidiana*. Rio de Janeiro: Rocco, 1999.
- EISENBERGER, R.; HUNTINGTON, R.; HUTCHISON, S.; SOWA, D. Perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, v. 71, n. 03, p. 500-507, 1986.
- DIENER, E. Subjective well-being. *Psychological Bulletin*, v.95, n. 01, p.542-575, 1984.
- FELDMAN, P; COHEN, S. Social Support. In: KAZALIN, A. E. *Encyclopedia of Psychology*. New York: Oxford University, 2000.
- FERRAZ, C. R. A. *Percepção de suporte social e bem-estar no trabalho: um estudo com professores*. 82 f. Dissertação (Mestrado em Psicologia da Saúde) – Faculdade de Psicologia e Fonoaudiologia, Universidade Metodista de São Paulo, São Bernardo do Campo, 2009.
- GOMIDE JR., S.; GUIMARÃES, L. C.; DAMÁSIO, L. F. Q. Construção e validação de um instrumento de medida de percepção de suporte social no trabalho. In: *Seminário de pesquisa do grupo interinstitucional de pesquisa em bem-estar, suporte social e trabalho*, 2, 2004, Uberlândia. Resumos. Uberlândia: Universidade Federal de Uberlândia, 2004.
- GOUVEIA, V. V.; FONSECA, P. N.; LINS, S. L. B.; LIMA, A. V.; GOUVEIA, R. S. V. Escala de bem-estar afetivo no trabalho (Jaws): evidências de validade fatorial e consistência interna. *Psicologia: Reflexão e Crítica*, v. 21, n. 03, p. 464-473, 2008.
- HAIR, J. F.; ANDERSON, R.E.; TATHAM, R.L.; BLACK, W. *Análise multivariada de dados*. Porto Alegre: Bookman, 2005.
- HELLRIEGEL, D.; SLOCUM, J.; WOODMAN, R. *Organizational Behavior*. 8th ed., Cincinnati, Ohio: South-Western College Publishing, 1998.
- HERNANDEZ, J. D. *Impactos da percepção de saúde organizacional no bem estar no trabalho*. 84 f. Dissertação (Mestrado em Psicologia Aplicada) – Instituto de Psicologia, Universidade Federal de Uberlândia, Uberlândia, 2007.
- KATWYK, P. T. V.; SPECTOR, P. E.; FOX, S.; KELLOWAY, E. K. Using the job-related affective well-being scale (JAWS) to investigate affective responses to work stressors. *Journal of Occupational Health Psychology*, v. 5, n. 2, p. 219-230, 2000.
- KEYES, C. L. M. Social well-being. *Social Psychology Quarterly*, v. 61, n. 01, p. 121-140, 1998.

- KEYES, C. L. M.; HYSOM, S. J.; LUPO, K. L. The positive organization: leadership legitimacy, employee well-being, and the bottom line. *The Psychologist Manager Journal*, v. 04, n. 02, p.143-153, 2000.
- LASCHINGER, H. K. S.; FIDA, R.; New nurses burnout and workplace wellbeing: The influence of authentic leadership and psychological capital. *Burnout Research*. v. 01, p. 19-28, 2014.
- LOCKE, E. A. The nature and causes of job satisfaction. In: DUNNETTE, M. P. (Org.). *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*. Chicago: Rand-McNally. p. 1294-1349, 1976.
- LODAHL, T. M.; KEJNER, M. The definition and measurement of job involvement. *Journal of Applied Psychology*, v. 49, n. 01, p.23-33, 1965.
- LOPES, V. R. *O papel do suporte social no trabalho e da resiliência no aparecimento de burnout: Um estudo com bombeiros militares*. 204 f. Dissertação (Mestrado em Psicologia Aplicada) – Instituto de Psicologia, Universidade Federal de Uberlândia, Uberlândia, 2010.
- LOPEZ, S. J.; SNYDER, C. R.; TERAMOTO-PEDROTTI, J. Hope: Many definitions, many measures. In: LOPEZ, S. J.; SNYDER, C. R. (Orgs.). *Positive psychological assessment: A handbook of models and measures*. Washington, DC: American Psychological Association, 2003.
- LUTHANS, F. The need for and meaning of positive organizational behavior. *Journal of Organizational Behavior*, v. 23, n. 01, p. 695-706, 2002a.
- LUTHANS, F. Positive organizational behavior: Developing and managing psychological strengths. *Academy of Management Executive*, v.16, n. 01, p. 57-75, 2002b.
- LUTHANS, F.; AVEY, J. B.; AVOLIO, B. J.; NORMAN, S. M.; COMBS, G. M. Psychological capital development: toward a micro-intervention. *Journal of Organizational Behavior*, v. 27, n. 01, p. 387-393, 2006.
- LUTHANS, F.; LUTHANS, K. W.; LUTHANS, B. C. Positive psychological capital: Beyond human and social capital. *Business Horizons*, v. 41, n. 01, p. 45-50, 2004.
- LUTHANS, F.; YOUSSEF, C. M. Human, social, and now positive psychological capital management: Investing in people for competitive advantage. *Organizational Dynamics*, v. 33, n. 02, 2004.
- LUTHANS, F.; YOUSSEF, C.; AVOLIO, B. *Psychological Capital: Developing the Human Competitive Edge*. New York: Oxford University Press, 2007.
- MADDUX, J. E. Self-efficacy: The power of believing you can. In: LOPEZ, S. J.; SNYDER, C. R. (Orgs.). *Handbook of Positive Psychology*. New York: Oxford University Press, 2002.
- MARTIN-KRUMM, C. P.; SARRAZIN, P. G.; PETERSON, C.; FAMOSE, J. P. Explanatory style and resilience after sports failure. *Personality and Individual Differences*, v. 35, n. 07, p. 1685-1695, 2003.
- MARTINS, M. C. F.; LIMA, L. G.; AGAPITO, P. R.; SOUZA, W. S; SIQUEIRA, M. M. M. Escala de Capital Psicológico: adaptação brasileira da ECP-12. II Congresso Luso-Brasileiro de Psicologia da Saúde e I Congresso Ibero-Americano de Psicologia da Saúde. *Anais*. São Bernardo do Campo-SP. 2011.
- MARTINS M. C. F.; SANTOS G. E. Adaptação e validação de construto da Escala de Satisfação no Trabalho. *Psico-USF*, v. 11, n. 02, p. 195-205, 2006.

- MEDEIROS, C. A. F. *Comprometimento organizacional, características pessoais e performance no trabalho: um estudo dos padrões de comprometimento organizacional*. Dissertação (Mestrado em Administração), Universidade Federal de Natal, Rio Grande do Norte, 1997.
- MELEIRO, A. R. *Bem-estar no trabalho: os impactos do suporte do supervisor e de estilos de liderança*. 112 f. Dissertação (Mestrado em Psicologia da Saúde) – Faculdade de Psicologia e Fonoaudiologia, Universidade Metodista de São Paulo, São Bernardo do Campo, 2005.
- MELO, S. C. A. *Bem-estar subjetivo e bem-estar no trabalho: um estudo com idosos que trabalham*. 91 f. Dissertação (Mestrado em Psicologia Aplicada) – Instituto de Psicologia, Universidade Federal de Uberlândia, Uberlândia, 2007.
- MEYER, J. P.; ALLEN, N. J. A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, v. 1, n. 01, p. 61-89, 1991.
- MILES, J. N. V.; SHEVLIN, M. E. *Applying regression and correlation: a guide for students and researchers*. London: Sage Publications, 2001.
- MORAES, E. R. *Percepções de suporte organizacional e social no trabalho como antecedentes da percepção de saúde da organização*. 113 f. Dissertação (Mestrado em Psicologia Aplicada) – Instituto de Psicologia, Universidade Federal de Uberlândia, Uberlândia, 2007.
- MOWDAY, R. T.; STEERS, R. M.; PORTER, L. W. The measurement of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*, v. 14, n. 01, p.224-247, 1979.
- NASCIMENTO, S. H. *As relações entre inteligência emocional e bem-estar no trabalho*. 101 f. Dissertação (Mestrado em Psicologia da Saúde) – Faculdade de Psicologia e Fonoaudiologia, Universidade Metodista de São Paulo, São Bernardo do Campo, 2006.
- OSIGWEH, C. A. B. Concept fallibility in organizational science. *The Academy of Management Review*, v. 14, n. 04, p. 579-594, 1989.
- PADOVAM, V. A. R. *Antecedentes de bem-estar no trabalho: percepções de suportes e de justiça*. 119 f. Dissertação (Mestrado em Psicologia da Saúde) – Faculdade de Psicologia e Fonoaudiologia, Universidade Metodista de São Paulo, São Bernardo do Campo, 2005.
- PALMA, P. J.; CUNHA, M. P.; LOPES, M. P. Comportamento organizacional positivo e empreendedorismo: Uma influência mutuamente vantajosa. *Comportamento Organizacional e Gestão*, v. 13, n. 01, p. 93-114, 2007.
- PASCHOAL, T.; TAMAYO, A. Construção e validação da escala de bem-estar no trabalho. *Avaliação Psicológica*, v. 7, n. 01, p. 11-22, 2008.
- PEREIRA, U. S. B. *Relações de suporte e bem-estar no trabalho em pessoas com deficiência*. 81 f. Dissertação (Mestrado em Psicologia da Saúde) – Faculdade de Psicologia e Fonoaudiologia, Universidade Metodista de São Paulo, São Bernardo do Campo, 2009.
- PETERSON, S.; LUTHANS F. *Does the manager Preliminary research evidence of a positive impact*. Proceedings of the 47th Midwest Academy of Management. Indianapolis-IN, 2002.
- POLETTO, R. C.; KOLLER, S. H. Resiliência: uma perspectiva conceitual e histórica. In: DELL'AGLIO, D.D.; KOLLER, S. H.; YUNES, M. A. M. (Orgs.) *Resiliência e psicologia positiva: interfaces do risco à proteção*. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2006.

- RESENDE, P. C. *Bem-estar no trabalho: Influência das bases de poder do supervisor e dos tipos de conflito*. 144 f. Dissertação (Mestrado em Psicologia Aplicada) – Instituto de Psicologia, Universidade Federal de Uberlândia, Uberlândia, 2008.
- RHOADES, L.; EISENBERGER, R. Perceived organizational support: a review of the literature. *Journal of Applied Psychology*, v.87, n.4, p.698-714, 2002.
- RICCO, M. F. F. *Comprometimento organizacional em condições adversas: o caso dos pesquisadores do Centro Técnico Aeroespacial*. Dissertação de mestrado, Universidade de São Paulo, São Paulo, 1998.
- RODRIGUEZ, M. S.; COHEN, S. Social support. *Encyclopedia of Mental Health*, v.3, p. 535-544, 1998.
- RYAN, M. R.; DECI, E. L. On happiness and human potentials: a review of research on hedonic and eudaimonic well-being. *Annual Review of Psychology*, v. 01, n. 01, 2001.
- RYFF, C. D. Happiness is everything, or is it? Explorations on the meaning of psychological well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, v. 57, n. 06, p.1069-1081, 1989.
- RYFF, C. D.; KEYES, C. L. M. The structure of psychological well-being revisited. *Journal of Personality and Social Psychology*, v.69, n. 01, p. 719-727, 1995.
- SCHWARZER, R., KNOLL, N. Positive coping: Mastering demands and searching for meaning. In: LOPEZ, S. J.; SNYDER, C. R. (Orgs.). *Positive psychological assessment: A handbook of models and measures*. Washington, DC: American Psychological Association, 2003.
- SNYDER, C. R.; SYMPSON, S. C.; YBASCO, F. C.; BORDERS, T. F.; BABYAK, M. A.; HIGGINS, R. L. Development and validation of the State Hope Scale. *Journal of Personality and Social Psychology*, v. 2, p. 321-335, 1996.
- SELIGMAN, M. E. P. *Learned Optimism*. Sydney: Random House, 1990.
- SELIGMAN, Martin E. P. *Authentic Happiness: Using the New Positive Psychology to Realize Your Potential for Lasting Fulfillment*. Nova York: Free Press, 2002.
- SELIGMAN, M. E. P.; CSIKSZENTMIHALYI, M. Positive Psychology: an introduction. *American Psychologist*, v. 55, n. 01, p. 5-14, 2000.
- SILVÉRIO, W. D. *Experiências afetivas no contexto organizacional e seu impacto sobre o bem-estar no trabalho*. 82 f. Dissertação (Mestrado em Psicologia da Saúde) - Faculdade de Psicologia e Fonoaudiologia, Universidade Metodista de São Paulo, São Bernardo do Campo, 2008.
- SIQUEIRA, M. M. M. *Antecedentes de comportamentos de cidadania organizacional: análise de um modelo pós-cognitivo*. 265 f. Tese (Doutorado em Psicologia) – Instituto de Psicologia, Universidade de Brasília, Brasília, 1995.
- SIQUEIRA, M. M. M. Análise de três medidas de comprometimento organizacional: afetivo, calculativo e normativo. In: CONFERÊNCIA INTERNACIONAL DE AVALIAÇÃO PSICOLÓGICA, 8., *Anais*. Belo Horizonte: Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais, p. 94-95, 2000.
- SIQUEIRA, M. M. M. Bem-estar no trabalho. In: CRUZ, J. P.; JESUS, S. N.; NUNES, C. (Org.) *Bem-estar e qualidade de vida: contributos da psicologia da saúde*. Portugal: Textiverso, p. 249-264, 2009.

- SIQUEIRA, M. M. M.; GOMIDE JR., S. Vínculos do indivíduo com o trabalho e com a organização. In: ZANELLI, J. C.; BORGES-ANDRADE, J. E.; BASTOS., A. V. B. (Orgs). *Psicologia, organizações e trabalho no Brasil*. Porto Alegre: Artmed, 2004.
- SIQUEIRA, M. M. M.; GOMIDE JR, S. Suporte no trabalho. In: SIQUEIRA, M. M. M. e colaboradores. *Medidas do comportamento organizacional*. São Paulo: Bookman, 2008.
- SIQUEIRA, M. M. M.; GOMIDE JÚNIOR, S.; OLIVEIRA, A. F. *Cidadania, Justiça e cultura nas organizações: estudos psicosociais*. São Bernardo do Campo: UMESP, 2001.
- SIQUEIRA, M. M. M.; PADOVAM, V. A. R. Suporte social. In: SIQUEIRA, M. M. M.; JESUS, S. N.; OLIVEIRA, V. B. (Orgs.). *Psicologia da saúde: teoria e pesquisa*. São Bernardo do Campo: Universidade Metodista de São Paulo, p. 65-84, 2007.
- SIQUEIRA, M. M. M.; PADOVAM, V. A. R. Bases teóricas de bem-estar subjetivo, bem-estar psicológico e bem-estar no trabalho. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, v. 24, n. 02, p. 201-209, 2008.
- SOBRINHO, F. R.; PORTO, J. B. Bem-Estar no Trabalho: um Estudo sobre suas Relações com Clima Social, Coping e Variáveis Demográficas. *RAC*, v. 16, n. 2, p. 253-270, 2012.
- SOUZA, W. S.; CONCEIÇÃO, G. S. A Influência do capital psicológico no bem estar de trabalhadores: Estudo com operadores de caixa de supermercado. *Revista Eletrônica Mestrado em Administração*, v. 05, p. 09-21, 2013.
- STAJKOVIC, A. D.; LUTHANS, F. Self-efficacy and work-related performance: A meta-analysis. *Psychological Bulletin*, v. 124, n. 02, p. 240-261, 1998.
- TABACHNICK, B.; FIDELL, L. S. *Using multivariate statistics*. 3<sup>a</sup> ed. New York: Harper Collins, 2001.
- VALENTE, L. E. *Bem-estar subjetivo e bem-estar no trabalho em profissionais de educação física*. 7<sup>of</sup>. Dissertação (Mestrado em Psicologia da Saúde) – Faculdade de Psicologia e Fonoaudiologia, Universidade Metodista de São Paulo, São Bernardo do Campo, 2007.
- WARR, P. *Work, unemployment and mental health*. Oxford, England: Oxford University Press, 1987.
- WEISS, J. W. *Organizational behavior and change: managing diversity, cross-cultural dynamics, and ethics*. 2nd ed., Vikas Publishing House, South-Western, Thomson Learning, 2001.

